

PHẦN VĂN BẢN QUY PHẠM PHÁP LUẬT

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

**BỘ LAO ĐỘNG -
THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Số: 59/2015/TT-BLĐTBXH

Hà Nội, ngày 29 tháng 12 năm 2015

THÔNG TƯ

**Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều
của Luật bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc**

Căn cứ Luật bảo hiểm xã hội ngày 20 tháng 11 năm 2014;

Căn cứ Nghị quyết số 93/2015/QH13 ngày 22 tháng 6 năm 2015 của Quốc hội về việc thực hiện chính sách hưởng bảo hiểm xã hội một lần đối với người lao động;

Căn cứ Nghị định số 106/2012/NĐ-CP ngày 20 tháng 12 năm 2012 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

Căn cứ Nghị định số 115/2015/NĐ-CP ngày 11 tháng 11 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc;

Theo đề nghị của Vụ trưởng Vụ Bảo hiểm xã hội;

Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành Thông tư quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc.

Chương I QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Thông tư này quy định chi tiết một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc và hướng dẫn thi hành Nghị định số 115/2015/NĐ-CP ngày 11 tháng 11 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc (sau đây được viết là Nghị định số 115/2015/NĐ-CP).

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Người lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 2 của Nghị định số 115/2015/NĐ-CP.

Người lao động quy định tại các điểm a, b, c, d, đ và e khoản 1 Điều 2 của Nghị định số 115/2015/NĐ-CP được cử đi học, thực tập, công tác trong và ngoài nước mà vẫn hưởng tiền lương ở trong nước thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc.

2. Người sử dụng lao động quy định tại khoản 3 Điều 2 của Luật bảo hiểm xã hội.

3. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến bảo hiểm xã hội bắt buộc.

Chương II **CÁC CHẾ ĐỘ BẢO HIỂM XÃ HỘI BẮT BUỘC**

Mục 1 **CHẾ ĐỘ ỐM ĐAU**

Điều 3. Điều kiện hưởng chế độ ốm đau

1. Người lao động quy định tại các điểm a, b, c, d, đ khoản 1 và điểm b khoản 2 Điều 2 của Nghị định số 115/2015/NĐ-CP được hưởng chế độ ốm đau trong các trường hợp sau:

a) Người lao động bị ốm đau, tai nạn mà không phải là tai nạn lao động hoặc điều trị thương tật, bệnh tật tái phát do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phải nghỉ việc và có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền theo quy định của Bộ Y tế;

b) Người lao động phải nghỉ việc để chăm sóc con dưới 07 tuổi bị ốm đau và có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền;

c) Lao động nữ đi làm trước khi hết thời hạn nghỉ sinh con mà thuộc một trong các trường hợp quy định tại điểm a và điểm b khoản này.

2. Không giải quyết chế độ ốm đau đối với các trường hợp sau đây:

a) Người lao động bị ốm đau, tai nạn phải nghỉ việc do tự hủy hoại sức khỏe, do say rượu hoặc sử dụng chất ma túy, tiền chất ma túy theo Danh mục ban hành kèm theo Nghị định số 82/2013/NĐ-CP ngày 19 tháng 7 năm 2013 của Chính phủ ban hành các danh mục chất ma túy và tiền chất và Nghị định số 126/2015/NĐ-CP ngày 09 tháng 12 năm 2015 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung Danh mục các chất ma túy và tiền chất ban hành kèm theo Nghị định số 82/2013/NĐ-CP ngày 19 tháng 7 năm 2013 của Chính phủ ban hành các danh mục chất ma túy và tiền chất;

b) Người lao động nghỉ việc điều trị lần đầu do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;

c) Người lao động bị ốm đau, tai nạn mà không phải là tai nạn lao động trong thời gian đang nghỉ phép hàng năm, nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương theo quy định của pháp luật lao động; nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

Điều 4. Thời gian hưởng chế độ ốm đau

1. Thời gian tối đa hưởng chế độ ốm đau trong một năm quy định tại khoản 1 Điều 26 của Luật bảo hiểm xã hội được tính theo ngày làm việc không kể ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, nghỉ hàng tuần theo quy định của pháp luật về lao động. Thời gian này được tính kể từ ngày 01 tháng 01 đến ngày 31 tháng 12 của năm dương lịch, không phụ thuộc vào thời điểm bắt đầu tham gia bảo hiểm xã hội của người lao động.

Ví dụ 1: Ông D là công nhân may, chế độ làm việc theo ca; ông D được bố trí ngày nghỉ hàng tuần như sau: tuần từ ngày 04/01/2016 đến ngày 10/01/2016 vào ngày thứ Tư ngày 06/01/2016, tuần từ ngày 11/01/2016 đến ngày 17/01/2016 vào ngày thứ Sáu ngày 15/01/2016. Do bị ốm đau bệnh tật, ông D phải nghỉ việc điều trị bệnh từ ngày 07/01/2016 đến ngày 17/01/2016.

Thời gian hưởng chế độ ốm đau của ông D được tính từ ngày 07/01/2016 đến ngày 17/01/2016 là 10 ngày (trừ 01 ngày nghỉ hàng tuần là ngày thứ Sáu ngày 15/01/2016)

2. Việc xác định người lao động làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế ban hành hoặc làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số từ 0,7 trở lên để tính thời gian tối đa hưởng chế độ ốm đau trong một năm, được căn cứ vào nghề, công việc và nơi làm việc của người lao động tại thời điểm người lao động bị ốm đau, tai nạn.

Ví dụ 2: Bà A, có 13 năm đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, làm việc trong điều kiện bình thường; từ tháng 01/2016 đến tháng 9/2016 bà A đã nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau đủ 30 ngày. Tháng 10/2016, bà A chuyển sang làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Ngày 25/10/2016, bà A bị ốm đau phải nghỉ 07 ngày làm việc.

Tại thời điểm nghỉ việc (tháng 10/2016), bà A làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm nên thời gian nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau tối đa trong năm của bà A là 40 ngày, tính đến thời điểm ngày 25/10/2016 bà A mới nghỉ hưởng chế độ ốm đau 30 ngày trong năm 2016, do đó thời gian nghỉ việc 07 ngày do bị ốm đau của bà A được giải quyết hưởng trợ cấp ốm đau.

Ví dụ 3: Bà B có thời gian đóng bảo hiểm xã hội được 10 năm, làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; từ tháng 01/2016 đến tháng 8/2016, đã nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau 37 ngày; từ tháng 9/2016 bà B chuyển sang làm công việc trong điều kiện bình thường. Ngày 26/9/2016, bà B bị ốm đau phải nghỉ 03 ngày làm việc.

Tại thời điểm nghỉ việc do ốm đau (tháng 9/2016), bà B làm việc trong điều kiện bình thường nên thời gian nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau tối đa trong năm của bà B là 30 ngày; tại thời điểm đó bà B đã hưởng chế độ ốm đau 37 ngày trong năm 2016, do đó bà B không được hưởng trợ cấp ốm đau đối với 03 ngày nghỉ việc từ ngày 26/9/2016.

3. Thời gian hưởng chế độ ốm đau đối với người lao động nghỉ việc do mắc bệnh thuộc Danh mục bệnh cần chữa trị dài ngày do Bộ Y tế ban hành quy định tại khoản 2 Điều 26 của Luật bảo hiểm xã hội và được hướng dẫn cụ thể như sau:

Trường hợp người lao động đã hưởng hết 180 ngày mà vẫn tiếp tục điều trị thì được hưởng tiếp chế độ ốm đau với mức thấp hơn nhưng thời gian hưởng tiếp tối đa bằng thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc.

Ví dụ 4: Bà Nguyễn Thị A, có thời gian đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc được 3 tháng, mắc bệnh thuộc danh mục bệnh cần chữa trị dài ngày. Thời gian hưởng chế độ ốm đau tối đa của bà A như sau:

- Tối đa 180 ngày tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hàng tuần;
- Trường hợp sau khi hưởng hết thời hạn 180 ngày 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 03 tháng.

Như vậy, thời gian nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau tối đa của bà A là 180 ngày và 03 tháng.

Ví dụ 5: Ông B có thời gian đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc là đủ 1 năm, mắc bệnh cần chữa trị dài ngày. Ông B đã hưởng hết 180 ngày đầu tiên, sau đó vẫn tiếp tục điều trị thì được hưởng trợ cấp với mức thấp hơn nhưng tối đa là 1 năm.

Sau khi điều trị bệnh ổn định, ông B trở lại làm việc và đóng bảo hiểm xã hội đủ 2 năm thì tiếp tục nghỉ việc để điều trị bệnh (thuộc danh mục bệnh cần chữa trị dài ngày). Như vậy, thời gian nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau tối đa của lần điều trị này đối với ông B sẽ là 180 ngày và 3 năm (thời gian đóng bảo hiểm xã hội để tính thời gian hưởng tối đa sau khi đã nghỉ hết 180 ngày là tổng thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội).

4. Trường hợp người lao động bị ốm đau, tai nạn mà không phải là tai nạn lao động trong thời gian đang nghỉ phép hàng năm, nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương theo quy định của pháp luật lao động thì thời gian ốm đau, tai nạn trùng với thời gian nghỉ phép hàng năm, nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương không được tính hưởng trợ cấp ốm đau; thời gian nghỉ việc do bị ốm đau, tai nạn ngoài thời gian nghỉ phép hàng năm, nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương được tính hưởng chế độ ốm đau theo quy định.

5. Trường hợp người lao động có thời gian nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau từ cuối năm trước chuyển tiếp sang đầu năm sau thì thời gian nghỉ hưởng chế độ ốm đau của năm nào tính vào thời gian hưởng chế độ ốm đau của năm đó.

Điều 5. Thời gian hưởng chế độ khi con ốm đau

1. Thời gian tối đa hưởng chế độ khi con ốm đau trong một năm cho mỗi con quy định tại khoản 1 Điều 27 của Luật bảo hiểm xã hội được tính theo ngày làm việc không kể ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, nghỉ hàng tuần theo quy định. Thời gian này được tính kể từ ngày 01 tháng 01 đến ngày 31 tháng 12 của năm dương lịch, không phụ thuộc vào thời điểm bắt đầu tham gia bảo hiểm xã hội của người lao động.

a) Trường hợp trong cùng một thời gian người lao động có từ 2 con trở lên dưới 7 tuổi bị ốm đau, thì thời gian hưởng chế độ khi con ốm đau được tính bằng thời gian thực tế người lao động nghỉ việc chăm sóc con ốm đau; thời gian tối đa người lao động nghỉ việc trong một năm cho mỗi con được thực hiện theo quy định tại khoản 1 Điều 27 của Luật bảo hiểm xã hội.

Ví dụ 6: Bà A đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, có 2 con dưới 7 tuổi bị ốm đau với thời gian như sau: con thứ nhất bị ốm từ ngày 04/01 đến ngày 10/01/2016, con thứ hai bị ốm từ ngày 07/01 đến ngày 13/01/2016, bà A phải nghỉ việc để chăm sóc 2 con ốm đau. Ngày nghỉ hàng tuần của bà A là ngày Chủ nhật. Thời gian hưởng chế độ khi con ốm đau của bà A được tính từ ngày 04 đến ngày 13 tháng 01 năm 2016 là 09 ngày (trừ 01 ngày nghỉ hàng tuần là Chủ nhật).

b) Trường hợp cả cha và mẹ cùng tham gia bảo hiểm xã hội thì tùy theo điều kiện của mỗi người để luân phiên nghỉ việc chăm sóc con ốm đau, thời gian tối đa hưởng chế độ khi con ốm đau trong một năm của người cha hoặc người mẹ cho mỗi con theo quy định tại khoản 1 Điều 27 của Luật bảo hiểm xã hội.

Ví dụ 7: Hai vợ chồng bà B đều đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc. Ngày nghỉ hàng tuần của vợ chồng bà B là ngày Chủ nhật. Con bà B được 5 tuổi, bị ốm phải điều trị ở bệnh viện thời gian từ ngày 11/01 đến ngày 05/02/2016. Do điều kiện công việc, vợ chồng bà B phải bố trí thay nhau nghỉ chăm sóc con như sau:

- Bà B nghỉ chăm con từ ngày 11/01 đến ngày 17/01/2016 và từ ngày 25/01 đến ngày 05/02/2016;

- Chồng bà B nghỉ chăm con từ ngày 18/01 đến ngày 24/01/2016.

Như vậy, thời gian hưởng chế độ khi con ốm đau của vợ chồng bà B được tính như sau:

+ Đối với bà B: tổng số ngày nghỉ chăm sóc con là 19 ngày, trừ 02 ngày nghỉ hàng tuần vào ngày Chủ nhật, còn lại 17 ngày. Tuy nhiên, do con bà B đã được 5 tuổi nên thời gian nghỉ việc hưởng chế độ khi con ốm đau trong một năm tối đa là 15 ngày. Do vậy, thời gian hưởng chế độ khi con ốm đau của bà B được tính hưởng là 15 ngày.

+ Đối với chồng bà B: tổng số ngày nghỉ chăm sóc con là 7 ngày, trừ 01 ngày nghỉ hàng tuần vào ngày Chủ nhật, còn lại 06 ngày. Do vậy, thời gian hưởng chế độ khi con ốm đau của chồng bà B được tính hưởng là 06 ngày.