

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 07-2026

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về thay đổi mức trợ cấp tai nạn lao động khi người lao động tăng tỷ lệ thương tật

Anh A là công nhân may tại Công ty Dệt May X, tham gia đầy đủ BHXH bắt buộc. Tháng 3/2025, Anh A bị tai nạn lao động trong giờ làm việc được xác định là tai nạn lao động. Sau khi điều trị và đi giám định, anh được Hội đồng Giám định y khoa kết luận suy giảm khả năng lao động 29%. Cơ quan BHXH giải quyết cho anh A trợ cấp tai nạn lao động một lần theo quy định và anh đã nhận đầy đủ trợ cấp một lần. Đến tháng 2/2026, do vết thương tái phát, chức năng vận động kém hơn, anh A đi giám định lại và kết quả suy giảm khả năng lao động là 34%. Anh A hỏi: Với tỷ lệ thương tật tăng lên, anh có được chuyển sang hưởng trợ cấp hàng tháng không. Với khoản trợ cấp anh đã nhận đầy đủ một lần, thì hướng giải quyết và mức hưởng hàng tháng được tính như thế nào?

Căn cứ pháp lý:

- Luật ATVSLĐ năm 2015;
- Thông tư 28/2021/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội ngày 28/12/2021.

Giải quyết tình huống:

Theo quy định tại các Điều 45, 47, 48, 49 Luật ATVSLĐ năm 2015, người lao động được xác định là tai nạn lao động sẽ được hưởng trợ cấp tai nạn lao động nếu tỷ lệ thương tật từ 5% trở lên, cụ thể:

- Hưởng trợ cấp một lần nếu tỷ lệ thương tật từ 5% đến dưới 31%;
- Hưởng trợ cấp hàng tháng nếu tỷ lệ thương tật từ 31% trở lên.

Luật cũng quy định, người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được giám định hoặc giám định lại mức suy giảm khả năng lao động nếu sau khi bị thương tật, bệnh tật lần đầu đã được điều trị ổn định còn di chứng ảnh hưởng tới sức khỏe;

Căn cứ quy định trên có thể thấy, mốc tỷ lệ thương tật 31% là ranh giới pháp lý quan trọng để phân định giữa hai loại chế độ hưởng trợ cấp một lần hoặc hưởng

trợ cấp hàng tháng. Đồng thời, pháp luật cho phép người lao động được giám định lại khi vết thương, bệnh tái phát hoặc còn di chứng, điều đó có nghĩa là pháp luật cho phép được điều chỉnh hình thức hưởng trợ cấp tai nạn lao động theo kết quả giám định lại.

Mặc dù Luật ATVSLĐ không có điều khoản riêng nào quy định việc chuyển từ hình thức trợ cấp một lần sang hình thức trợ cấp hàng tháng. Tuy nhiên, với việc quy định điều kiện hưởng theo tỷ lệ thương tật tại Điều 48 và Điều 49 cho thấy việc áp dụng hai hình thức hỗ trợ này không được trùng lặp. Do đó, với những trường hợp NLD đã được hưởng trợ cấp một lần theo Điều 48 (tỷ lệ thương tật dưới 31%), khi đủ điều kiện hưởng trợ cấp hàng tháng theo Điều 49 sẽ được cơ quan BHXH điều chỉnh.

Theo quy định tại khoản 3 Điều 10 Thông tư 28/2021/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội ngày 28/12/2021: “Đối với người lao động đã hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hằng tháng từ ngày 01 tháng 01 năm 2007 trở đi, khi giám định lại có mức suy giảm khả năng lao động thay đổi thì mức trợ cấp hàng tháng mới được tính theo quy định tại khoản 2 Điều 9 Thông tư này, trong đó mức trợ cấp tính theo mức suy giảm khả năng lao động được tính trên mức suy giảm khả năng lao động mới. Mức trợ cấp tính theo số năm đóng vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp là mức hiện hưởng.

$$\begin{array}{lll} \text{Mức trợ cấp} & = & \text{Mức trợ cấp tính theo} + \text{Mức trợ cấp tính theo số} \\ \text{hằng tháng} & & \text{mức suy giảm khả năng} \quad \text{năm đóng vào quỹ bảo} \\ & & \text{lao động sau khi giám} \quad \text{hiểm tai nạn lao động,} \\ & & \text{định lại} \quad \text{bệnh nghề nghiệp} \end{array}$$

$$= \{0,3 \times L_{\min} + (m_1 - 31) \times 0,02 \times L_{\min}\} + \{0,005 \times L + (t - 1) \times 0,003 \times L\}$$

Trong đó

- $L_{\min}$: mức lương cơ sở tại thời điểm hưởng
- m_1 : mức suy giảm khả năng lao động do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp sau khi giám định lại (lấy số tuyệt đối $31 \leq m \leq 100$).
- L : Mức tiền lương đóng bảo hiểm vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định tại khoản 7 Điều 11 Nghị định số 88/2020/NĐ-CP.
- t : tổng số năm đóng vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định tại khoản 6 Điều 11 Nghị định số 88/2020/NĐ-CP.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định về chế độ thai sản đối với người lao động đã nghỉ việc.

Chị H làm việc liên tục tại Công ty TNHH A theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn từ tháng 01/2020 và được đóng BHXH bắt buộc theo quy định với mức lương đóng là 8 triệu đồng/tháng. Chị H dự định làm hết tháng 5/2026 thì xin nghỉ việc, nhưng lại phát hiện mình mang thai và dự sinh vào tháng 12/2026. Vậy nếu nghỉ việc từ tháng 6/2026 thì chị H có được hưởng chế độ thai sản không? Nếu được thì mức hưởng là bao nhiêu?

Căn cứ pháp lý

- Bộ Luật Lao động năm 2019 (BLLĐ 2019);
- Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 (Luật BHXH 2024);
- Thông tư 12/2025/TT-BNV quy định chi tiết một số điều của Luật bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc;
- Nghị định 73/2024/NĐ-CP quy định mức lương cơ sở và chế độ tiền thưởng đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang.

Giải quyết tình huống

* Điều kiện hưởng chế độ thai sản của chị H

Điều 50 Luật BHXH 2024 quy định về điều kiện hưởng chế độ thai sản: Đối tượng được hưởng chế độ thai sản “*phải đóng BHXH bắt buộc từ đủ 06 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng liền kề trước khi sinh con hoặc nhận con khi nhờ mang thai hộ hoặc nhận nuôi con dưới 06 tháng tuổi*” (Khoản 2 Điều 50). “*Đối tượng đủ điều kiện hưởng chế độ thai sản theo quy định mà chấm dứt hợp đồng lao động (HĐLĐ), hợp đồng làm việc hoặc thôi việc trước thời điểm sinh con hoặc nhận con khi nhờ mang thai hộ hoặc nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi thì vẫn được hưởng chế độ thai sản*” (Khoản 4 Điều 50).

Khoản 2 Điều 8 Thông tư 12/2025/TT-BNV quy định: “Thời gian 12 tháng hoặc 24 tháng liền kề trước khi sinh con hoặc nhận con khi nhờ mang thai hộ hoặc nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi được xác định như sau: (a) Trường hợp sinh con hoặc nhận con khi nhờ mang thai hộ hoặc nhận nuôi con nuôi trước ngày 15 của tháng thì tháng sinh con hoặc nhận con khi nhờ mang thai hộ hoặc nhận nuôi con nuôi không tính vào thời gian 12 tháng hoặc 24 tháng trước khi sinh con hoặc nhận con khi nhờ mang thai hộ hoặc nhận nuôi con nuôi; (b) Trường hợp sinh con hoặc nhận con khi nhờ mang thai hộ hoặc nhận nuôi con nuôi từ ngày 15 trở đi của tháng và tháng đó có đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc thì tháng sinh con hoặc nhận con khi nhờ mang thai hộ hoặc nhận nuôi con nuôi được tính vào thời gian 12 tháng hoặc 24 tháng trước khi sinh con hoặc nhận con khi nhờ mang thai hộ hoặc nhận nuôi con

nuôi. Trường hợp tháng đó không đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc thì thực hiện theo quy định tại điểm a khoản này”.

Theo dữ liệu tình huống trên, chị H đang mang thai, dự sinh vào tháng 12/2026 và dự định nghỉ làm từ tháng 6/2026. Thời điểm sinh con, chị H không còn thuộc đối tượng đóng BHXH bắt buộc. Vậy nên, trong trường hợp này, tháng liền kề trước khi sinh con được tính từ tháng 11/2026 và trong 12 tháng liền kề trước khi sinh con (từ tháng 12/2025 đến tháng 11/2026), chị H đã đóng BHXH được đủ 06 tháng (từ tháng 12/2025 đến tháng 5/2026), đủ điều kiện hưởng chế độ thai sản.

Như vậy, nếu chị H nghỉ việc từ tháng 06/2026, chị vẫn đủ điều kiện được hưởng chế độ thai sản theo quy định của Luật BHXH.

*** Mức hưởng chế độ thai sản của chị H**

- Trợ cấp thai sản

Điều 53 Luật BHXH 2024 quy định thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản khi sinh con là thời gian nghỉ thai sản quy định tại Điều 139 Bộ luật Lao động 2019: *“Lao động nữ được nghỉ thai sản trước và sau khi sinh con là 06 tháng, thời gian nghỉ trước sinh không quá 02 tháng. Trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ 02 trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng”.*

Điều 59 Luật BHXH 2024 quy định: *“Trợ cấp thai sản một tháng của người lao động bằng 100% mức bình quân tiền lương làm căn cứ đóng BHXH bắt buộc của 06 tháng gần nhất trước khi nghỉ việc hưởng chế độ thai sản. Đối với người lao động đóng BHXH bắt buộc chưa đủ 06 tháng thì trợ cấp thai sản của người lao động là mức bình quân tiền lương làm căn cứ đóng BHXH của các tháng đã đóng”.*

Sau tháng 5/2026, chị H đã chấm dứt HĐLĐ với Công ty TNHH A, tuy nhiên vẫn thuộc đối tượng được hưởng chế độ thai sản theo Điều 53 Luật BHXH. Căn cứ điều luật trên, chị H được hưởng 06 tháng trợ cấp thai sản; nếu chị H sinh từ 02 con trở lên, cứ mỗi con, chị sẽ được hưởng thêm 01 tháng trợ cấp.

Mức trợ cấp sẽ tính dựa trên lương bình quân đóng BHXH của chị H trong 06 tháng gần nhất trước khi nghỉ việc hưởng chế độ thai sản, nghĩa là mức lương trung bình đóng BHXH của chị trong thời gian từ tháng 12/2025 đến tháng 05/2026.

- Trợ cấp 1 lần khi sinh con

Điều 58 Luật BHXH quy định: *“(1) Lao động nữ sinh con có đủ điều kiện quy định tại khoản 2 hoặc khoản 3 hoặc khoản 5 của Điều 50 của Luật này thì được trợ cấp 01 lần khi sinh con; (4) Mức trợ cấp một lần cho mỗi con quy định tại các khoản 1, 2 và 3 Điều này bằng 02 lần mức tham chiếu tại tháng lao động nữ sinh con, nhận con do nhờ mang thai hộ, nhận nuôi con nuôi”.*

Khoản 2 Điều 3 Nghị định 73/2024/NĐ-CP quy định mức tham chiếu trong Luật BHXH 2024 bằng với mức lương cơ sở tại thời điểm tham chiếu và khi mức

lương cơ sở bị bãi bỏ, mức tham chiếu không thấp hơn mức lương cơ sở. Hiện tại, mức lương cơ sở là 2.340.000 đồng/tháng. Như vậy, ngoài trợ cấp thai sản, chị H sẽ nhận được trợ cấp 01 lần khi sinh con, mức trợ cấp bằng 02 tháng lương cơ sở tại thời điểm chị H sinh con./.

HOÀNG THỊ HẢI