

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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 15-2025

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về điều kiện hưởng chế độ thai sản đối với trường hợp người lao động điều trị vô sinh theo Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024.

Công ty TNHH Sản xuất May mặc A có gần 500 lao động, trong đó phần lớn là lao động nữ. Tại chuyên may 1 có chị L là công nhân may, 33 tuổi, đã tham gia BHXH bắt buộc liên tục 7 năm. Tháng 4/2024, chị L phải nghỉ việc để điều trị hiếm muộn tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương theo chỉ định của bác sĩ, quá trình điều trị kéo dài nhiều tháng. Trong thời gian nghỉ 4/2024 đến 6/2025, chị L không tham gia BHXH. Đến cuối tháng 6/2025, chị L mang thai và dự kiến sinh con vào cuối tháng 3/2026, nhưng chị vẫn phải nghỉ làm theo chỉ định nghỉ làm để điều trị đến hết tháng 9/2025. Chị L hỏi chị có đủ điều kiện để hưởng chế độ thai sản không vì trước đó ở Công ty có một trường hợp tương tự nhưng không được hưởng?

Căn cứ pháp lý:

- Luật Bảo hiểm xã hội 2014;
- Luật Bảo hiểm xã hội 2024.

Giải quyết tình huống

Căn cứ vào dữ liệu tình huống đưa ra, thời gian chị L nghỉ để điều trị hiếm muộn đến khi sinh con là 24 tháng, trong đó chị có 06 tháng đóng bảo hiểm xã hội trước thời điểm sinh con.

Trước đây, nếu áp dụng Luật BHXH 2014, trường hợp của chị L sẽ không đủ điều kiện vì theo quy định tại khoản 3, Điều 31 người lao động nữ sinh con chỉ đủ điều kiện hưởng chế độ bảo hiểm khi đã đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 12 tháng trở lên mà khi mang thai phải nghỉ việc để dưỡng thai theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền thì phải đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 03 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con.

Tuy nhiên, Luật Bảo hiểm xã hội 2024, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/7/2015 đã sửa đổi quy định này theo hướng tạo điều kiện hơn cho người lao động nữ hiếm muộn, phải nghỉ việc để điều trị dài ngày tại cơ sở y tế. Cụ thể, tại khoản 5, Điều 50 quy định “*Đối tượng quy định tại điểm b khoản 1 Điều này (lao động nữ sinh con) đã đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc từ đủ 06 tháng trở lên trong thời gian 24 tháng liền kề trước khi sinh con đối với trường hợp phải nghỉ việc để điều trị vô sinh*”

Đây là điểm mới quan trọng về điều kiện hưởng chế độ thai sản đối với người lao động nữ phải điều trị hiếm muộn của Luật BHXH 2024 so với Luật BHXH 2014, đảm bảo tính nhân văn của pháp luật và phù hợp với thực tiễn. Trường hợp của chị L, trong thời gian 24 tháng liền kề trước khi sinh con, chị đóng bảo hiểm xã hội được 06 tháng (từ tháng 10/2025 đến hết tháng 3/2026). Do đó, trong trường hợp này, chị L vẫn đủ điều kiện để hưởng chế độ thai sản.

Trường hợp ở Công ty trước đây có người lao động nghỉ làm điều trị hiếm muộn giống chị L nhưng không được hưởng chế độ thai sản mà chị L đề cập đến bởi sự việc xảy ra trước thời điểm 01/7/2025 phải áp dụng các quy định của Luật BHXH 2014.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định về chuyển tiếp đối với trường hợp người lao động ốm đau phải điều trị dài ngày

Chị E là công nhân làm việc tại Công ty dệt may A từ 02/01/2000 và được đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc liên tục từ tháng 02/2000 đến nay. Tháng 01/2025, chị đi khám và phát hiện mắc bệnh viêm gan mạn tính nên đã xin nghỉ ốm để điều trị bệnh. Tính đến nay, chị E đã nghỉ 82 ngày cộng dồn không kể ngày lễ, tết và ngày nghỉ hàng tuần, nhưng chị chỉ được nhận chế độ nghỉ ốm tương ứng với số tiền ốm của 50 ngày tính theo ngày làm việc. Chị có liên hệ với bộ phận quản lý thì được trả lời chị đã được hưởng tối đa chế độ ốm đau trong năm 2025 theo quy định của Luật BHXH 2024. Hỏi: Công ty dệt may A đã đảm bảo quyền lợi về BHXH cho chị E chưa? chị E cần làm gì để được hưởng tối đa chế độ ốm đau của mình?

Căn cứ pháp lý

- Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 (Luật BHXH 2014);
- Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 (Luật BHXH 2024);
- Thông tư 46/2016/TT-BYT ngày 30/12/2016 của Bộ Y tế ban hành danh mục bệnh cần chữa trị dài ngày;
- Thông tư 25/2025/TT-BYT ngày 30/6/2025 của Bộ Y tế quy định chi tiết thi hành Luật BHXH, Luật ATVSLĐ về lĩnh vực y tế và một số điều của Luật Khám bệnh, chữa bệnh.

Giải quyết tình huống

*** Trách nhiệm của Công ty dệt may A trong việc đảm bảo quyền lợi về BHXH cho người lao động**

Theo dữ liệu tình huống trên, chị E mắc bệnh viêm gan mạn tính thuộc danh mục bệnh cần chữa trị dài ngày theo Thông tư 46/2016/TT-BYT (đã hết hiệu lực từ 01/7/2025), nay được quy định trong Thông tư 25/2025/TT-BYT có hiệu lực từ 01/7/2025. Do chị E đang điều trị bệnh thuộc danh mục bệnh cần chữa trị dài ngày và hưởng chế độ ốm đau từ tháng 01/2025 đến nay nên theo Khoản 5 điều 141 Luật BHXH 2024 quy định về điều khoản chuyển tiếp, chị E tiếp tục được hưởng chế độ ốm đau theo quy định của Luật BHXH 2014 đến hết năm 2025.

Khoản 2 điều 26 Luật BHXH 2014 quy định “*Người lao động nghỉ việc do mắc bệnh thuộc danh mục bệnh cần chữa trị dài ngày do Bộ Y tế ban hành thì được hưởng chế độ ốm đau như sau: (a) Tối đa 180 ngày tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần; (b) Hết thời hạn hưởng chế độ ốm đau quy định tại điểm a khoản này mà vẫn tiếp tục điều trị thì được hưởng tiếp chế độ ốm đau với mức thấp hơn nhưng thời gian hưởng tối đa bằng thời gian đã đóng BHXH*”.

Căn cứ quy định nêu trên và dữ liệu tình huống, trường hợp của chị E thuộc diện chuyển tiếp nên chị vẫn được hưởng chế độ ốm đau tối đa 180 ngày. Việc Công ty dệt may A đề nghị chi trả chế độ ốm đau trong năm 2025 cho chị E tương ứng với số tiền ốm của 50 ngày tính theo ngày làm việc theo quy định của Luật BHXH 2024 là không đúng với quy định của pháp luật hiện hành.

*** Cách thức bảo vệ quyền lợi của chị E**

Để đảm bảo quyền lợi của mình, chị E cần chuẩn bị đầy đủ hồ sơ khám chữa bệnh có chẩn đoán chị mắc bệnh viêm gan mạn tính do cơ sở khám chữa bệnh cấp, đơn đề nghị giải quyết chế độ ốm đau nộp cho Công ty dệt may A, yêu cầu được hưởng chế độ ốm đau đúng theo quy định pháp luật.

Nếu Công ty dệt may A tiếp tục từ chối và chỉ tính chế độ tương đương 50 ngày nghỉ ốm cho chị, chị E có thể nộp trực tiếp hồ sơ đến cơ quan BHXH nơi Công ty dệt may A đóng BHXH.

Trường hợp chế độ ốm đau của chị E vẫn chưa được giải quyết thỏa đáng, chị có thể nhờ đến sự tư vấn, giúp đỡ của công đoàn cơ sở; trường hợp cần thiết có thể thực hiện quyền khiếu nại hoặc yêu cầu giải quyết tranh chấp theo quy định./.

HOÀNG THỊ HẢI