

**CÔNG ĐOÀN DỆT MAY VIỆT NAM
VĂN PHÒNG TƯ VẤN PHÁP LUẬT**

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 01-2025

TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về đóng bảo hiểm xã hội và hưởng chế độ bảo hiểm y tế trong thời gian ngừng việc.

Do gặp khó khăn về tình hình sản xuất kinh doanh, Công ty CP Dệt May H đang phải xây dựng phương án sử dụng lao động và do một số người lao động ngừng việc tạm thời để tổ chức lại sản xuất. Thời gian ngừng việc của các nhóm công nhân không giống nhau (có nhóm ngừng việc 10 ngày, có nhóm ngừng việc 15 ngày, có nhóm ngừng việc 20 ngày). Người lao động của Công ty hỏi, trong thời gian bị ngừng việc, việc đóng bảo hiểm được quy định như thế nào? thời gian ngừng việc có bao gồm cả ngày nghỉ hàng tuần và ngày nghỉ lễ, Tết không? Nếu bị ốm đau trong thời gian ngừng việc thì người lao động có được thanh toán chế độ bảo hiểm y tế không?

Căn cứ pháp lý

- Luật bảo hiểm xã hội 2014;
- Bộ Luật lao động 2019;
- Thông tư số 59/2015/TTBLĐTBXH ngày 29/12/2015 của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật BHXH về BHXH bắt buộc (Thông tư số 59/2015);
- Nghị định số 146/2018/NĐ-CP ngày 17/10/2018 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn biện pháp thi hành một số điều của Luật BHYT (Nghị định số 146/2018).

Giải quyết tình huống

Điều 5 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 quy định nguyên tắc đóng bảo hiểm xã hội, theo đó mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc được tính trên cơ sở tiền lương tháng của người lao động. Như vậy việc đóng bảo hiểm đặt ra khi người lao động có việc làm và có tiền lương trong tháng.

Vậy khi người lao động bị ngừng việc, thì họ có được trả lương không. Về vấn đề này, tại khoản 3 Điều 99 Bộ luật lao động 2019 quy định

“3. Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động hoặc do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch họa, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế thì hai bên thỏa thuận về tiền lương ngừng việc như sau:

a) Trường hợp ngừng việc từ 14 ngày làm việc trở xuống thì tiền lương ngừng việc được thỏa thuận không thấp hơn mức lương tối thiểu;

b) Trường hợp phải ngừng việc trên 14 ngày làm việc thì tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng phải bảo đảm tiền lương ngừng việc trong 14 ngày đầu tiên không thấp hơn mức lương tối thiểu”

Với dữ liệu tình huống đưa ra, việc doanh nghiệp gặp khó khăn về sản xuất kinh doanh, nếu có đủ căn cứ để chứng minh đó là lý do khách quan thì trường hợp này người lao động bị ngừng việc được coi là vì lý do kinh tế. Và trường hợp này dù người lao động bị ngừng việc 10 ngày, 15 ngày hay 20 ngày thì theo khoản 3 Điều 99 BLLĐ 2019 NLĐ vẫn được trả lương ngừng việc (theo mức thỏa thuận có gắn với yếu tố tiền lương tối thiểu). Trong Luật có quy định rõ, thời gian ngừng việc tính theo ngày làm việc, do đó khoảng thời gian ngừng việc không bao gồm ngày nghỉ hàng tuần và ngày nghỉ lễ, Tết.

Theo khoản 6 Điều 30 thông tư 59/2015: Trong thời gian người lao động ngừng việc theo quy định của pháp luật về lao động mà vẫn được hưởng tiền lương thì người lao động và người sử dụng lao động thực hiện đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc theo mức tiền lương người lao động được hưởng thực tế trong thời gian ngừng việc.

Do việc đóng bảo hiểm vẫn được duy trì, nên NLĐ bị ốm trong thời gian ngừng việc vẫn được hưởng chế độ bảo hiểm y tế. Nếu NLĐ bị ốm đau trên 14 ngày trong tháng thì NLĐ và người sử dụng lao động không phải đóng BHYT nhưng NLĐ vẫn được hưởng quyền lợi BHYT, với điều kiện Công ty phải thực hiện khai báo giảm lao động ốm đau theo quy định (Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 7 Nghị định số 146/2018/NĐ-CP ngày 17/10/2018 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn biện pháp thi hành một số điều của Luật BHYT).

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN