

BẢO HIỂM XÃ HỘI VIỆT NAM



**MỘT SỐ HƯỚNG DẪN
VỀ CÔNG TÁC THU BHXH
TẠI CÁC ĐƠN VỊ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**

Mọi chi tiết liên hệ với cơ quan BHXH cấp huyện, cấp tỉnh và Tổng đài chăm sóc khách hàng
19009068 để được hướng dẫn, giải đáp và tổ chức thực hiện

MỤC LỤC

CHƯƠNG I: TỔNG QUAN CHUNG VỀ CHÍNH SÁCH BHXH, BHYT BẮT BUỘC THEO QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT ĐỐI VỚI ĐƠN VỊ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG.....	1
I. Về chính sách BHXH bắt buộc, BHYT.....	1
1. Khái niệm về BHXH, BHYT.....	1
2. Vai trò của chính sách BHXH, BHYT đối với an sinh xã hội.....	2
II. Một số lợi ích khi tham gia BHXH, BHYT, BHTN.....	4
1. Đối với người lao động.....	4
2. Đối với người sử dụng lao động (đơn vị, doanh nghiệp).....	5
III. Một số quy định của pháp luật về BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN đối với người lao động và đơn vị sử dụng lao động.....	5
1. Quy định về quyền, trách nhiệm của người lao động, đơn vị sử dụng lao động.....	5
1.1. Quyền, trách nhiệm của người lao động.....	5
1.1.1. Quyền của người lao động.....	5
1.1.2. Trách nhiệm của người lao động.....	6
1.2. Quyền, trách nhiệm của đơn vị sử dụng lao động.....	6
1.2.1. Quyền của đơn vị sử dụng lao động.....	6
1.2.2. Trách nhiệm của đơn vị sử dụng lao động.....	6
2. Một số quy định về HĐLĐ.....	7
2.1. Về hợp đồng lao động.....	7
2.2. Hình thức của HĐLĐ.....	7
2.3. Các loại HĐLĐ:.....	7
2.4. Nội dung của HĐLĐ.....	8
2.5. Thử việc.....	9
3. Một số quy định về đối tượng, mức đóng, tiền lương làm căn cứ đóng.....	9
3.1. Đối tượng.....	9
3.1.1. Đối tượng cùng tham gia BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN, TNLĐ-BNN.....	9
3.1.2. Đối tượng chỉ tham gia BHXH bắt buộc, BHTNLĐ-BNN.....	10
3.1.3. Đối tượng chỉ tham gia BHXH bắt buộc.....	10
3.2. Mức đóng, trách nhiệm đóng.....	11
3.2.1. Đối tượng cùng tham gia BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN, TNLĐ-BNN.....	11
3.2.2. Đối tượng chỉ tham gia BHXH bắt buộc, BHTNLĐ-BNN.....	13
3.2.3. Đối tượng chỉ tham gia BHXH bắt buộc.....	14
3.3. Quy định về đăng ký tham gia, điều chỉnh đóng và phương thức đóng.....	14
3.3.1. Đăng ký tham gia, điều chỉnh đóng:.....	14
3.3.2. Phương thức đóng:.....	14
4. Về tiền lương làm căn cứ đóng BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN.....	15
4.1. Tiền lương do Nhà nước quy định.....	15
4.2. Tiền lương do người sử dụng lao động quyết định.....	16
CHƯƠNG II: HƯỚNG DẪN CỦA BHXH VIỆT NAM VỀ QUY TRÌNH THU; CẤP SỔ BHXH, THẺ BHYT.....	18
I. Phân cấp thu, nộp BHXH, BHYT, BHTN.....	18

II. Thủ tục hồ sơ, thời hạn giải quyết, hình thức giao nhận hồ sơ thu, cấp sổ BHXH, thẻ BHYT	18
1. Thủ tục, hồ sơ	18
1.1. Đăng ký, điều chỉnh đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, BNN; cấp sổ BHXH, thẻ BHYT	18
1.2. Cấp lại, đổi, điều chỉnh nội dung trên sổ BHXH, thẻ BHYT	19
2. Thời hạn giải quyết hồ sơ.....	20
2.1. Thu BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, BNN	20
2.2. Cấp sổ BHXH	20
2.3. Cấp thẻ BHYT	21
3. Hình thức giao nhận hồ sơ thu, cấp sổ BHXH, thẻ BHYT giữa cơ quan BHXH và đơn vị...21	
III. Quy trình thực hiện	21
1. Đối với người lao động	21
2. Đối với đơn vị (doanh nghiệp).....	22
IV. Truy thu, hoàn trả	22
1. Truy thu.....	22
1.1. Các trường hợp truy thu	22
1.2. Hồ sơ đề nghị truy thu.....	23
1.3. Tiền lương làm căn cứ truy thu, tỷ lệ truy thu:	24
2. Hoàn trả.....	24
2.1. Các trường hợp hoàn trả.....	24
2.2. Hồ sơ đề nghị hoàn trả	24
3. Hướng dẫn một số nội dung về cấp chứng nhận đối tượng BHXH đối với người lao động Việt Nam đi làm việc ở Hàn Quốc; tiếp nhận chứng nhận BHXH đối với người Hàn Quốc làm việc tại Việt Nam theo Hiệp định về BHXH giữa Việt Nam và Hàn Quốc.	25
3.1. Cấp chứng nhận đối tượng BHXH đối với người lao động Việt Nam đi làm việc ở Hàn Quốc để miễn tham gia BHXH tại Hàn Quốc	25
3.2. Quy trình tiếp nhận Chứng nhận đối tượng BHXH đối với người Hàn Quốc làm việc tại Việt Nam để miễn tham gia BHXH tại Việt Nam.	26
V. Hướng dẫn sử dụng phương thức giao dịch điện tử.....	27
1. Đăng ký qua Cổng thông tin điện tử BHXH Việt Nam	27
1.1. Đăng ký sử dụng phương thức giao dịch điện tử	27
1.2. Đăng ký thay đổi, bổ sung thông tin tờ khai đăng ký sử dụng phương thức giao dịch điện tử	27
1.3. Đăng ký ngừng giao dịch điện tử.....	28
2. Đăng ký qua Tổ chức I-VAN	28
2.1. Đăng ký sử dụng dịch vụ I-VAN	28
2.2. Đăng ký thay đổi, bổ sung thông tin Tờ khai đăng ký sử dụng dịch vụ I-VAN.....	28
2.3. Đăng ký ngừng sử dụng dịch vụ I-VAN.....	28
CHƯƠNG III: CÁC HÀNH VI VI PHẠM; HÌNH THỨC XỬ LÝ VI PHẠM KHI ĐƠN VỊ CHẬM ĐÓNG, TRÓN ĐÓNG BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN	29
I. Một số nội dung cần quan tâm để đơn vị đóng đúng, đủ BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN cho người lao động.....	29
1. Về đối tượng đóng	29

2. Về mức đóng.....	29
3. Về phương thức đóng:	29
II. Quy trình đối soát thông tin, dữ liệu, xử lý khi đơn vị sử dụng lao động chậm đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN.....	29
1. Gửi thông báo đến đơn vị, doanh nghiệp về việc đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN	29
2. Tổ chức làm việc với đơn vị:	30
3. Kiểm tra tại đơn vị	30
4. Triển khai công tác thanh tra chuyên ngành đóng:	31
5. Chuyển hồ sơ sang cơ quan Công an để điều tra	32
III. Các hành vi vi phạm về Hợp đồng lao động, tiền lương và BHXH, BHYT, BHTN	32
1. Hành vi vi phạm hành chính về hợp đồng lao động và hình thức xử phạt.	32
2. Các hành vi vi phạm hành chính về tiền lương và biện pháp xử phạt	36
3. Hành vi vi phạm pháp luật về đóng BHXH bắt buộc, BHTN, BHYT và hình thức xử phạt .	39
3.1. Các hành vi vi phạm	39
3.2. Xử lý vi phạm pháp luật về đóng BHXH, BHTN, BHYT, BHTNLĐ-BNN.....	39
3.3. Xử phạt vi phạm hành chính về đóng BHXH, BHTN, BHYT, BHTNLĐ-BNN	40
3.3.1 Xử phạt vi phạm hành chính về đóng BHXH, BHTN	40
3.3.2. Xử phạt vi phạm hành chính về BHYT	42
IV. Xử lý hình sự tội trốn đóng BHXH, BHYT, BHTN cho người lao động (Điều 216 Bộ luật hình sự số 100/2015/QH13).....	44

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

1. *BHXX*: viết tắt của cụm từ “Bảo hiểm xã hội”.
2. *BHYT*: viết tắt của cụm từ "Bảo hiểm y tế".
3. *BHTN*: viết tắt của cụm từ “Bảo hiểm thất nghiệp”.
4. *BHTNLD*, *BNN*: viết tắt của cụm từ “Bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp”.
5. *BHXX tỉnh*: là tên chung cho Bảo hiểm xã hội tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.
6. *BHXX huyện*: là tên chung cho Bảo hiểm xã hội huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh.
7. *NSDLĐ*: Viết tắt của cụm từ “người sử dụng lao động” gọi chung cho doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng lao động; nếu là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.
8. *NLD*: Viết tắt của cụm từ “người lao động” là người từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động.
9. *HĐLĐ*: viết tắt của từ “Hợp đồng lao động”.
10. Một số mẫu biểu ban hành kèm theo Văn bản hợp nhất số 2525/VBHN-BHXX của BHXX Việt Nam ban hành Quy trình thu BHXX, BHYT, BHTN, BHTNLD-BNN; quản lý sổ BHXX, thẻ BHYT, bao gồm:
 - *Mẫu TK1-TS* (Tờ khai tham gia, điều chỉnh thông tin BHXX, BHYT) dành cho người lao động
 - *Mẫu TK3-TS* (Tờ khai tham gia, điều chỉnh thông tin BHXX, BHYT) dành cho đơn vị
 - *Mẫu D02-LT* (Báo cáo tình hình sử dụng lao động và danh sách tham gia BHXX, BHYT, BHTN)
 - *Mẫu C12-TS* (Thông báo kết quả đóng BHXX, BHYT, BHTN, BHTNLD, BNN) hàng tháng
 - *Mẫu C13-TS* (Thông báo kết quả đóng BHXX, BHYT, BHTN, BHTNLD, BNN) hàng năm.
 - *Phụ lục 01*: Các loại giấy tờ làm căn cứ để cấp, ghi, điều chỉnh sổ BHXX.
 - *Phụ lục 02*: Các loại giấy tờ làm căn cứ lập danh sách truy thu BHXX, BHYT, BHTN, BHTNLD-BNN.
 - *Phụ lục 03*: Các loại giấy tờ làm căn cứ để cấp lại, ghi, điều chỉnh thẻ BHYT.

CHƯƠNG I: TỔNG QUAN CHUNG VỀ CHÍNH SÁCH BHXH, BHYT BẮT BUỘC THEO QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT ĐỐI VỚI ĐƠN VỊ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

(Phần này dành cho chủ sử dụng lao động và người phụ trách về lao động, tiền lương, BHXH của đơn vị)

BHXH, BHYT là hai chính sách quan trọng, mang tính nhân văn, ưu việt của Đảng và Nhà nước ta, giữ vai trò trụ cột chính của hệ thống an sinh xã hội Quốc gia. Chính sách BHXH, BHYT do Nhà nước tổ chức, thực hiện, hoạt động vì mục đích an sinh xã hội, không vì lợi nhuận nhằm ổn định lâu dài đời sống người dân, người lao động; bảo đảm mọi công dân đều được thụ hưởng các quyền lợi an sinh (các chế độ ốm đau, thai sản, hưu trí...) và được khám bệnh, chữa bệnh, hưởng quyền lợi các dịch vụ kỹ thuật y tế, thuốc... do quỹ BHYT chi trả, góp phần bảo vệ, chăm sóc sức khỏe Nhân dân.

Quỹ BHXH, BHYT là quỹ tài chính độc lập với ngân sách nhà nước, được hình thành từ đóng góp của người lao động, người sử dụng lao động và có sự hỗ trợ của Nhà nước. Mức hưởng BHXH, BHYT được tính trên cơ sở mức đóng, thời gian đóng BHXH, BHYT và có chia sẻ giữa những người tham gia BHXH, BHYT.

Quỹ BHYT là quỹ tài chính được hình thành từ nguồn đóng BHYT và các nguồn thu hợp pháp khác, được sử dụng để chi trả chi phí khám bệnh, chữa bệnh cho người tham gia BHYT được quản lý tập trung, thống nhất, công khai, minh bạch, bảo đảm cân đối thu, chi và được Nhà nước bảo hộ. Mức hưởng BHYT theo mức độ bệnh tật, nhóm đối tượng trong phạm vi quyền lợi của người tham gia BHYT.

I. Về chính sách BHXH bắt buộc, BHYT

1. Khái niệm về BHXH, BHYT

1.1. Khoản 1 khoản 2 Điều 3 Luật BHXH năm 2014 quy định: “BHXH là sự bảo đảm thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi họ bị giảm hoặc mất thu nhập do ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hết tuổi lao động hoặc chết, trên cơ sở đóng vào quỹ BHXH. BHXH bắt buộc là loại hình BHXH do Nhà nước tổ chức mà người lao động và người sử dụng lao động phải tham gia”.

1.2. Khoản 1 Điều 1 Luật BHYT sửa đổi, bổ sung năm 2014 quy định: “BHYT là hình thức bảo hiểm bắt buộc được áp dụng đối với các đối tượng theo quy định của Luật này để chăm sóc sức khỏe, không vì mục đích lợi nhuận do Nhà nước tổ chức, thực hiện”.

Như vậy, bản chất của BHXH là sự bảo đảm bù đắp một phần hoặc thay thế thu nhập của người lao động khi họ bị giảm hoặc mất thu nhập do ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thất nghiệp, hết tuổi lao động hoặc chết trên cơ sở đóng góp vào quỹ BHXH do Nhà nước tổ chức thực hiện. Còn BHYT là hình thức bảo hiểm mang tính cộng đồng chia sẻ sâu sắc được áp dụng trong lĩnh vực

khám bệnh, chữa bệnh và chăm sóc sức khỏe cho mọi người, không vì mục đích lợi nhuận, do Nhà nước tổ chức thực hiện và các đối tượng có trách nhiệm tham gia theo quy định của Luật BHYT.

Hệ thống an sinh xã hội là một hệ thống tổng hợp gồm nhiều chế độ, chính sách mà trong đó mỗi chế độ, chính sách đều có vai trò, chức năng và phạm vi hoạt động riêng, mang tính kết hợp nhằm tạo ra một mạng lưới an sinh xã hội rộng khắp, bao trùm toàn bộ dân cư của một quốc gia. Hệ thống này có mục tiêu bảo vệ mọi thành viên trước những rủi ro và giữ gìn cuộc sống của họ với những biện pháp thích hợp hay những quyền lợi hợp lý trước những biến động bất thường xảy ra hay trong những hoàn cảnh và điều kiện đặc biệt. Tuy nhiên, trong hệ thống an sinh xã hội thì hệ thống BHXH, BHYT giữ vai trò trụ cột, bền vững nhất. Phát triển BHXH, BHYT sẽ là tiền đề và điều kiện để thực hiện tốt các chính sách an sinh xã hội, góp phần phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

2. Vai trò của chính sách BHXH, BHYT đối với an sinh xã hội

Thứ nhất, chính sách BHXH, BHYT nhằm ổn định cuộc sống người lao động, trợ giúp người lao động khi gặp rủi ro: ốm đau, tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp, thất nghiệp... sớm trở lại trạng thái sức khỏe ban đầu cũng như sớm có việc làm....

Theo phương thức BHXH, BHYT, người lao động khi có việc làm và khỏe mạnh sẽ đóng góp một phần tiền lương, thu nhập vào quỹ dự phòng. Quỹ này hỗ trợ người lao động khi ốm đau, tai nạn, lúc sinh và chăm sóc con cái, khi không làm việc, lúc già cả để duy trì và ổn định cuộc sống của người lao động và gia đình họ. Do vậy, hoạt động BHXH, BHYT một mặt đòi hỏi tính trách nhiệm cao của từng người lao động đối với bản thân mình, với gia đình và đối với cộng đồng, xã hội theo phương châm “mình vì mọi người, mọi người vì mình” thông qua quyền, trách nhiệm và nghĩa vụ; mặt khác, thể hiện sự gắn kết trách nhiệm giữa các thành viên trong xã hội, giữa các thế hệ kế tiếp nhau trong một quốc gia, tạo thành một khối đoàn kết thống nhất về quyền lợi trong một thể chế chính trị - xã hội bền vững.

Người sử dụng lao động cũng phải có trách nhiệm đóng góp BHXH, BHYT cho người lao động. Nếu theo nhìn nhận ban đầu, việc đóng góp BHXH, BHYT cho người lao động có thể sẽ làm tăng chi phí sản xuất, giảm lợi nhuận của chủ sử dụng lao động. Nhưng thực chất, về lâu dài, phương thức BHXH, BHYT đã chuyển giao trách nhiệm bảo vệ người lao động khi gặp rủi ro về phía xã hội, rủi ro được điều tiết trên phạm vi toàn xã hội, giúp cho chủ sử dụng lao động bớt những khó khăn, lo lắng về nguồn lao động của doanh nghiệp, yên tâm tổ chức sản xuất, kinh doanh.

Chính sách BHYT với mục tiêu thực hiện BHYT toàn dân đã tạo điều kiện cho mọi người dân giảm bớt gánh nặng chi phí khi khám chữa bệnh do ốm đau, tai nạn, tạo sự bình đẳng trong khám chữa bệnh BHYT.

Thứ hai, thực hiện tốt chính sách BHXH, BHYT, nhất là chế độ hưu trí, góp phần ổn định cuộc sống của người lao động khi hết tuổi lao động hoặc không còn khả năng lao động.

Theo quy định của Luật BHXH, người lao động tham gia đóng BHXH từ 20 năm trở lên khi hết tuổi lao động hoặc mất sức lao động thì được hưởng lương hưu hoặc trợ cấp hằng tháng. Với nguồn lương hưu và trợ cấp BHXH, người cao tuổi có thu nhập ổn định, bảo đảm rất tốt cuộc sống sinh hoạt hằng ngày. Hiện nay, cả nước đã có khoảng trên 2,5 triệu người hết tuổi lao động đang hưởng lương hưu và trợ cấp BHXH hằng tháng với số tiền chi trả từ quỹ BHXH hàng ngàn tỉ đồng mỗi tháng.

Thứ ba, thực hiện chính sách BHXH, BHYT góp phần ổn định và nâng cao chất lượng lao động, bảo đảm sự bình đẳng về vị thế xã hội của người lao động trong các thành phần kinh tế khác nhau, thúc đẩy sản xuất phát triển.

Người lao động làm việc ở các thành phần kinh tế, các ngành nghề, địa bàn khác nhau, theo các hình thức khác nhau đều được tham gia thực hiện các chính sách BHXH, BHYT, không bị phân biệt đối xử. Phạm vi đối tượng tham gia BHXH, BHYT không ngừng được mở rộng đã thu hút hàng triệu người lao động làm việc trong các thành phần kinh tế khác nhau, khuyến khích họ tự giác thực hiện nghĩa vụ và quyền lợi BHXH, BHYT, tạo sự an tâm, tin tưởng và yên tâm lao động, sản xuất, kinh doanh.

Người lao động tham gia BHXH, BHYT khi ốm đau sẽ được khám chữa bệnh và được quỹ BHYT chi trả phần lớn chi phí; được nhận tiền trợ cấp khi ốm đau khi phải nghỉ việc, được nghỉ chăm con ốm; khi thai sản được nghỉ khám thai, được nghỉ khi sinh đẻ và nuôi con, được nhận trợ cấp khi sinh con và trợ cấp thai sản; khi bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp sẽ được nhận phần trợ cấp do giảm khả năng lao động do tai nạn, bệnh nghề nghiệp gây ra. Ngoài ra, người lao động còn được nghỉ dưỡng sức và phục hồi sức khỏe sau khi ốm đau, sinh con hay điều trị thương tật nhằm nâng cao thể lực. Khi người lao động mất việc làm sẽ được hưởng trợ cấp thất nghiệp và được giới thiệu việc làm hoặc gửi đi học nghề để có cơ hội tìm kiếm việc làm mới.

Với những quyền lợi của người lao động khi tham gia BHXH, BHYT đã góp phần thu hút nguồn lao động vào nền sản xuất xã hội, giữ gìn và nâng cao thể lực cho người lao động trong suốt quá trình lao động, sản xuất. Việc được tham gia BHXH, BHYT khi đang làm việc và được hưởng lương hưu sau này đã tạo ra cho người lao động sự phấn khởi, tâm lý ổn định, an tâm vào việc làm mà họ đang thực hiện. Thực tế là nhiều doanh nghiệp, khi tuyên truyền quảng cáo tuyển dụng lao động thì tiêu thức được tham gia BHXH, BHYT cũng là một quyền lợi quan trọng thu hút được nhiều lao động.

II. Một số lợi ích khi tham gia BHXH, BHYT, BHTN

1. Đối với người lao động

(1) Tham gia BHXH cũng như là khoản tiền tiết kiệm khi còn sức lao động, còn đang làm việc; tiền đóng BHXH, BHYT, BHTN bắt buộc thuộc phần trách nhiệm đóng của người lao động được giảm trừ khi kê khai, tính, nộp thuế thu nhập cá nhân.

(2) Khi nghỉ việc sinh con, nghỉ ốm, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được hưởng các chế độ theo quy định; khi đang làm việc không may bị mất thì thân nhân được hưởng chế độ mai táng phí (có thời gian đóng BHXH bắt buộc từ đủ 12 tháng trở lên) và trợ cấp tuất.

(3) Tiền lương đã đóng BHXH khi giải quyết hưởng chế độ lương hưu được điều chỉnh tại thời điểm tính hưởng lương hưu theo mức lương cơ sở đối với người lao động thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định và được điều chỉnh trên cơ sở mức tăng của chỉ số giá tiêu dùng và tăng trưởng kinh tế đối với người lao động thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định.

(4) Khi đủ điều kiện (tuổi đời, thời gian đóng) thì được hưởng lương hưu; được cấp thẻ BHYT để khám chữa bệnh theo chế độ BHYT. Khi bị chết thì thân nhân được hưởng chế độ mai táng phí và tử tuất.

(5) Căn cứ khoản 15 Điều 1 Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật BHYT năm 2014 (sửa đổi, bổ sung Điều 22 Luật BHYT năm 2008), khoản 2 Điều 26 Luật BHYT năm 2008, khoản 5 Điều 12 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, quyền lợi của người tham gia BHYT:

- Được thay đổi cơ sở đăng ký khám bệnh, chữa bệnh ban đầu vào tháng đầu mỗi quý.

- Trường hợp một người thuộc nhiều đối tượng tham gia BHYT thì được hưởng quyền lợi BHYT theo đối tượng có quyền lợi cao nhất.

- Người tham gia BHYT khi đi KCB đúng tuyến được quỹ BHYT thanh toán 100% chi phí khám bệnh, chữa bệnh khi người bệnh có thời gian tham gia BHYT 5 năm liên tục trở lên (thời gian tham gia BHYT liên tục là thời gian sử dụng ghi trên thẻ BHYT lần sau nối tiếp lần trước, trường hợp gián đoạn tối đa không quá 03 tháng) và có số tiền cùng chi trả chi phí khám bệnh, chữa bệnh trong năm lớn hơn 6 tháng lương cơ sở.

- Người lao động được hưởng trợ cấp BHTN khi người lao động chấm dứt HĐLĐ hoặc HĐLV.

2. Đối với người sử dụng lao động (đơn vị, doanh nghiệp)

(1) Tiền đóng BHXH, BHYT, BHTN bắt buộc phân trách nhiệm đóng của đơn vị, doanh nghiệp được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh, giá thành để kê khai tính giảm trừ nộp thuế thu nhập doanh nghiệp,...

(2) Quan tâm đầy đủ đến người lao động thì người lao động yên tâm làm việc, công tác nhằm tạo ra sản phẩm, tăng năng suất, tăng lợi thế cạnh tranh, chất lượng, hiệu quả sản phẩm, hàng hóa góp phần làm cho doanh nghiệp ngày càng phát triển bền vững.

(3) Khi người lao động nghỉ hưởng chế độ thai sản, ốm đau, TNLĐ-BNN, nhất là tai nạn giao thông trên đường đi làm hoặc về trong khoảng thời gian và tuyến đường hợp lý thì đã được quỹ BHXH chi trả. Người lao động nghỉ việc, thôi việc, chấm dứt HĐLĐ đã được quỹ BHTN chi trả trợ cấp thất nghiệp thay cho doanh nghiệp phải chi trả trợ cấp mất việc làm...

III. Một số quy định của pháp luật về BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN đối với người lao động và đơn vị sử dụng lao động

(1) Tài liệu dẫn chiếu quy định của pháp luật và hướng dẫn áp dụng đối với khối doanh nghiệp; khối các tổ chức, đơn vị ngoài công lập; tổ chức, cá nhân khác có sử dụng lao động làm việc theo hợp đồng lao động; người lao động làm việc theo hợp đồng lao động; người quản lý doanh nghiệp, người quản lý điều hành hợp tác xã có hưởng tiền lương.

(2) Tài liệu không dẫn chiếu quy định của pháp luật và hướng dẫn đối với các cơ quan Đảng, cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập; ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn; cán bộ, công chức, viên chức.

1. Quy định về quyền, trách nhiệm của người lao động, đơn vị sử dụng lao động

1.1. Quyền, trách nhiệm của người lao động

1.1.1. Quyền của người lao động

- Được tham gia và hưởng các chế độ BHXH, BHYT, BHTN theo quy định;
- Được cấp và quản lý sổ BHXH, thẻ BHYT;
- Nhận lương hưu và trợ cấp BHXH đầy đủ, kịp thời, theo một trong các hình thức chi trả sau:

- + Trực tiếp từ cơ quan BHXH hoặc tổ chức dịch vụ được cơ quan BHXH ủy quyền;

- + Thông qua tài khoản tiền gửi của người lao động mở tại ngân hàng;

- + Thông qua người sử dụng lao động.

- Hưởng BHYT trong các trường hợp sau đây:

- + Khám bệnh, chữa bệnh;

- + Đang hưởng lương hưu;
- + Trong thời gian nghỉ việc hưởng trợ cấp thai sản khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi;
- + Nghỉ việc hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hằng tháng;
- + Đang hưởng trợ cấp ốm đau đối với người lao động mắc bệnh thuộc Danh mục bệnh cần chữa trị dài ngày do Bộ Y tế ban hành.
- Được chủ động đi khám giám định mức suy giảm khả năng lao động nếu thuộc trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 45 của Luật BHXH năm 2014 và đang bảo lưu thời gian đóng BHXH; được thanh toán phí giám định y khoa nếu đủ điều kiện để hưởng BHXH.
- Ủy quyền cho người khác nhận lương hưu, trợ cấp BHXH.
- Định kỳ 06 tháng được người sử dụng lao động cung cấp thông tin về đóng BHXH; định kỳ hằng năm được cơ quan BHXH xác nhận về việc đóng BHXH; được yêu cầu người sử dụng lao động và cơ quan BHXH cung cấp thông tin về việc đóng, hưởng BHXH.
- Khiếu nại, tố cáo và khởi kiện về BHXH theo quy định của pháp luật.

1.1.2. Trách nhiệm của người lao động

- Hằng tháng đóng BHXH, BHYT theo quy định.
- Thực hiện quy định về việc lập hồ sơ BHXH, BHYT: Lập, kê khai đầy đủ, chính xác các thông tin tham gia BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, BNN, chịu trách nhiệm trước pháp luật về nội dung kê khai trong hồ sơ tham gia BHXH, BHYT, BHTN; các hồ sơ, tài liệu cung cấp cho đơn vị và cơ quan BHXH.
- Tự bảo quản sổ BHXH, thẻ BHYT.

1.2. Quyền, trách nhiệm của đơn vị sử dụng lao động

1.2.1. Quyền của đơn vị sử dụng lao động

- Từ chối thực hiện những yêu cầu không đúng quy định của pháp luật về BHXH, BHYT.
- Khiếu nại, tố cáo và khởi kiện về BHXH, BHYT theo quy định của pháp luật.

1.2.2. Trách nhiệm của đơn vị sử dụng lao động

- Lập hồ sơ để người lao động được cấp sổ BHXH, thẻ BHYT, đóng, hưởng BHXH, BHYT, BHTN.
- Đóng BHXH, BHYT theo quy định và trích từ tiền lương của người lao động theo quy định để đóng cùng một lúc vào quỹ BHXH, BHYT, BHTN.
- Phối hợp với cơ quan BHXH trả trợ cấp BHXH cho người lao động.

- Phối hợp với cơ quan BHXH trả sổ BHXH; hướng dẫn người lao động biết và sử dụng thẻ BHYT khi có nhu cầu khám, chữa bệnh; xác nhận thời gian đóng BHXH, BHTN khi người lao động chấm dứt HĐLĐ, hợp đồng làm việc hoặc thôi việc theo quy định của pháp luật.

- Cung cấp chính xác, đầy đủ, kịp thời thông tin, tài liệu liên quan đến việc đóng, hưởng BHXH theo yêu cầu của cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền, cơ quan BHXH.

- Định kỳ 06 tháng, niêm yết công khai thông tin về việc đóng BHXH cho người lao động; cung cấp thông tin về việc đóng BHXH của người lao động khi người lao động hoặc tổ chức công đoàn yêu cầu.

- Hằng năm, niêm yết công khai thông tin đóng BHXH của người lao động do cơ quan BHXH cung cấp.

2. Một số quy định về HĐLĐ

2.1. Về HĐLĐ

Điều 13 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định:

HĐLĐ là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là HĐLĐ.

Trước khi nhận người lao động vào làm việc thì người sử dụng lao động phải giao kết HĐLĐ với NLĐ. Trường hợp Công ty không ký HĐLĐ là vi phạm pháp luật và bị xử lý theo quy định tại Điều 9 đến Điều 12 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ quy định về xử phạt vi phạm hành chính lĩnh vực lao động, BHXH, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo HĐ¹.

2.2. Hình thức của HĐLĐ

HĐLĐ phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, người lao động giữ 01 bản, người sử dụng lao động giữ 01 bản. HĐLĐ được giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử có giá trị như HĐLĐ bằng văn bản.

2.3. Các loại HĐLĐ:

- *HĐLĐ không xác định thời hạn*: Là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của HĐ.

- *HĐLĐ xác định thời hạn*: Là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của HĐ trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của HĐLĐ.

¹ Hình thức xử phạt theo Nghị định số 12/2022/NĐ-CP dẫn chiếu tại Chương III tài liệu này

2.4. Nội dung của HĐLĐ

HĐLĐ phải có những nội dung chủ yếu sau đây:

- Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động và họ tên, chức danh của người giao kết HĐLĐ bên phía người sử dụng lao động.

- Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, số thẻ Căn cước công dân, Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu của người giao kết HĐLĐ bên phía người lao động;

- Thông tin về họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, số thẻ Căn cước công dân hoặc Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu của người giao kết HĐLĐ bên phía người lao động và một số thông tin khác;

- Công việc và địa điểm làm việc;

- Thời hạn của HĐLĐ;

- Mức lương theo công việc hoặc chức danh, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác;

- + Mức lương theo công việc hoặc chức danh:

- + Phụ cấp lương theo thỏa thuận của hai bên như sau:

- + Các khoản bổ sung khác theo thỏa thuận của hai bên như sau:

Đối với các chế độ và phúc lợi khác như thưởng theo quy định tại Điều 104 của Bộ luật Lao động, tiền thưởng sáng kiến; tiền ăn giữa ca; các khoản hỗ trợ xăng xe, điện thoại, đi lại, tiền nhà ở, tiền giữ trẻ, nuôi con nhỏ; hỗ trợ khi người lao động có thân nhân bị chết, người lao động có người thân kết hôn, sinh nhật của người lao động, trợ cấp cho người lao động gặp hoàn cảnh khó khăn khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các khoản hỗ trợ, trợ cấp khác thì ghi thành mục riêng trong HĐLĐ.

- + Hình thức trả lương do hai bên xác định theo quy định tại Điều 96 của Bộ luật Lao động;

- + Kỳ hạn trả lương do hai bên xác định theo quy định tại Điều 97 của Bộ luật Lao động.

- Chế độ nâng bậc, nâng lương;

- Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;

- Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động;

- BHXH, BHYT và BHTN;

- Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề.

2.5. Thử việc

- Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong HĐLĐ hoặc thỏa thuận về thử việc bằng việc giao kết hợp đồng thử việc.

- Nội dung chủ yếu của hợp đồng thử việc gồm thời gian thử việc và nội dung quy định tại các điểm a, b, c, đ, g và h khoản 1 Điều 21 của Bộ luật Lao động năm 2019.

- Không áp dụng thử việc đối với người lao động giao kết HĐLĐ có thời hạn dưới 01 tháng.

- Thời gian thử việc:

+ Không quá 180 ngày đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp, Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp;

+ Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;

+ Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ;

+ Không quá 06 ngày làm việc đối với công việc khác.

3. Một số quy định về đối tượng, mức đóng, tiền lương làm căn cứ đóng

3.1. Đối tượng

3.1.1. Đối tượng cùng tham gia BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN, TNLĐ-BNN.

(1) Người làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn, HĐLĐ xác định thời hạn, HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng, kể cả HĐLĐ được ký kết giữa đơn vị với người đại diện theo pháp luật của người dưới 15 tuổi theo quy định của pháp luật về lao động;

(2) Người quản lý doanh nghiệp, quản lý điều hành hợp tác xã có hưởng tiền lương;

(3) Người đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng quy định tại Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng được áp dụng đối với hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài với doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu hoặc tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài có đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài;

(4) Lao động là người cao tuổi: Theo quy định tại Khoản 1 Điều 3, Khoản 1 và khoản 2 Điều 148, Khoản 1 Điều 149 Bộ luật Lao động năm 2019 thì người lao động cao tuổi là người tiếp tục lao động sau độ tuổi nghỉ hưu theo quy định, khi sử dụng người lao động cao tuổi, hai bên có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần HĐLĐ xác định thời hạn, có quyền thỏa thuận với người sử dụng lao động về việc rút ngắn

thời giờ làm việc hằng ngày hoặc áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian (tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường được điều chỉnh theo lộ trình đến khi đủ 62 tuổi đối với lao động nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với lao động nữ vào năm 2035). Do đó các trường hợp người lao động cao tuổi làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn hoặc có thời hạn từ đủ 03 tháng trở lên vẫn thuộc đối tượng tham gia BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, BNN; từ ngày 01/01/2018 người lao động cao tuổi làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn hoặc có thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên vẫn thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc, BHTNLĐ, BNN.

3.1.2. Đối tượng chỉ tham gia BHXH bắt buộc, BHTNLĐ-BNN

3.1.2.1. Là đối tượng được quy định tại Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật BHYT và Điều 2 Nghị định số 143/2018/NĐ-CP ngày 15/10/2018 quy định chi tiết Luật BHXH và Luật An toàn vệ sinh lao động về BHXH bắt buộc đối với người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam, bao gồm: người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc, BHTNLĐ-BNN khi có giấy phép lao động hoặc chứng chỉ hành nghề hoặc giấy phép hành nghề do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp và có HĐLĐ không xác định thời hạn, HĐLĐ xác định thời hạn từ đủ 01 năm trở lên với người sử dụng lao động tại Việt Nam. Trừ các trường hợp sau:

(1) Trường hợp người lao động di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp theo quy định tại khoản 1 Điều 3 của Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30/10/2020 của Chính phủ quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam và (2) người lao động đã đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định Bộ luật Lao động thì không thuộc đối tượng tham gia.

3.1.2.2. Người làm việc theo HĐLĐ (kể cả lao động là người cao tuổi) có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng (thực hiện từ 01/01/2018).

3.1.3. Đối tượng chỉ tham gia BHXH bắt buộc

3.1.3.1. Người đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng quy định tại Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng tham gia BHXH bắt buộc vào quỹ hưu trí và tử tuất theo quy định tại Nghị định số 115/2015/NĐ-CP ngày 11/11/2015 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật BHXH về BHXH bắt buộc được áp dụng đối với các hợp đồng sau:

- Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, tổ chức sự nghiệp được phép đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài;

- Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề với doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề;

- Hợp đồng cá nhân.

3.1.3.2. Người lao động đã đủ tuổi đòi để hưởng chế độ hưu trí và người đang bảo lưu thời gian đóng BHXH bắt buộc nhưng còn thiếu tối đa 06 tháng để đủ điều kiện hưởng lương hưu hoặc trợ cấp tuất hàng tháng.

3.1.4. Một số trường hợp thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN, BNTNLĐ, BNN khác

(1) Người lao động giao kết HĐLĐ với nhiều người sử dụng lao động mà cùng thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN, BNTNLĐ, BNN thì:

- Tham gia, đóng BHXH bắt buộc, BHTN theo HĐLĐ giao kết đầu tiên;
- Tham gia, đóng BHYT theo HĐLĐ có mức tiền lương cao nhất;
- Tham gia, đóng BNTNLĐ, BNN theo từng HĐLĐ (tất cả các HĐLĐ).

(2) Đối tượng tham gia BHYT vừa thuộc nhóm do người lao động và người sử dụng lao động đóng, đồng thời vừa thuộc một hoặc các nhóm khác ((i) Nhóm do cơ quan BHXH đóng; (ii) Nhóm do ngân sách nhà nước đóng; (iii) Nhóm được ngân sách nhà nước hỗ trợ một phần mức đóng; (iv) Nhóm do người sử dụng lao động đóng) thì phải đóng BHYT theo nhóm do người lao động và người sử dụng lao động đóng BHYT.

(3) Người hoạt động không chuyên trách ở xã, phường, thị trấn và là người làm việc theo HĐLĐ mà HĐLĐ thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN, BNTNLĐ, BNN thì phải tham gia BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN, BNTNLĐ, BNN theo đối tượng làm việc theo HĐLĐ.

3.2. Mức đóng, trách nhiệm đóng

Mức đóng được xác định bằng tỷ lệ % nhân với tiền lương làm căn cứ đóng; trách nhiệm đóng theo quy định của pháp luật.

3.2.1. Đối tượng cùng tham gia BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN, TNLĐ-BNN.

a) Mức đóng, trách nhiệm đóng của người sử dụng lao động và người lao động

Số TT	Loại hình	Tổng mức đóng (%)	Trong đó, trách nhiệm đóng	
			Người SDLĐ	Người lao động
1	BHXH bắt buộc	25,5 %	17,5%	8%
1.1	Quỹ ốm đau, thai sản	3%	3%	

1.2	Quỹ hưu trí và tử tuất	22%	14%	8%
1.3	Quỹ TNLĐ, BNN	0,5%	0,5%	
2	BHYT	4,5%	3%	1,5%
3	BHTN	2%	1%	1%
	Tổng cộng	32%	21,5%	10,5%

Riêng đối với doanh nghiệp hoạt động trong các ngành nghề có nguy cơ cao về TNLĐ-BNN, nếu đủ điều kiện, có văn bản đề nghị và được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chấp thuận thì được đóng vào quỹ BHTNLĐ-BNN với mức thấp hơn, mức đóng là 0.3% (quy định tại Nghị định số 44/2017/NĐ-CP ngày 14/4/2017 của Chính phủ).

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 vẫn phải tham gia, đóng BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN, BNTNLĐ, BNN.

b) Người lao động nghỉ việc hưởng trợ cấp ốm đau do mắc bệnh thuộc Danh mục bệnh cần chữa trị dài ngày do Bộ Y tế ban hành và người lao động trong thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì người lao động và người sử dụng lao động không phải đóng BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN, BNTNLĐ, BNN và còn được hưởng các quyền lợi sau:

- Cơ quan BHXH đóng BHYT;

- Tính là thời gian đóng BHXH để hưởng chế độ BHXH sau này (đối với trường hợp người lao động trong thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng).

c) Người lao động trong thời gian nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng theo quy định của pháp luật về BHXH thì không phải đóng BHYT nhưng vẫn được hưởng quyền lợi BHYT;

d) Người lao động trong thời gian bị tạm giam, tạm giữ hoặc tạm đình chỉ công tác để điều tra, xem xét kết luận có vi phạm hay không vi phạm pháp luật thì mức đóng BHYT hằng tháng bằng 4,5% của 50% mức tiền lương tháng của người lao động và do người lao động và người sử dụng lao động đóng; thời gian này không phải đóng BHXH bắt buộc, BHTN, BHTNLĐ, BNN. Trường hợp cơ quan có thẩm quyền kết luận là không vi phạm pháp luật, người lao động phải truy đóng BHYT trên số tiền lương được truy lĩnh và đóng bù BHXH, BHTN, BHTNLĐ, BNN. Trường hợp cơ quan có thẩm quyền xác định người lao động là có tội thì không thực hiện việc đóng bù BHXH, BHTN và không phải truy đóng 50% mức tiền lương tháng còn lại cho thời gian bị tạm giam.

3.2.2. Đối tượng chỉ tham gia BHXH bắt buộc, BHTNLD-BNN

a) Mức đóng, trách nhiệm đóng của người sử dụng lao động và người lao động

Số TT	Loại hình	Tổng mức đóng (%)	Trong đó, trách nhiệm đóng	
			Người SDLĐ	Người lao động
1	BHXH bắt buộc	25,5 %	17,5%	8%
1.1	Quỹ ốm đau, thai sản	3%	3%	
1.2	Quỹ hưu trí và tử tuất	22%	14%	8%
1.3	Quỹ TNLD, BNN	0,5%	0,5%	

Riêng đối với doanh nghiệp hoạt động trong các ngành nghề có nguy cơ cao về TNLD-BNN, nếu đủ điều kiện, có văn bản đề nghị và được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chấp thuận thì được đóng vào quỹ BHTNLD-BNN với mức thấp hơn, mức đóng là 0.3% (quy định tại Nghị định số 44/2017/NĐ-CP ngày 14/4/2017 của Chính phủ).

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 vẫn phải tham gia, đóng BHXH bắt buộc, BHTNLD, BNN.

b) Người lao động nghỉ việc hưởng trợ cấp ốm đau từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì người lao động và người sử dụng lao động không phải đóng BHXH tháng đó. Thời gian này không được tính để hưởng BHXH (khoản 4 Điều 6 Thông tư số 59/TT-BLĐTBXH ngày 29/12/2015 của Bộ LĐTBXH)

c) Người lao động trong thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì người lao động và người sử dụng lao động không phải đóng BHXH bắt buộc, BHTNLD, BNN và còn được tính thời gian đóng BHXH để hưởng chế độ BHXH sau này.

d) Người lao động trong thời gian bị tạm giam, tạm giữ hoặc tạm đình chỉ công tác để điều tra, xem xét kết luận có vi phạm hay không vi phạm pháp luật thì thời gian này không phải đóng BHXH bắt buộc, BHTNLD, BNN. Trường hợp cơ quan có thẩm quyền kết luận là không vi phạm pháp luật, người lao động và người sử dụng lao động đóng bù BHXH, BHTNLD, BNN. Trường hợp cơ quan có thẩm quyền xác định người lao động là có tội thì không thực hiện việc đóng bù BHXH, BHTNLD, BNN.

3.2.3. Đối tượng chỉ tham gia BHXH bắt buộc

Mức đóng BHXH bắt buộc bằng 22% tiền lương làm căn cứ đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất và do người lao động đóng toàn bộ.

3.2.4. Mức đóng, trách nhiệm đóng đối với một số trường hợp thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, BNN khác

Tùy theo loại hình cụ thể để thực hiện đóng theo mức đóng, trách nhiệm đóng phù hợp với các điểm từ điểm 3.2.1 đến điểm 3.2.2 khoản này.

3.3. Quy định về đăng ký tham gia, điều chỉnh đóng và phương thức đóng

3.3.1. Đăng ký tham gia, điều chỉnh đóng:

- Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày giao kết HĐLĐ, hợp đồng làm việc hoặc tuyển dụng thì người lao động, người sử dụng lao động phải lập hồ sơ đăng ký tham gia BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, BNN gửi cơ quan BHXH.

- Khi có thay đổi: tăng, giảm lao động tham gia, điều chỉnh lương, chức danh nghề,... thì đơn vị lập hồ sơ gửi cơ quan BHXH.

3.3.2. Phương thức đóng:

a) Đơn vị, doanh nghiệp: Hàng tháng, doanh nghiệp có trách nhiệm đóng và trích từ tiền lương của người lao động để đóng cùng một lúc vào quỹ BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN.

Đối với doanh nghiệp, hợp tác xã, hộ kinh doanh cá thể, tổ hợp tác hoạt động trong lĩnh vực nông, lâm, ngư, diêm nghiệp trả lương theo sản phẩm, theo khoán thì đóng theo phương thức hằng tháng, 03 tháng, hoặc 06 tháng một lần.

b) Người đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng quy định tại Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng tham gia BHXH bắt buộc vào quỹ hưu trí và tử tuất: Phương thức đóng được thực hiện 03 tháng, 06 tháng, 12 tháng một lần hoặc đóng trước một lần theo thời hạn ghi trong hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Người lao động đóng trực tiếp cho cơ quan BHXH nơi cư trú của người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài hoặc đóng qua doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài trừ trường hợp Điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên có quy định khác:

- Trường hợp đóng qua doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài thì doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp thu, nộp BHXH cho người lao động và đăng ký phương thức đóng cho cơ quan BHXH.

- Trường hợp người lao động được gia hạn hợp đồng hoặc ký HĐLĐ mới ngay tại nước tiếp nhận lao động thì thực hiện đóng BHXH theo phương thức quy định tại Điều này hoặc truy nộp cho cơ quan BHXH sau khi về nước.

c) Đối với người lao động và người đang bảo lưu thời gian đóng BHXH bắt buộc còn thiếu tối đa 06 tháng để đủ điều kiện hưởng lương hưu hoặc trợ cấp tuất hàng tháng:

- Người lao động đóng một lần cho số tháng còn thiếu thông qua đơn vị trước khi nghỉ việc.

- Người đang bảo lưu thời gian đóng BHXH bắt buộc hoặc thân nhân của người lao động chết đóng một lần cho số tháng còn thiếu tại cơ quan BHXH huyện nơi cư trú.

4. Về tiền lương làm căn cứ đóng BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN

Tiền lương làm căn cứ đóng hiện nay gồm 02 chế độ tiền lương:

4.1. Tiền lương do Nhà nước quy định

a) Đối tượng áp dụng:

- Giáo viên (bao gồm cả hiệu trưởng, phó hiệu trưởng) làm việc theo chế độ HĐLĐ trong các cơ sở giáo dục mầm non ngoài công lập được Nhà nước hỗ trợ ngân sách để các cơ sở giáo dục mầm non thực hiện trả lương theo thang bảng lương giáo viên mầm non đang hợp đồng làm việc tại các cơ sở giáo dục mầm non công lập theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 2 Quyết định số 60/2011/QĐ-TTg ngày 26/10/2011 của Thủ tướng Chính phủ quy định một số chính sách giáo dục mầm non giai đoạn 2011 - 2015.

- Người làm việc trong chỉ tiêu biên chế trong các hội được ngân sách nhà nước hỗ trợ kinh phí hoạt động quy định tại Nghị định số 45/2010/NĐ-CP ngày 21/4/2010 của Chính phủ quy định về tổ chức, hoạt động và quản lý hội.

- Các đối tượng sau đây làm việc tại (1) Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ là công ty mẹ của tập đoàn kinh tế nhà nước, công ty mẹ của tổng công ty nhà nước, công ty mẹ trong nhóm công ty mẹ - công ty con, hoặc (2) Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên độc lập do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ, đóng theo chế độ tiền lương do Nhà nước quy định tại Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ quy định tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ, bao gồm:

+ Người quản lý chuyên trách (Chủ tịch Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty; Thành viên Hội đồng thành viên; Trưởng ban kiểm soát; Kiểm soát viên; Tổng Giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng; không bao gồm Tổng Giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng Giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng làm việc theo HĐLĐ).

+ Bí thư đảng ủy chuyên trách; Phó Bí thư đảng ủy, Chủ tịch công đoàn chuyên trách.

b) Người lao động thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định thì tiền lương tháng đóng BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN là tiền lương theo ngạch, bậc, cấp bậc quân hàm và các khoản phụ cấp chức vụ, phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp thâm niên nghề (nếu có). Tiền lương này tính trên mức lương cơ sở. Trường hợp tiền lương tháng cao hơn 20 lần mức lương cơ sở thì tiền lương tháng đóng BHXH, BHYT, BHTN bằng 20 lần mức lương cơ sở.

4.2. Tiền lương do người sử dụng lao động quyết định

a) Đối tượng áp dụng, bao gồm các đối tượng tại các điểm 3.1.1, 3.1.2 và 3.1.4 khoản 3 Mục này, không bao gồm các đối tượng tại điểm 4.1 khoản 4 Mục này.

b) Tiền lương tháng đóng BHXH, BHYT, BHTN là tiền lương (gồm mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác) theo quy định của pháp luật về lao động ghi trong HĐLĐ; tối thiểu bằng mức lương tối thiểu vùng (04 vùng); tiền lương tháng đóng BHXH, BHYT tối đa bằng 20 lần mức lương cơ sở, tiền lương tháng đóng BHTN tối đa bằng 20 lần mức lương tối thiểu vùng. Trong đó:

- Mức lương theo công việc hoặc chức danh: mức lương tính theo thời gian của công việc hoặc chức danh theo thang lương, bảng lương do người sử dụng lao động xây dựng theo quy định tại Điều 93 của Bộ luật Lao động năm 2019; đối với người lao động hưởng lương theo sản phẩm hoặc lương khoán thì ghi mức lương tính theo thời gian để xác định đơn giá sản phẩm hoặc lương khoán;

- Phụ cấp lương: Các khoản phụ cấp lương để bù đắp yếu tố về điều kiện lao động, tính chất phức tạp công việc, điều kiện sinh hoạt, mức độ thu hút lao động mà mức lương thỏa thuận trong HĐLĐ chưa được tính đến hoặc tính chưa đầy đủ;

- Các khoản bổ sung khác: Các khoản bổ sung xác định được mức tiền cụ thể cùng với mức lương thỏa thuận trong HĐLĐ và trả thường xuyên trong mỗi kỳ trả lương.

Tiền lương tháng đóng BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN không bao gồm các chế độ và phúc lợi khác như thưởng theo quy định tại Điều 104 của Bộ luật Lao động, tiền thưởng sáng kiến; tiền ăn giữa ca; các khoản hỗ trợ xăng xe, điện thoại, đi lại, tiền nhà ở, tiền giữ trẻ, nuôi con nhỏ; hỗ trợ khi người lao động có thân nhân bị chết, người lao động có người thân kết hôn, sinh nhật của người lao động, trợ cấp cho người lao động gặp hoàn cảnh khó khăn khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các khoản hỗ trợ, trợ cấp khác ghi thành mục riêng trong HĐLĐ.

c) Tiền lương tháng đóng BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN đối với người quản lý doanh nghiệp có hưởng tiền lương là tiền lương do doanh nghiệp quyết định; Tiền lương tháng đóng đối với người quản lý điều hành hợp tác xã có hưởng tiền lương là tiền lương do đại hội thành viên quyết định.

d) Tiền lương tháng đóng BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN đối với người đại diện phần vốn nhà nước không chuyên trách (vẫn trong biên chế và do cơ quan, đơn vị cử làm đại diện trả lương) tại các tập đoàn kinh tế, tổng công ty, công ty nhà

nước sau cổ phần hóa; công ty TNHH hai thành viên trở lên là tiền lương theo chế độ tiền lương của cơ quan, tổ chức đang công tác trước khi được cử làm đại diện phần vốn nhà nước. Đối với người đại diện phần vốn nhà nước chuyên trách tại các tập đoàn, tổng công ty, công ty là tiền lương theo chế độ tiền lương do tập đoàn, tổng công ty, công ty quyết định.

đ) 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 đơn vị thực hiện đóng BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN theo mức tiền lương người lao động được hưởng trong thời gian ngừng việc.

e) Một số quy định về tiền lương tối thiểu vùng:

- Người sử dụng lao động hoạt động trên địa bàn thuộc vùng nào thì áp dụng mức lương tối thiểu quy định đối với địa bàn đó.

- Đơn vị, chi nhánh hoạt động trên các địa bàn có mức lương tối thiểu khác nhau thì đơn vị, chi nhánh hoạt động ở địa bàn nào, áp dụng mức lương tối thiểu quy định đối với địa bàn đó

- Đơn vị hoạt động trong khu công nghiệp, khu chế xuất nằm trên các địa bàn có mức lương tối thiểu khác nhau thì áp dụng theo địa bàn có mức lương tối thiểu cao nhất.

4.3. Tiền lương đóng đối với người đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng quy định tại Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng tham gia BHXH bắt buộc vào quỹ hưu trí và tử tuất:

- Bằng mức tiền lương tháng đóng BHXH của người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài, đối với người lao động đã có quá trình tham gia BHXH bắt buộc;

- Bằng 22% của hai lần mức lương cơ sở đối với người lao động chưa tham gia BHXH bắt buộc hoặc đã tham gia BHXH bắt buộc nhưng đã hưởng BHXH một lần;

V. Các trường hợp đặc biệt cần lưu ý (phụ lục IV đính kèm)

CHƯƠNG II: HƯỚNG DẪN CỦA BHXH VIỆT NAM VỀ QUY TRÌNH THU; CẤP SỔ BHXH, THẺ BHYT

(Phần này dành cho nhân viên trực tiếp thực hiện của đơn vị sử dụng lao động làm việc với cơ quan BHXH các cấp)

I. Phân cấp thu, nộp BHXH, BHYT, BHTN

a) Đơn vị đóng trụ sở chính ở địa bàn tỉnh nào thì đăng ký tham gia đóng BHXH tại địa bàn tỉnh đó theo phân cấp của cơ quan BHXH tỉnh.

b) Chi nhánh của doanh nghiệp đóng BHXH tại địa bàn nơi cấp giấy phép kinh doanh cho chi nhánh hoặc đóng tại Công ty mẹ.

II. Thủ tục hồ sơ, thời hạn giải quyết, hình thức giao nhận hồ sơ thu, cấp sổ BHXH, thẻ BHYT

(Quy định tại Các Điều: 97, 98 Luật BHXH năm 2014; các Điều: 17, 18, 19 Văn bản hợp nhất Luật BHYT số 01/VBHN-VPQH ngày 10/7/2014; hướng dẫn tại Văn bản hợp nhất số 2525/VBHN-BHXH của BHXH Việt Nam ban hành ban hành Quy trình thu BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, BNN; quản lý sổ BHXH, thẻ BHYT của BHXH Việt Nam).

1. Thủ tục, hồ sơ

1.1. Đăng ký, điều chỉnh đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, BNN; cấp sổ BHXH, thẻ BHYT

a) Thành phần hồ sơ:

*** Đối với người lao động đang làm việc tại đơn vị**

- Tờ khai tham gia, điều chỉnh thông tin BHXH, BHYT (Mẫu TK1-TS) áp dụng đối với người lao động tham gia BHXH, BHYT lần đầu hoặc chưa được cấp mã số BHXH.

- Trường hợp người lao động được hưởng quyền lợi BHYT cao hơn: bổ sung Giấy tờ chứng minh (nếu có) theo Phụ lục 03.

*** Đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng**

- Tờ khai tham gia, điều chỉnh thông tin BHXH, BHYT (Mẫu TK1-TS).

Áp dụng đối với trường hợp:

(i) Đăng ký tham gia BHXH trước hoặc trong thời gian đi làm việc ở nước ngoài;

(ii) Có đề nghị thay đổi phương thức đóng BHXH;

(iii) Đề nghị truy đóng BHXH sau khi về nước.

- HĐLĐ có thời hạn ở nước ngoài hoặc HĐLĐ được gia hạn kèm theo văn bản gia hạn HĐLĐ hoặc HĐLĐ được ký mới tại nước tiếp nhận lao động theo hợp đồng.

*** Đơn vị**

- Tờ khai đơn vị tham gia, điều chỉnh thông tin BHXH, BHYT (Mẫu TK3-TS).

Áp dụng đối với trường hợp:

(i) Đơn vị mới thành lập và lần đầu đăng ký tham gia BHXH, BHYT cho người lao động;

(ii) Đơn vị đang tham gia nhưng di chuyển địa điểm, chia tách, sát nhập, hợp nhất, giải thể, phá sản, ngừng hoạt động, tạm dừng đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất;

(iii) Đơn vị có thay đổi tên, thay đổi mã số ghi trong giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh/hoạt động, thay đổi người đại diện theo pháp luật, địa chỉ nhận hồ sơ, số điện thoại liên hệ, email,...

- Báo cáo tình hình sử dụng lao động và danh sách tham gia BHXH, BHYT, BHTN (Mẫu D02-LT).

b) Số lượng hồ sơ: **01 bộ**.

1.2. Cấp lại, đổi, điều chỉnh nội dung trên sổ BHXH, thẻ BHYT

1.2.1. Cấp lại sổ BHXH do mất, hỏng, gộp sổ BHXH

a) Thành phần hồ sơ:

- Cấp lại sổ BHXH do mất, hỏng: Tờ khai tham gia, điều chỉnh thông tin BHXH, BHYT (Mẫu TK1-TS).

- Gộp sổ BHXH:

+ Tờ khai tham gia, điều chỉnh thông tin BHXH, BHYT (Mẫu TK1-TS).

+ Các sổ BHXH đề nghị gộp (nếu có).

b) Số lượng hồ sơ: 01 bộ.

1.2.2. Cấp lại sổ BHXH do thay đổi họ, tên, chữ đệm; ngày, tháng, năm sinh; giới tính, dân tộc; quốc tịch; điều chỉnh nội dung trên sổ BHXH

a) Thành phần hồ sơ

* Người tham gia

- Tờ khai tham gia, điều chỉnh thông tin BHXH, BHYT (Mẫu TK1-TS).

- Hồ sơ kèm theo (Mục 3, 4 Phụ lục 02).

b) Số lượng hồ sơ: 01 bộ.

1.2.3. Ghi xác nhận thời gian đóng BHXH cho người tham gia được cộng nối thời gian nhưng không phải đóng BHXH và điều chỉnh làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm trước năm 1995

a) Thành phần hồ sơ

- Tờ khai tham gia, điều chỉnh thông tin BHXH, BHYT (Mẫu TK1-TS)
- Hồ sơ kèm theo (Mục 1, 2 Phụ lục 01).

b) Số lượng hồ sơ: 01 bộ.

1.2.4. Cấp lại, đổi thẻ BHYT

a) Thành phần hồ sơ

* Người tham gia

- Tờ khai tham gia, điều chỉnh thông tin BHXH, BHYT (Mẫu TK1-TS).
- Trường hợp người lao động được hưởng quyền lợi BHYT cao hơn: bổ sung Giấy tờ chứng minh (nếu có) theo Phụ lục 03.

b) Số lượng hồ sơ: 01 bộ.

2. Thời hạn giải quyết hồ sơ

2.1. Thu BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, BNN

a) Trường hợp tạm dừng đóng vào quỹ hưu trí, tử tuất: không quá 05 ngày kể từ ngày nhận đủ hồ sơ theo quy định.

b) Truy thu

- Đối với trường hợp vi phạm quy định của pháp luật về đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, BNN: không quá 10 ngày kể từ ngày nhận đủ hồ sơ theo quy định.

- Đối với trường hợp điều chỉnh tăng tiền lương đã đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, BNN: không quá 03 ngày kể từ ngày nhận đủ hồ sơ theo quy định.

c) Hoàn trả

Đối tượng cùng tham gia BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, BNN: không quá 10 ngày kể từ ngày nhận đủ hồ sơ theo quy định.

2.2. Cấp sổ BHXH

a) Cấp mới: Đối với người tham gia BHXH bắt buộc: không quá 05 ngày kể từ ngày nhận đủ hồ sơ theo quy định.

b) Cấp lại sổ BHXH do thay đổi họ, tên, chữ đệm; ngày, tháng, năm sinh; giới tính, dân tộc; quốc tịch; sổ BHXH do mất, hỏng; cộng nối thời gian nhưng không phải đóng BHXH hoặc gộp sổ BHXH: không quá 10 ngày kể từ ngày nhận đủ hồ sơ theo quy định. Trường hợp cần phải xác minh quá trình đóng BHXH ở tỉnh khác hoặc nhiều đơn vị nơi người lao động có thời gian làm việc thì không quá 45 ngày nhưng phải có văn bản thông báo cho người lao động biết.

c) Điều chỉnh nội dung đã ghi trên sổ BHXH: không quá 05 ngày kể từ ngày nhận đủ hồ sơ theo quy định.

d) Xác nhận sổ BHXH: không quá 05 ngày kể từ ngày nhận đủ hồ sơ theo quy định.

2.3. Cấp thẻ BHYT

a) Cấp mới: không quá 05 ngày kể từ ngày nhận đủ hồ sơ theo quy định. Riêng đối với người hưởng trợ cấp thất nghiệp: không quá 02 ngày kể từ ngày nhận đủ hồ sơ theo quy định.

b) Cấp lại, đổi thẻ BHYT

- Trường hợp không thay đổi thông tin: trong ngày khi nhận đủ hồ sơ theo quy định.

- Trường hợp thay đổi thông tin: không quá 03 ngày kể từ ngày nhận đủ hồ sơ theo quy định.

- Trường hợp người tham gia đang điều trị tại các cơ sở KCB, thực hiện trong ngày khi nhận đủ hồ sơ theo quy định.

3. Hình thức giao nhận hồ sơ thu, cấp sổ BHXH, thẻ BHYT giữa cơ quan BHXH và đơn vị

- Trực tiếp tại cơ quan BHXH;

- Giao dịch điện tử.

- Dịch vụ bưu chính

III. Quy trình thực hiện

1. Đối với người lao động

Người lao động có trách nhiệm cung cấp thông tin, kê khai đầy đủ hồ sơ, nộp cho đơn vị quản lý hoặc cơ quan BHXH theo quy định của pháp luật làm căn cứ xác định đối tượng tham gia, số tiền đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, BNN, cụ thể:

1.1. Người tham gia BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, BNN: kê khai Mẫu TK1-TS (đối với người tham gia lần đầu hoặc có mã số BHXH nhưng chưa đủ thông tin), nộp cho đơn vị quản lý.

1.2. Người đi lao động ở nước ngoài theo hợp đồng quy định tại điểm a, c, d Điều 2 Nghị định số 115/2015/NĐ-CP ngày 11/11/2015 của Chính phủ hướng dẫn chi tiết Luật BHXH về BHXH bắt buộc, kê khai và nộp hồ sơ như sau:

1.2.1. Trường hợp đóng qua đơn vị đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài: kê khai Mẫu TK1-TS (đối với người tham gia lần đầu hoặc có mã số BHXH nhưng chưa đủ thông tin) kèm theo giấy tờ liên quan, nộp hồ sơ và đóng tiền cho đơn vị quản lý.

1.2.2. Trường hợp đóng trực tiếp cho cơ quan BHXH nơi thường trú của người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài: kê khai Mẫu TK1-TS (đối với

người tham gia lần đầu hoặc có mã số BHXH nhưng chưa đủ thông tin), nộp hồ sơ và đóng tiền cho cơ quan BHXH.

1.3. Trường hợp người lao động được gia hạn hợp đồng hoặc ký HĐLĐ mới ngay tại nước tiếp nhận lao động truy nộp sau khi về nước: nộp cho đơn vị hoặc nộp cho cơ quan BHXH gồm: Tờ khai tham gia, điều chỉnh thông tin BHXH, BHYT (Mẫu TK1-TS); HĐLĐ có thời hạn ở nước ngoài hoặc HĐLĐ được gia hạn kèm theo văn bản gia hạn HĐLĐ hoặc HĐLĐ được ký mới tại nước tiếp nhận lao động theo hợp đồng.

1.4. Người lao động và người đang bảo lưu thời gian đóng BHXH bắt buộc còn thiếu tối đa 06 tháng để đủ điều kiện hưởng lương hưu hoặc trợ cấp tuất hằng tháng: người lao động hoặc thân nhân người lao động kê khai Mẫu TK1-TS kèm theo sổ BHXH của người lao động, để đóng tiền vào quỹ hưu trí và tử tuất cho cơ quan BHXH nơi thường trú hoặc thông qua đơn vị trước khi nghỉ việc.

2. Đối với đơn vị (doanh nghiệp).

2.1. Nhận Mẫu TK1-TS của người tham gia, kê khai hồ sơ, bao gồm: Mẫu TK3-TS, Mẫu D02-LT; kèm theo bản sao văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền liên quan đến điều chỉnh thông tin của đơn vị, hồ sơ của người lao động; gửi bản giấy cho cơ quan BHXH hoặc gửi bằng hình thức trực tuyến chậm nhất sau 30 ngày kể từ ngày ký HĐLĐ, Quyết định tuyển dụng.

2.2. Nộp tiền đóng của đơn vị (bao gồm tiền đóng thuộc trách nhiệm của đơn vị sử dụng lao động và người lao động), tiền đóng của người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, cho cơ quan BHXH theo quy định.

2.3. Nhận dữ liệu điện tử đối với đơn vị, người tham gia đăng ký nhận bản điện tử. Thực hiện in, chuyển bộ phận tiếp nhận hồ sơ hoặc văn thư để gửi đơn vị, người tham gia đăng ký nhận bản giấy:

a) Thông báo kết quả đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, BNN (Mẫu C12-TS) gửi đơn vị trước ngày mùng 6 hằng tháng.

b) Thông báo đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, BNN của người lao động (Mẫu C13-TS) để công khai tại đơn vị trước ngày 31/3 hằng năm.

c) Xác nhận quá trình đóng BHXH, BHTN (tờ rời sổ BHXH theo Quy định về mẫu sổ BHXH ban hành kèm theo Quyết định số 1035/QĐ-BHXH ngày 01/10/2015 của Tổng Giám đốc bảo hiểm xã hội Việt Nam) hằng năm cho từng người lao động gửi từng người tham gia trước ngày 31/3 hằng năm.

IV. Truy thu, hoàn trả

1. Truy thu

1.1. Các trường hợp truy thu

1.1.1. Truy thu do trốn đóng theo quy định tại Thông tư số 20/2016/TT-BTC của Bộ Tài chính: trường hợp đơn vị trốn đóng, đóng không đủ số người thuộc diện bắt buộc tham gia, đóng không đủ số tiền phải đóng theo quy định, chiếm dụng

tiền đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, BNN (sau đây gọi là trốn đóng) do cơ quan thanh tra nhà nước có thẩm quyền, cơ quan BHXH kết luận thanh tra chuyên ngành đóng BHXH, BHYT, BHTN từ ngày 01/01/2016 thì ngoài việc truy thu số tiền phải đóng theo quy định, còn phải truy thu số tiền lãi tính trên số tiền, thời gian trốn đóng và mức lãi suất chậm đóng như sau:

a) Toàn bộ thời gian trốn đóng trước ngày 01/01/2016, được tính theo mức lãi suất chậm đóng áp dụng đối với năm 2016;

b) Đối với thời gian trốn đóng từ ngày 01/01/2016 trở đi, được tính theo mức lãi suất chậm đóng áp dụng đối với từng năm áp dụng tại thời điểm phát hiện trốn đóng.

1.1.2. Truy thu đối với người lao động sau khi chấm dứt HĐLĐ về nước truy đóng BHXH cho thời gian đi làm việc ở nước ngoài theo HĐLĐ chưa đóng: trường hợp sau 06 tháng kể từ ngày chấm dứt HĐLĐ về nước mới thực hiện truy đóng BHXH thì số tiền truy thu BHXH được tính bao gồm: số tiền phải đóng BHXH theo quy định và tiền lãi truy thu tính trên số tiền phải đóng

1.1.3. Truy thu do điều chỉnh tăng tiền lương đã đóng BHXH, BHTN, BHTNLĐ, BNN cho người lao động: trường hợp sau 06 tháng kể từ ngày người có thẩm ký quyết định hoặc HĐLĐ (phụ lục HĐLĐ) nâng bậc lương, nâng ngạch lương, điều chỉnh tăng tiền lương, phụ cấp tháng đóng BHXH, BHTN, BHTNLĐ, BNN cho người lao động mới thực hiện truy đóng BHXH, BHTN, BHTNLĐ, BNN thì số tiền truy thu BHXH, BHTN, BHTNLĐ, BNN được tính bao gồm: số tiền phải đóng BHXH, BHTN, BHTNLĐ, BNN theo quy định và tiền lãi truy thu tính trên số tiền phải đóng.

1.1.4. Các trường hợp khác theo quy định của cơ quan có thẩm quyền (ví dụ: truy thu, đóng bù BHXH cho thời gian bị tạm giam sau khi xác định bị oan, sai; thời gian tạm dừng đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất ...)

1.2. Hồ sơ đề nghị truy thu

Hồ sơ đúng đủ theo quy định tại Phụ lục 02.

a) Trường hợp đơn vị đề nghị truy thu cộng nối tổng thời gian dưới 03 tháng: hồ sơ theo Phụ lục 02 trước khi truy thu.

b) Trường hợp đơn vị đề nghị truy thu cộng nối tổng thời gian từ 03 đến 06 tháng: Trong thời hạn 07 ngày kể từ ngày nhận đủ hồ sơ theo quy định, cán bộ thu lập biên bản làm việc về việc đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN cho người lao động (Mẫu D04h-TS), trình Giám đốc BHXH phê duyệt.

c) Trường hợp đơn vị đề nghị truy thu cộng nối tổng thời gian trên 06 tháng trở lên: Trong thời hạn 07 ngày kể từ ngày nhận đủ hồ sơ theo quy định, cán bộ thu lập biên bản (Mẫu D04h-TS), trình Giám đốc BHXH thực hiện thanh tra đột xuất và xử lý theo quy định

1.3. Tiền lương làm căn cứ truy thu, tỷ lệ truy thu:

- Tiền lương làm căn cứ truy thu là tiền lương tháng đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, BNN đối với người lao động theo quy định của pháp luật tương ứng thời gian truy thu, tiền lương này được ghi trong sổ BHXH của người lao động.

- Tỷ lệ truy thu: tính bằng tỷ lệ (%) tiền lương tháng làm căn cứ đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, BNN từng thời kỳ do Nhà nước quy định.

2. Hoàn trả

2.1. Các trường hợp hoàn trả

2.1.1. Đơn vị giải thể, phá sản, chấm dứt hoạt động theo quy định của pháp luật hoặc di chuyển nơi đăng ký tham gia đã đóng thừa tiền BHXH, BHYT, BHTN.

2.1.2. Đơn vị chuyển tiền vào tài khoản chuyên thu không thuộc trách nhiệm quản lý thu của cơ quan BHXH tỉnh, huyện theo phân cấp.

2.1.3. Số tiền đơn vị, cá nhân đã chuyển vào tài khoản chuyên thu không phải là tiền đóng BHXH, BHYT, BHTN.

2.1.4. Kho bạc hoặc ngân hàng hạch toán nhầm vào tài khoản chuyên thu.

2.1.5. Người lao động có từ 02 sổ BHXH trở lên có thời gian đóng BHXH, BHYT, BHTN trùng nhau.

2.1.6. Trường hợp đóng BHXH cho người lao động không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc.

2.2. Hồ sơ đề nghị hoàn trả

2.2.1. Đối với đơn vị tại điểm 2.1.1 nêu trên

* Thành phần hồ sơ

2.2.1.1. Người lao động

a) Đối với người lao động đang làm việc tại đơn vị:

- Tờ khai tham gia, điều chỉnh thông tin BHXH, BHYT (Mẫu TK1-TS).

b) Đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng:

- Tờ khai tham gia, điều chỉnh thông tin BHXH, BHYT (Mẫu TK1-TS).

- HĐLĐ có thời hạn ở nước ngoài hoặc HĐLĐ được gia hạn kèm theo văn bản gia hạn HĐLĐ hoặc HĐLĐ được ký mới tại nước tiếp nhận lao động theo hợp đồng.

2.2.1.2. Đơn vị : Tờ khai đơn vị tham gia, điều chỉnh thông tin BHXH, BHYT (Mẫu TK3-TS).

2.2.2. Đối với các trường hợp tại điểm 2.1.5

Lập Mẫu TK1-TS, kèm theo tất cả các sổ BHXH đối với người có thời gian đóng BHXH, BHTN trùng nhau.

2.2.3. Các trường hợp còn lại: Đơn vị hoặc ngân hàng, kho bạc có văn bản đề nghị

3. Hướng dẫn một số nội dung về cấp chứng nhận đối tượng BHXH đối với người lao động Việt Nam đi làm việc ở Hàn Quốc; tiếp nhận chứng nhận BHXH đối với người Hàn Quốc làm việc tại Việt Nam theo Hiệp định về BHXH giữa Việt Nam và Hàn Quốc.

3.1. Cấp chứng nhận đối tượng BHXH đối với người lao động Việt Nam đi làm việc ở Hàn Quốc để miễn tham gia BHXH tại Hàn Quốc

3.1.1. Đối tượng được cấp chứng nhận đối tượng BHXH tại Việt Nam

a) Lao động phái cử:

Người lao động Việt Nam làm việc cho người sử dụng lao động có trụ sở đăng ký tại Việt Nam **tham gia BHXH theo quy định của pháp luật Việt Nam, được người sử dụng lao động Việt Nam cử đi làm việc, thay mặt** cho người sử dụng lao động Việt Nam trên lãnh thổ của Hàn Quốc.

Người lao động Việt Nam làm việc theo **hợp đồng lao động tham gia BHXH theo quy định của pháp luật Việt Nam**, được phái cử bởi người sử dụng lao động tại Việt Nam **sang làm việc tại một chi nhánh hoặc một công ty con của Việt Nam tại Hàn Quốc**

Thời gian phái cử áp dụng trong vòng 60 tháng đầu tiên kể từ ngày phái cử, được kéo dài thời gian phái cử (thời hạn tối đa là 36 tháng) nếu vẫn tiếp tục làm việc cho người sử dụng lao động đó.

Trường hợp người lao động được phái cử trước ngày Hiệp định có hiệu lực thời gian miễn trừ sẽ được tính bắt đầu từ ngày Hiệp định có hiệu lực.

Trường hợp lao động phái cử về nước do được điều động hoặc kết thúc hợp đồng lao động và phái cử lần nữa, thì việc phái cử này được coi là phái cử mới và giai đoạn miễn trừ sẽ được tính lại.

b) Hồ sơ đề nghị cấp Chứng nhận đối tượng BHXH

- Người lao động phái cử

+ Quyết định phái cử;

+ Đối với người tham gia lần đầu hoặc đã có mã số BHXH nhưng chưa đủ thông tin): Tờ khai tham gia, điều chỉnh thông tin BHXH, bảo hiểm y tế (BHYT) (Mẫu TK1-TS ban hành kèm theo Quyết định số 490/QĐ-BHXH ngày 28/3/2023 của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam).

- Đơn vị phái cử người lao động

- Tờ khai đơn vị tham gia, điều chỉnh thông tin BHXH, BHYT (Mẫu TK3-TS ban hành kèm theo Quyết định số 490/QĐ-BHXH ngày 28/3/2023 của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam). Chỉ cần kê khai các nội dung, thông tin tại các điểm: [01], [02], [12], [13], [14]. Trong đó, nội dung [12] ghi: *Đề nghị cấp Chứng nhận*

đối tượng BHXH cho người lao động; nội dung [13] ghi: Danh sách (ghi rõ số lượng) người lao động kèm theo;

- Trường hợp đơn vị phái cử người lao động đi làm việc tại chi nhánh hoặc công ty con của người sử dụng lao động đó tại Hàn Quốc: Kèm theo hồ sơ chứng minh đơn vị được hoạt động tại Hàn Quốc (bản sao hợp đồng trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án ở Hàn Quốc; bản sao Chứng nhận đăng ký đầu tư tại Hàn Quốc);

- Báo cáo tình hình sử dụng lao động và danh sách tham gia BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, BNN (Mẫu D02-LT ban hành kèm theo Quyết định số 1040/QĐ-BHXH ngày 18/8/2020 của BHXH Việt Nam). *Trong đó kê khai danh sách những lao động phái cử.*

c) Quy trình thực hiện:

Đơn vị nhận hồ sơ của người lao động như nêu trên, kiểm tra, xác định thông tin và nộp cho cơ quan BHXH nơi đăng ký tham gia, đóng BHXH của đơn vị theo phương thức trực tiếp (bản giấy) hoặc trực tuyến và nhận lại chứng nhận đối tượng BHXH từ cơ quan BHXH sau 05 ngày kể từ ngày cơ quan BHXH nhận đủ hồ sơ hợp lệ của đơn vị.

Trường hợp người lao động được phái cử quá 60 tháng thì đơn vị nộp hồ sơ đề nghị cấp Chứng nhận đối tượng BHXH đối với thời gian tiếp theo (hồ sơ chứng minh người lao động được kéo dài thời gian phái cử (thời hạn tối đa là 36 tháng) hoặc hồ sơ chứng minh người lao động được gia hạn hợp đồng tại nước tiếp nhận cho cơ quan BHXH; Quy trình và hồ sơ cấp Chứng nhận đối tượng BHXH lần sau thực hiện như đối với trường hợp cấp Chứng nhận đối tượng BHXH lần đầu.

3.2. Quy trình tiếp nhận Chứng nhận đối tượng BHXH đối với người Hàn Quốc làm việc tại Việt Nam để miễn tham gia BHXH tại Việt Nam.

a) Đối tượng là người lao động Hàn Quốc theo diện phái cử hoặc tuyển dụng tại chỗ

- Lao động phái cử Hàn Quốc gồm:

+ Người lao động Hàn Quốc làm việc cho ***người sử dụng lao động có trụ sở đăng ký tại Hàn Quốc tham gia BHXH theo quy định của pháp luật Hàn Quốc***, được người sử dụng lao động Hàn Quốc ***cử đi làm việc, thay mặt cho người sử dụng lao động Hàn Quốc*** trên lãnh thổ của Việt Nam.

+ Người lao động Hàn Quốc làm việc theo ***hợp đồng lao động tham gia BHXH theo quy định của pháp luật Hàn Quốc***, được phái cử bởi người sử dụng lao động tại Hàn Quốc sang ***làm việc tại một chi nhánh hoặc một công ty con của Hàn Quốc*** tại Việt Nam.

- Lao động tuyển dụng tại chỗ: Lao động Hàn Quốc tạm trú trên lãnh thổ Việt Nam và được ***tuyển dụng, làm việc tại Việt Nam***, vẫn áp dụng theo Luật Hưu

trí Quốc gia Hàn Quốc trong thời gian làm công việc này không quá 60 tháng với điều kiện ***người này chịu sự điều chỉnh của pháp luật Hàn Quốc.***

b) Hồ sơ tiếp nhận chứng nhận đối tượng BHXH đối với lao động Hàn Quốc

- Người lao động:

+ Bản chính (gốc) Chứng nhận đối tượng BHXH do cơ quan Hữu trí quốc gia Hàn Quốc cấp;

+ Đối với người lao động được tuyển dụng tại chỗ theo quy định tại Hiệp định, thêm: Tờ khai tham gia, điều chỉnh thông tin BHXH, BHYT (Mẫu TK1-TS).

- Đơn vị:

- Tờ khai đơn vị tham gia, điều chỉnh thông tin BHXH, BHYT (Mẫu TK3-TS). Chỉ cần kê khai các nội dung, thông tin tại các điểm: [01], [02], [12], [13]. Trong đó, nội dung [12] ghi: *Lao động Hàn Quốc phái cử /lao động Hàn Quốc tuyển dụng tại chỗ/ Công chức, viên chức Hàn Quốc*; nội dung [13] ghi: *Lao động phái cử/ tuyển dụng tại chỗ (ghi rõ số lượng) kèm theo.*

- Báo cáo tình hình sử dụng lao động và danh sách tham gia BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, BNN (Mẫu D02-LT). *Trong đó kê khai danh sách lao động phái cử, lao động tuyển dụng tại chỗ người Hàn Quốc.*

c) Quy trình tiếp nhận:

Đơn vị nhận hồ sơ của người lao động như nêu trên, kiểm tra, xác định thông tin và nộp cho cơ quan BHXH nơi đăng ký tham gia, đóng BHXH của đơn vị theo phương thức trực tiếp (bản giấy) hoặc trực tuyến.

V. Hướng dẫn sử dụng phương thức giao dịch điện tử

1. Đăng ký qua Cổng thông tin điện tử BHXH Việt Nam

1.1. Đăng ký sử dụng phương thức giao dịch điện tử

- Truy cập Cổng thông tin điện tử BHXH Việt Nam để kê khai và gửi Tờ khai đăng ký sử dụng phương thức giao dịch điện tử trong lĩnh vực BHXH (mẫu số 01/ĐK-GD) hoặc gửi bản giấy tới cơ quan BHXH;

- Trường hợp cá nhân chưa có chữ ký số đăng ký sử dụng phương thức giao dịch điện tử để hưởng các chế độ BHXH phải đến cơ quan BHXH để đăng ký, đối chiếu thông tin theo hướng dẫn của cơ quan BHXH.

1.2. Đăng ký thay đổi, bổ sung thông tin tờ khai đăng ký sử dụng phương thức giao dịch điện tử

Trường hợp thay đổi, bổ sung thông tin về chứng thư số hoặc địa chỉ thư điện tử, điện thoại và người liên hệ, tổ chức, cá nhân truy cập Cổng thông tin điện tử BHXH Việt Nam để kê khai và gửi Tờ khai thay đổi, bổ sung thông tin đăng ký sử dụng phương thức giao dịch điện tử trong lĩnh vực BHXH (mẫu số 02/SĐ-GD).

1.3. Đăng ký ngừng giao dịch điện tử

Truy cập Cổng thông tin điện tử BHXH Việt Nam để lập và gửi Tờ khai đăng ký ngừng sử dụng phương thức giao dịch điện tử (mẫu số 03/NG-GD).

- Kể từ thời điểm nhận được thông báo xác nhận ngừng giao dịch điện tử do cơ quan BHXH gửi đến, tổ chức, cá nhân thực hiện giao dịch bằng hồ sơ giấy theo quy định.

- Trường hợp tổ chức, cá nhân tiếp tục sử dụng phương thức giao dịch điện tử thì thực hiện đăng ký theo quy định tại khoản 1 Điều này.

2. Đăng ký qua Tổ chức I-VAN

2.1. Đăng ký sử dụng dịch vụ I-VAN

Tổ chức, cá nhân có chữ ký số truy cập hệ thống giao dịch điện tử của Tổ chức I-VAN để lập và gửi Tờ khai đăng ký sử dụng dịch vụ I-VAN (mẫu số 04/ĐK-IVAN).

2.2. Đăng ký thay đổi, bổ sung thông tin Tờ khai đăng ký sử dụng dịch vụ I-VAN

- Trường hợp thay đổi, bổ sung thông tin trên Tờ khai đăng ký sử dụng dịch vụ I-VAN: tổ chức, cá nhân truy cập vào tài khoản giao dịch BHXH điện tử để lập và gửi Tờ khai thay đổi, bổ sung thông tin đăng ký sử dụng dịch vụ I-VAN (mẫu số 05/SĐ-IVAN) tại hệ thống giao dịch điện tử của Tổ chức I-VAN;

- Trường hợp thay đổi Tổ chức I-VAN: tổ chức, cá nhân phải đăng ký ngừng sử dụng dịch vụ I-VAN theo quy định và thực hiện thủ tục đăng ký sử dụng dịch vụ I-VAN theo quy định.

2.3. Đăng ký ngừng sử dụng dịch vụ I-VAN

- Truy cập hệ thống giao dịch điện tử của Tổ chức I-VAN để lập và gửi Tờ khai đăng ký ngừng sử dụng dịch vụ I-VAN (mẫu số 06/NG-IVAN).

- Kể từ thời điểm nhận được thông báo xác nhận ngừng sử dụng dịch vụ I-VAN do cơ quan BHXH gửi đến thông qua Tổ chức I-VAN, tổ chức, cá nhân thực hiện thủ tục đăng ký giao dịch BHXH bằng hồ sơ giấy.

CHƯƠNG III: CÁC HÀNH VI VI PHẠM; HÌNH THỨC XỬ LÝ VI PHẠM KHI ĐƠN VỊ CHẬM ĐÓNG, TRỖN ĐÓNG BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN

(Một số nội dung mà đơn vị sử dụng lao động không nên vi phạm)

I. Một số nội dung cần quan tâm để đơn vị đóng đúng, đủ BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN cho người lao động.

1. Về đối tượng đóng

- Đóng đúng đối tượng (thuộc đối tượng thì phải tham gia).
- Đóng đủ số lao động thuộc đối tượng bắt buộc tham gia BHXH, BHYT, BHTN.

2. Về mức đóng

+ Đơn vị đảm bảo đóng đúng, đủ mức đóng BHXH, BHYT, BHTN cho NLĐ theo quy định tại Nghị định số 38/2022/NĐ-CP ngày 12/6/2022 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo HĐLĐ đối với khu vực doanh nghiệp.

+ Đơn vị không được tự ý tăng, giảm mức đóng BHXH, BHYT, BHTN cho NLĐ mà phải xây dựng thang lương, bảng lương theo đúng quy định tại Điều 93 Bộ luật Lao động năm 2019.

3. Về phương thức đóng:

+ Đơn vị đảm bảo việc đóng BHXH, BHYT, BHTN đến cơ quan BHXH kịp thời theo quy định (không đóng chậm, đóng thiếu);

+ Đơn vị phải đăng ký phương thức đóng đúng theo quy định của cơ quan BHXH và đảm bảo việc đóng đúng theo phương thức đã đăng ký.

II. Quy trình đối soát thông tin, dữ liệu, xử lý khi đơn vị sử dụng lao động chậm đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN

(Thực hiện theo Công văn số 2236/BHXH-TST ngày 16/8/2022 về việc hướng dẫn khai thác, phát triển người tham gia BHXH, BHYT bắt buộc và Công văn số 3165/BHXH-TST về việc sửa đổi và hướng dẫn một số nội dung tổ chức hội nghị là việc với đơn vị, doanh nghiệp theo Công văn số 2236/BHXH-TST để phát triển người tham gia BHXH, BHYT bắt buộc)

Đối với các đơn vị chưa tham gia, tham gia chưa đầy đủ BHXH, BHYT cho người lao động, cơ quan BHXH sẽ tiến hành xử lý như sau:

1. Gửi thông báo đến đơn vị, doanh nghiệp về việc đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN

Căn cứ danh sách đơn vị, người lao động chưa tham gia BHXH, BHYT cho người lao động và Danh sách đơn vị, lao động chưa tham gia BHXH, BHYT đầy đủ cho người lao động, gửi Thông báo (Mẫu số:04-KT, kèm theo Mẫu số: 02-KT/Mẫu số: 03-KT) cho đơn vị, doanh nghiệp.

*** Trách nhiệm của đơn vị sử dụng lao động**

- Tiếp nhận Thông báo (Mẫu số 04-KT, kèm theo Mẫu số 02-KT/Mẫu số 03-KT) do Ban Chỉ đạo thực hiện chính sách BHXH, BHYT huyện/xã chuyển đến.

- Thực hiện thủ tục đăng ký đóng cho người lao động theo danh sách mẫu 02-KT/Mẫu 03-KT nêu trên trong vòng 10 ngày kể từ ngày nhận được thông báo. Trường hợp có vướng mắc thì đơn vị liên hệ với cơ quan BHXH (địa chỉ....., số điện thoại) theo Thông báo số 04-KT để được hướng dẫn.

2. Tổ chức làm việc với đơn vị:

Sau 10 ngày kể từ ngày cơ quan BHXH gửi Thông báo mà đơn vị chưa phản hồi, hoặc chưa đăng ký tham gia BHXH, BHYT bắt buộc cho người lao động thì tổ chức Hội nghị làm việc tập trung trực tiếp với đơn vị.

*** Trách nhiệm của đơn vị sử dụng lao động**

- Nhận giấy mời (Mẫu số: 05-KT) từ cơ quan BHXH.

- Nghiên cứu kỹ các mẫu biểu do cơ quan BHXH chuyển đến (Mẫu số 02-KT; Mẫu số 03-KT). Chuẩn bị đầy đủ các hồ sơ tài liệu: danh sách tham gia BHXH, BHYT, bảng thanh toán tiền lương tiền công, HĐLĐ, giải trình đối với các trường hợp chênh lệch giữa danh sách đang tham gia BHXH, BHYT với danh sách cơ quan BHXH gửi, đối với các trường hợp đã đóng BHXH tại nơi khác, đang hưởng chế độ hưu trí... không thuộc đối tượng tham gia BHXH tại đơn vị thì cần cung cấp đầy đủ hồ sơ, thông tin để chứng minh. Trường hợp có vướng mắc thì liên hệ với cơ quan BHXH để được giải đáp.

- Cử người tham gia Hội nghị đúng thành phần, thời gian, địa điểm do cơ quan BHXH tổ chức. Trong quá trình tham gia Hội nghị, lắng nghe các thông tin về quy định của pháp luật về BHXH và các chế tài khi đơn vị sử dụng lao động không đóng/ đóng không đủ do cơ quan BHXH và các thành viên của Ban Chỉ đạo tuyên truyền; trường hợp người tham gia là đại diện đơn vị sử dụng lao động được ủy quyền đại diện theo pháp luật của đơn vị/ người làm công tác kế toán/ người làm công tác tổ chức - nhân sự của đơn vị thì cần ghi chép (note) lại đầy đủ để báo cáo chủ sử dụng lao động.

- Sau Hội nghị, thực hiện kê khai đăng ký tham gia, đóng BHXH, BHYT cho người lao động thuộc đối tượng tham gia BHXH, BHYT bắt buộc theo Thông báo kết quả chấp hành pháp luật BHXH, BHYT đúng quy định (Mẫu số 13-KT kèm theo).

- Đối với đơn vị, doanh nghiệp mới hoạt động chưa hiểu rõ, đầy đủ về pháp luật, chính sách, chế độ BHXH, BHYT việc kê khai tham gia, đóng BHXH, BHYT còn chưa rõ thì chủ động liên hệ cơ quan BHXH để được hướng dẫn cụ thể.

3. Kiểm tra tại đơn vị

Đối với các đơn vị chưa tham gia và đơn vị chưa tham gia BHXH, BHYT bắt buộc đầy đủ cho người lao động đã được mời nhưng không tham gia Hội nghị,

đồng thời chưa có ý kiến phản hồi, hoặc chưa đăng ký tham gia BHXH, BHYT bắt buộc cho người lao động, Cơ quan BHXH thành lập Đoàn Công tác tiến hành làm việc trực tiếp với đơn vị, thành phần gồm BHXH tỉnh/huyện Công an xã, Chi cục Thuế huyện tùy thuộc vào thực tiễn để mời các thành phần đại diện các đơn vị là thành viên Ban chỉ đạo thực hiện chính sách BHXH, BHYT.

*** Trách nhiệm của đơn vị sử dụng lao động:**

- Tiếp nhận Mẫu 05a-KT và Mẫu 05b-KT do cơ quan BHXH chuyển đến.
- Lập Mẫu báo cáo 05b-KT để chuẩn bị cho buổi làm việc
- Đăng ký đóng BHXH, BHYT, BHTN cho người lao động.
- Chuẩn bị hồ sơ, tài liệu bao gồm: HĐLĐ, bảng lương, bảng chấm công, quyết toán thuế...và các tài liệu khác theo yêu cầu của Đoàn kiểm tra. Hồ sơ, tài liệu được cung cấp phải là bản chính hoặc sao y bản chính, bản đóng dấu treo, dấu giáp lai; bản được người có thẩm quyền của đơn vị ký nháy vào các trang tài liệu và được giao nhận tại trụ sở đơn vị sử dụng lao động nơi Đoàn kiểm tra đến làm việc.
- Bố trí cán bộ tiếp Đoàn kiểm tra (người đại diện theo pháp luật của đơn vị và người có liên quan và thời gian, địa điểm làm việc.
- Trong khi kiểm tra, bố trí người có liên quan cung cấp các thông tin, hồ sơ, tài liệu cần thiết và có giải trình khi Đoàn kiểm tra đề nghị.
- Kiểm tra kỹ các thông tin các thông tin Biên bản làm việc về việc đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN cho người lao động (Mẫu số: 06-KT) trước khi người đại diện theo pháp luật của đơn vị ký.
- Có thái độ đúng mực trong khi làm việc trên nguyên tắc tôn trọng, dân chủ. Nếu có vướng mắc thì cần trực tiếp trao đổi để hiểu rõ hơn và có thái độ hợp tác tích cực với đoàn kiểm tra.

4. Triển khai công tác thanh tra chuyên ngành đóng:

Sau thời hạn 10 ngày kể từ ngày tổ chức Hội nghị, hoặc trực tiếp kiểm tra, đơn vị không chấp hành đóng BHXH, BHYT, BHTN cho người lao động thuộc đối tượng phải tham gia BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN, BHXH tỉnh ban hành Quyết định thanh tra chuyên ngành đóng BHXH, BHYT, BHTN đột xuất thực hiện thanh tra việc chấp hành pháp luật về BHXH, BHYT theo đúng quy định của pháp luật về thanh tra, kiểm tra và hướng dẫn của BHXH Việt Nam. Trong Biên bản làm việc (Biên bản thanh tra chuyên ngành đóng BHXH, BHYT bắt buộc) dẫn chiếu, chỉ rõ các hành vi vi phạm pháp luật về trốn đóng, chậm đóng; mức độ vi phạm, yêu cầu thời gian khắc phục hậu quả vi phạm, xử lý hành chính theo đúng quy định của pháp luật về thanh tra và hướng dẫn của BHXH Việt Nam.

*** Trách nhiệm của đơn vị sử dụng lao động**

Đơn vị chuẩn bị tài liệu và các nội dung tương tự **điểm 3** nêu trên.

5. Chuyển hồ sơ sang cơ quan Công an để điều tra

Đối với các đơn vị có hành vi vi phạm đến mức phải đề nghị xử lý hình sự (hành vi trốn đóng, chưa đóng về số người lao động, số tiền, thời gian vi phạm) và đáp ứng đầy đủ hồ sơ theo quy định tại Điều 216 Bộ luật Hình sự năm 2015 (sau khi thanh tra, xử lý vi phạm hành chính, nhưng không, hoặc chậm khắc phục hậu quả vi phạm) thì BHXH tỉnh/huyện phối hợp các cơ quan liên quan tập hợp, chuyển hồ sơ đề nghị cơ quan Công an điều tra theo quy định của pháp luật.

III. Các hành vi vi phạm về Hợp đồng lao động, tiền lương và BHXH, BHYT, BHTN

1. Hành vi vi phạm hành chính về hợp đồng lao động và hình thức xử phạt.

Được quy định từ Điều 9 đến Điều 12 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, BHXH, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng:

“ Điều 9. Vi phạm quy định về giao kết hợp đồng lao động

1. Phạt tiền đối với người sử dụng lao động khi có một trong các hành vi: giao kết hợp đồng lao động không bằng văn bản với người lao động làm công việc có thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên; giao kết hợp đồng lao động không bằng văn bản với người được ủy quyền giao kết hợp đồng cho nhóm người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên làm công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng quy định tại khoản 2 Điều 18 của Bộ luật Lao động; giao kết không đúng loại hợp đồng lao động với người lao động; giao kết hợp đồng lao động không đầy đủ các nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật theo một trong các mức sau đây:

a) Từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;

đ) Từ 20.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng đối với vi phạm từ 301 người lao động trở lên.

2. Phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng hoặc chứng chỉ của người lao động khi giao kết hoặc thực hiện hợp đồng lao động;

b) Buộc người lao động thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động;

c) Giao kết hợp đồng lao động với người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi mà không có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật của người đó.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc người sử dụng lao động giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người lao động khi có hành vi giao kết hợp đồng lao động không bằng văn bản với người lao động làm công việc có thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên quy định tại khoản 1 Điều này;

b) Buộc người sử dụng lao động giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động cho nhóm người lao động làm công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng khi có hành vi không giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động cho nhóm người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên làm công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng quy định tại khoản 2 Điều 18 của Bộ luật Lao động được quy định tại khoản 1 Điều này;

c) Buộc người sử dụng lao động giao kết đúng loại hợp đồng với người lao động đối với hành vi giao kết không đúng loại hợp đồng lao động với người lao động quy định tại khoản 1 Điều này;

d) Buộc người sử dụng lao động trả lại bản chính giấy tờ tùy thân; văn bằng; chứng chỉ đã giữ của người lao động đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm a khoản 2 Điều này;

đ) Buộc người sử dụng lao động trả lại số tiền hoặc tài sản đã giữ của người lao động cộng với khoản tiền lãi của số tiền đã giữ của người lao động tính theo mức lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các ngân hàng thương mại nhà nước công bố tại thời điểm xử phạt đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm b khoản 2 Điều này.

Điều 10. Vi phạm quy định về thử việc

1. Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Yêu cầu thử việc đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng;

b) Không thông báo kết quả thử việc cho người lao động theo quy định.

2. Phạt tiền từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Yêu cầu người lao động thử việc quá 01 lần đối với một công việc;

b) Thử việc quá thời gian quy định;

c) Trả lương cho người lao động trong thời gian thử việc thấp hơn 85% mức lương của công việc đó;

d) Không giao kết hợp đồng lao động với người lao động khi thử việc đạt yêu cầu đối với trường hợp hai bên có giao kết hợp đồng thử việc.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc người sử dụng lao động trả đủ tiền lương của công việc đó cho người lao động khi có hành vi vi phạm quy định tại điểm a khoản 1, điểm a, b, c khoản 2 Điều này;

b) Buộc người sử dụng lao động giao kết hợp đồng lao động với người lao động khi có hành vi vi phạm quy định tại điểm d khoản 2 Điều này.

Điều 11. Vi phạm quy định về thực hiện hợp đồng lao động

1. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động nhưng không báo cho người lao động trước 03 ngày làm việc hoặc không thông báo hoặc thông báo không rõ thời hạn làm tạm thời hoặc bố trí công việc không phù hợp với sức khỏe, giới tính của người lao động.

2. Phạt tiền từ 3.000.000 đồng đến 7.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Bố trí người lao động làm việc ở địa điểm khác với địa điểm làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại Điều 29 của Bộ luật Lao động;

b) Không nhận lại người lao động trở lại làm việc sau khi hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động nếu hợp đồng lao động còn thời hạn, trừ trường hợp người sử dụng lao động và người lao động có thỏa thuận khác hoặc pháp luật có quy định khác;

c) Chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động không đúng lý do; thời hạn hoặc không có văn bản đồng ý của người lao động theo quy định của pháp luật.

3. Phạt tiền từ 15.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng đối với hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

4. Phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Cường bức lao động hoặc ngược đãi người lao động nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự;

b) Buộc người lao động thực hiện hợp đồng lao động để trả nợ cho người sử dụng lao động.

5. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc người sử dụng lao động bố trí người lao động làm việc ở địa điểm đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động khi có hành vi vi phạm quy định tại điểm a khoản 2 Điều này;

b) Buộc người sử dụng lao động nhận lại người lao động trở lại làm việc sau khi hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác hoặc pháp luật có quy định khác và buộc trả lương cho người lao động trong những ngày không nhận người lao động trở lại làm việc sau khi hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm b khoản 2 Điều này;

c) Buộc người sử dụng lao động bố trí người lao động làm công việc đúng với hợp đồng lao động đã giao kết khi có hành vi vi phạm quy định tại điểm c khoản 2 Điều này.

Điều 12. Vi phạm quy định về sửa đổi, bổ sung, chấm dứt hợp đồng lao động

1. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi không thông báo bằng văn bản cho người lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định của Bộ luật Lao động, trừ trường hợp quy định tại các khoản 4, 5, 6, 7 và 8 Điều 34 của Bộ luật Lao động.

2. Phạt tiền đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi: Sửa đổi thời hạn của hợp đồng bằng phụ lục hợp đồng lao động; không thực hiện đúng quy định về thời hạn thanh toán các khoản về quyền lợi của người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động; không trả hoặc trả không đủ tiền trợ cấp thôi việc cho người lao động theo quy định của pháp luật; không trả hoặc trả không đủ tiền trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo quy định của pháp luật; không trả hoặc trả không đủ tiền cho người lao động theo quy định của pháp luật khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; không hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và trả lại cùng với bản chính giấy tờ khác đã giữ của người lao động sau khi chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật; không cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của người lao động nếu người lao động có yêu cầu sau khi chấm dứt hợp đồng lao động theo một trong các mức sau đây:

a) Từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng đối với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;

đ) Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với vi phạm từ 301 người lao động trở lên.

3. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Cho thôi việc đối với người lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế theo một trong các trường hợp sau: không trao đổi ý kiến trước với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động là thành viên; không thông báo trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh hoặc người lao động;

b) Trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế; khi chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã mà người sử dụng lao động có một trong các hành vi: không lập phương án sử dụng lao động; lập phương án sử dụng lao động nhưng không đầy đủ các nội dung chủ yếu theo quy định của pháp luật hoặc không trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khi xây dựng phương án sử dụng lao động;

c) Sử dụng quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc nhưng không tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

4. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc người sử dụng lao động trả đủ tiền trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm cho người lao động cộng với khoản tiền lãi của số tiền chưa trả tính theo mức lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các ngân hàng thương mại nhà nước công bố tại thời điểm xử phạt đối với hành vi không trả hoặc trả không đủ tiền trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm cho người lao động quy định tại khoản 2 Điều này;

b) Buộc người sử dụng lao động hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại những giấy tờ khác đã giữ của người lao động cho người lao động đối với hành vi không hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và trả lại cùng với bản chính giấy khác đã giữ của người lao động sau khi chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật quy định tại khoản 2 Điều này;

c) Buộc người sử dụng lao động trả cho người lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động của những ngày không báo trước khi có hành vi vi phạm về thời hạn báo trước quy định tại điểm a khoản 3 Điều này.

2. Các hành vi vi phạm hành chính về tiền lương và biện pháp xử phạt

Được quy định từ Điều 17 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, BHXH, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng:

1. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Không công bố công khai tại nơi làm việc trước khi thực hiện: thang lương, bảng lương; mức lao động; quy chế thưởng;

b) Không xây dựng thang lương, bảng lương hoặc định mức lao động; không áp dụng thử mức lao động trước khi ban hành chính thức;

c) Không tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khi xây dựng thang lương, bảng lương; định mức lao động; quy chế thưởng;

d) Không thông báo bảng kê trả lương hoặc có thông báo bảng kê trả lương cho người lao động nhưng không đúng theo quy định;

đ) Không trả lương bình đẳng hoặc phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau.

2. Phạt tiền đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi: Trả lương không đúng hạn theo quy định của pháp luật; không trả hoặc trả không đủ tiền lương cho người lao động theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động; không trả hoặc trả không đủ tiền lương làm thêm giờ; không trả hoặc trả không đủ tiền lương ngừng việc cho người lao động theo quy định của pháp luật; hạn chế hoặc can thiệp vào quyền tự quyết chi tiêu lương của người lao động; ép buộc người lao động chi tiêu lương vào việc mua hàng hóa, sử dụng dịch vụ của người sử dụng lao động hoặc của đơn vị khác mà người sử dụng lao động chỉ định; khấu trừ tiền lương của người lao động không đúng quy định của pháp luật; không trả hoặc trả không đủ tiền lương theo quy định cho người lao động khi tạm thời chuyển người lao động sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động hoặc trong thời gian đình công; không trả hoặc trả không đủ tiền lương của người lao động trong những ngày chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm khi người lao động thôi việc, bị mất việc làm; không tạm ứng hoặc tạm ứng không đủ tiền lương cho người lao động trong thời gian bị tạm đình chỉ công việc theo quy định của pháp luật; không trả đủ tiền lương cho người lao động cho thời gian bị tạm đình chỉ công việc trong trường hợp người lao động không bị xử lý kỷ luật lao động theo một trong các mức sau đây:

a) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng đối với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 30.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng đối với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;

đ) Từ 40.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng đối với vi phạm từ 301 người lao động trở lên.

3. Phạt tiền đối với người sử dụng lao động khi có hành vi trả lương cho người lao động thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định theo các mức sau đây:

a) Từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng đối với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 30.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng đối với vi phạm từ 51 người lao động trở lên.

4. Phạt tiền đối với người sử dụng lao động khi có hành vi không trả hoặc trả không đủ cùng lúc với kỳ trả lương một khoản tiền cho người lao động tương đương với mức người sử dụng lao động đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật theo một trong các mức sau đây:

a) Từ 3.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động;

b) Từ 5.000.000 đồng đến 8.000.000 đồng đối với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động;

c) Từ 8.000.000 đồng đến 12.000.000 đồng đối với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động;

d) Từ 12.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động;

đ) Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với vi phạm từ 301 người lao động trở lên.

5. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc người sử dụng lao động trả đủ tiền lương cộng với khoản tiền lãi của số tiền lương chậm trả, trả thiếu cho người lao động tính theo mức lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các ngân hàng thương mại nhà nước công bố tại thời điểm xử phạt đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 2, khoản 3 Điều 17 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP;

b) Buộc người sử dụng lao động trả đủ khoản tiền tương đương với mức đóng BHXH bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cộng với khoản tiền lãi của số tiền đó tính theo mức lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các ngân hàng thương mại nhà nước công bố tại thời điểm xử phạt cho người lao động đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 4 Điều 17 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP.

3. Hành vi vi phạm pháp luật về đóng BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN và hình thức xử phạt

3.1. Các hành vi vi phạm

- Trốn đóng BHXH, BHYT, BHTN (Thuộc đối tượng phải tham gia nhưng trốn đóng).
- Chậm đóng tiền BHXH, BHYT, BHTN (chậm đăng ký tham gia, đóng BHXH, BHYT bắt buộc).
- Chiếm dụng tiền đóng, hưởng BHXH, BHYT, BHTN (đã trích hoặc khấu trừ từ tiền lương phần trách nhiệm đóng BHXH, BHYT, BHTN bắt buộc của người lao động nhưng không đóng).
- Gian lận, giả mạo hồ sơ trong việc thực hiện BHXH, BHYT, BHTN.

3.2. Xử lý vi phạm pháp luật về đóng BHXH, BHTN, BHYT, BHTNLĐ-BNN

Khoản 3 Điều 122 Luật BHXH năm 2014, khoản 28 Điều 1 Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật BHYT năm 2014 quy định:

Người sử dụng lao động có hành vi vi phạm (trốn đóng, chậm đóng, chiếm dụng tiền đóng BHXH, BHYT, BHTN) từ 30 ngày trở lên thì bị xử lý như sau:

- Phải đóng đủ số tiền chưa đóng, chậm đóng và bị xử lý theo quy định của pháp luật, còn phải nộp số tiền lãi BHXH, BHTN bằng 02 lần mức lãi suất đầu tư quỹ BHXH bình quân của năm trước liền kề tính trên số tiền, thời gian chậm đóng BHXH, BHTN; bằng 02 lần mức lãi suất liên ngân hàng năm trước liền kề tính trên số tiền, thời gian chậm đóng BHYT; nếu không thực hiện thì theo yêu cầu của người có thẩm quyền, ngân hàng, tổ chức tín dụng khác, kho bạc nhà nước có trách nhiệm trích từ tài khoản tiền gửi của người sử dụng lao động để nộp số tiền chưa đóng, chậm đóng và lãi của số tiền này vào tài khoản của cơ quan BHXH. .

Trường hợp người sử dụng lao động không đóng BHYT cho người lao động (trốn đóng, chậm đóng) ngoài việc bị xử lý vi phạm theo quy định còn phải hoàn trả toàn bộ chi phí cho người lao động trong phạm vi quyền lợi, mức hưởng BHYT mà người lao động đã chi trả trong thời gian chưa có thẻ BHYT.

- Trường hợp người sử dụng lao động không đóng BHTNLĐ-BNN cho người lao động thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc theo quy định của Luật BHXH, thì ngoài việc phải bồi thường, trợ cấp theo quy định tại Điều 38 của Luật An toàn, vệ sinh lao động, người sử dụng lao động phải trả khoản tiền tương ứng với chế độ BHTNLĐ, BNN theo quy định tại Mục 3 Chương III Luật An toàn, vệ sinh lao động khi người lao động bị TNLĐ, BNN; việc chi trả có thể thực hiện một lần hoặc hằng tháng theo thỏa thuận của các bên, trường hợp không thống nhất thì thực hiện theo yêu cầu của người lao động.

3.3. Xử phạt vi phạm hành chính về đóng BHXH, BHTN, BHYT, BHTNLD-BNN

3.3.1 Xử phạt vi phạm hành chính về đóng BHXH, BHTN

(khoản 1 Điều 6, Điều 39 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, BHXH, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng)

“Điều 6. Mức phạt tiền, thẩm quyền xử phạt và nguyên tắc áp dụng đối với hành vi vi phạm hành chính nhiều lần

1. Mức phạt tiền quy định đối với các hành vi vi phạm quy định tại Chương II, Chương III và Chương IV Nghị định này là mức phạt đối với cá nhân, trừ trường hợp quy định tại khoản 1, 2, 3, 5 Điều 7; khoản 3, 4, 6 Điều 13; khoản 2 Điều 25; khoản 1 Điều 26; khoản 1, 5, 6, 7 Điều 27; khoản 8 Điều 39; khoản 5 Điều 41; khoản 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 Điều 42; khoản 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 Điều 43; khoản 1, 2, 3, 4, 5, 6 Điều 45; khoản 3 Điều 46 Nghị định này. Mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân.

2. Thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính quy định tại Chương V Nghị định này là thẩm quyền áp dụng đối với cá nhân; trong trường hợp phạt tiền, thẩm quyền xử phạt tổ chức gấp 02 lần thẩm quyền xử phạt cá nhân....”

“Điều 39. Vi phạm quy định về đóng BHXH bắt buộc, BHTN

1. Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với người lao động có hành vi thỏa thuận với người sử dụng lao động không tham gia BHXH bắt buộc, BHTN, tham gia không đúng đối tượng hoặc tham gia không đúng mức quy định.

2. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Hằng năm, không niêm yết công khai thông tin đóng BHXH của người lao động do cơ quan BHXH cung cấp theo quy định tại khoản 7 Điều 23 của Luật BHXH;

b) Không cung cấp hoặc cung cấp không đầy đủ thông tin về đóng BHXH bắt buộc, BHTN của người lao động khi người lao động hoặc tổ chức công đoàn yêu cầu.

3. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng khi vi phạm với mỗi người lao động nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi không thực hiện thủ tục xác nhận về việc đóng BHTN cho người lao động để người lao động hoàn thiện hồ sơ hưởng BHTN theo quy định.

4. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi không cung cấp chính xác, đầy đủ, kịp thời thông tin, tài liệu liên quan đến việc đóng, hưởng BHXH bắt buộc, BHTN theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền, cơ quan BHXH.

5. Phạt tiền từ 12% đến 15% tổng số tiền phải đóng BHXH bắt buộc, BHTN tại thời điểm lập biên bản vi phạm hành chính nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

- a) Chậm đóng BHXH bắt buộc, BHTN;
- b) Đóng BHXH, BHTN không đúng mức quy định mà không phải là trốn đóng;
- c) Đóng BHXH, BHTN không đủ số người thuộc diện tham gia BHXH, bắt buộc, BHTN mà không phải là trốn đóng;
- d) Chiếm dụng tiền đóng BHXH, BHTN của người lao động.

6. Phạt tiền từ 18% đến 20% tổng số tiền phải đóng BHXH bắt buộc, BHTN tại thời điểm lập biên bản vi phạm hành chính nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động không đóng BHXH bắt buộc, BHTN cho toàn bộ người lao động thuộc diện tham gia BHXH bắt buộc, BHTN nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

7. Phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

- a) Trốn đóng BHXH bắt buộc, BHTN nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự;
- b) Sửa chữa, làm sai lệch văn bản, tài liệu trong hồ sơ đề xuất được áp dụng mức đóng thấp hơn mức đóng bình thường vào Quỹ BHTNLD, BNN nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

.....

10. Biện pháp khắc phục hậu quả

a) Buộc người sử dụng lao động đóng đủ số tiền BHXH bắt buộc, BHTN phải đóng cho cơ quan BHXH đối với hành vi vi phạm quy định tại khoản 5, 6, 7 Điều này;

b) Buộc người sử dụng lao động nộp khoản tiền lãi bằng 02 lần mức lãi suất đầu tư quỹ BHXH bình quân của năm trước liền kề tính trên số tiền, thời gian chậm đóng, không đóng, trốn đóng, chiếm dụng tiền đóng; nếu không thực hiện thì theo yêu cầu của người có thẩm quyền, ngân hàng, tổ chức tín dụng khác, kho bạc nhà nước có trách nhiệm trích từ tài khoản tiền gửi của người sử dụng lao động để nộp số tiền chưa đóng, chậm đóng và khoản tiền lãi của số tiền này tính theo lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các ngân hàng thương mại nhà nước công bố tại thời điểm xử phạt vào tài khoản của cơ quan BHXH đối với những hành vi vi phạm quy định tại các khoản 5, 6, 7 Điều này từ 30 ngày trở lên.”

3.3.2. Xử phạt vi phạm hành chính về BHYT

(Điều 80, Điều 81 Nghị định số 117/2020/NĐ-CP ngày 28/9/2020 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực y tế; khoản 1 Điều 2 Nghị định số 124/2021/NĐ-CP ngày 28/12/2021 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 115/2018/NĐ-CP ngày 04/9/2018 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính về an toàn thực phẩm và Nghị định số 117/2020/NĐ-CP)

- “Điều 80. Vi phạm quy định về đóng BHYT

1. Cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 300.000 đồng đến 500.000 đồng đối với hành vi không đóng BHYT của đối tượng bắt buộc tham gia BHYT.

2. Phạt tiền đối với hành vi không đóng BHYT cho toàn bộ số người lao động bắt buộc tham gia BHYT của người sử dụng lao động, đóng BHYT không đủ số người bắt buộc tham gia BHYT của người sử dụng lao động, chậm đóng BHYT, trốn đóng BHYT theo một trong các mức sau đây:

a) Từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng, khi vi phạm dưới 10 người lao động;

b) Từ 3.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng, khi vi phạm từ 10 đến dưới 50 người lao động;

c) Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng, khi vi phạm từ 50 đến dưới 100 người lao động;

d) Từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng, khi vi phạm từ 100 đến dưới 500 người lao động;

đ) Từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng, khi vi phạm từ 500 đến dưới 1.000 người lao động;

e) Từ 30.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng, khi vi phạm từ 1.000 người lao động trở lên.

3. Phạt tiền đối với hành vi đóng BHYT không đủ số tiền phải đóng theo một trong các mức sau đây:

a) Từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng đối với mức vi phạm có giá trị dưới 5.000.000 đồng;

b) Từ 2.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với mức vi phạm có giá trị từ 5.000.000 đồng đến dưới 10.000.000 đồng;

c) Từ 3.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với mức vi phạm có giá trị từ 10.000.000 đồng đến dưới 20.000.000 đồng;

d) Từ 5.000.000 đồng đến 7.000.000 đồng đối với mức vi phạm có giá trị từ 20.000.000 đồng đến dưới 40.000.000 đồng;

đ) Từ 7.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với mức vi phạm có giá trị từ 40.000.000 đồng đến dưới 60.000.000 đồng;

e) Từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với mức vi phạm có giá trị từ 60.000.000 đồng đến dưới 80.000.000 đồng;

g) Từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với mức vi phạm có giá trị từ 80.000.000 đồng đến dưới 120.000.000 đồng;

h) Từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng đối với mức vi phạm có giá trị từ 120.000.000 đồng đến dưới 160.000.000 đồng;

i) Từ 30.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng đối với mức vi phạm có giá trị từ 160.000.000 đồng trở lên.

4. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với hành vi chiếm đoạt tiền BHYT.

5. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Buộc hoàn trả số tiền mà đối tượng tham gia BHYT bị thiệt hại (nếu có) đối với hành vi quy định tại các khoản 2, 3 và 4 Điều này. Trường hợp không hoàn trả được cho đối tượng thì nộp vào ngân sách nhà nước theo quy định của pháp luật;

b) Buộc nộp số lợi bất hợp pháp có được vào tài khoản thu của quỹ BHYT đối với hành vi quy định tại các khoản 2, 3 và 4 Điều này.”

- “Điều 81. Vi phạm quy định về đưa người không thuộc trách nhiệm quản lý của tổ chức vào danh sách tham gia BHYT

1. Phạt tiền đối với hành vi đưa người vào danh sách tham gia BHYT không đúng quy định của pháp luật theo một trong các mức sau đây:

a) Từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng tính trên mỗi thẻ BHYT đối với trường hợp vi phạm nhưng chưa làm thiệt hại đến quỹ BHYT;

b) Từ 2.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng tính trên mỗi thẻ BHYT đối với trường hợp đã sử dụng trong khám bệnh, chữa bệnh BHYT làm thiệt hại đến quỹ BHYT.

2. Phạt tiền đối với hành vi tham gia BHYT tại cơ quan, tổ chức không đúng quy định của pháp luật theo một trong các mức sau đây:

a) Từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng tính trên mỗi người có thẻ BHYT nhưng chưa sử dụng thẻ BHYT để khám bệnh, chữa bệnh BHYT;

b) Từ 2.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng tính trên mỗi người có thẻ BHYT đã sử dụng thẻ BHYT để khám bệnh, chữa bệnh BHYT.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả:

Buộc hoàn trả số tiền đã vi phạm vào tài khoản thu của quỹ BHYT (nếu có) đối với hành vi quy định tại điểm b khoản 1 và điểm b khoản 2 Điều này.”

- “Điều 2. Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 117/2020/NĐ-CP ngày 28 tháng 9 năm 2020 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực y tế

1. Sửa đổi, bổ sung khoản 4 Điều 1 như sau:

“4. Khi phát hiện các hành vi vi phạm quy định tại ...khoản 4 Điều 80; ...và các khoản 2, 3 Điều 80 Nghị định này mà căn cứ vào tính chất, mức độ của hành vi xét thấy có dấu hiệu tội phạm theo quy định của điều luật tương ứng trong Bộ luật Hình sự, người có thẩm quyền đang thụ lý vụ việc chuyển hồ sơ vụ vi phạm cho cơ quan có thẩm quyền tiến hành tố tụng hình sự theo quy định tại các khoản 1, 2 và 4 Điều 62 của Luật Xử lý vi phạm hành chính. Trường hợp cơ quan có thẩm quyền tiến hành tố tụng hình sự có quyết định không khởi tố vụ án hình sự theo quy định của pháp luật về tố tụng hình sự thì cơ quan có thẩm quyền tiến hành tố tụng hình sự trả lại hồ sơ vụ việc cho người có thẩm quyền xử phạt đã chuyển hồ sơ đến theo quy định tại khoản 3 Điều 62 của Luật Xử lý vi phạm hành chính để xử phạt vi phạm hành chính theo quy định tại Nghị định này.”

IV. Xử lý hình sự tội trốn đóng BHXH, BHYT, BHTN cho người lao động (Điều 216 Bộ luật hình sự số 100/2015/QH13)

“Điều 216. Tội trốn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động

1. Người nào có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động mà gian dối hoặc bằng thủ đoạn khác để không đóng hoặc không đóng đầy đủ theo quy định từ 06 tháng trở lên thuộc một trong những trường hợp sau đây, đã bị xử phạt vi phạm hành chính về hành vi này mà còn vi phạm, thì bị phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 200.000.000 đồng, phạt cải tạo không giam giữ đến 01 năm hoặc phạt tù từ 03 tháng đến 01 năm:

- a) Trốn đóng bảo hiểm từ 50.000.000 đồng đến dưới 300.000.000 đồng;
- b) Trốn đóng bảo hiểm cho từ 10 người đến dưới 50 người lao động.

2. Phạm tội thuộc một trong các trường hợp sau đây, thì bị phạt tiền từ 200.000.000 đồng đến 500.000.000 đồng hoặc phạt tù từ 06 tháng đến 03 năm:

- a) Phạm tội 02 lần trở lên;
- b) Trốn đóng bảo hiểm từ 300.000.000 đồng đến dưới 1.000.000.000 đồng;
- c) Trốn đóng bảo hiểm cho từ 50 người đến dưới 200 người;

d) Không đóng số tiền bảo hiểm đã thu hoặc đã khấu trừ của người lao động quy định tại điểm a hoặc điểm b khoản 1 Điều này.

3. Phạm tội thuộc một trong các trường hợp sau đây, thì bị phạt tiền từ 500.000.000 đồng đến 1.000.000.000 đồng hoặc bị phạt tù từ 02 năm đến 07 năm:

- a) Trốn đóng bảo hiểm 1.000.000.000 đồng trở lên;
- b) Trốn đóng bảo hiểm cho 200 người trở lên;

c) Không đóng số tiền bảo hiểm đã thu hoặc đã khấu trừ của người lao động quy định tại điểm b hoặc điểm c khoản 2 Điều này.

4. Người phạm tội còn có thể bị phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 100.000.000 đồng, cấm đảm nhiệm chức vụ, cấm hành nghề hoặc làm công việc nhất định từ 01 năm đến 05 năm.

5. Pháp nhân thương mại phạm tội quy định tại Điều này, thì bị phạt như sau:

a) Phạm tội thuộc trường hợp quy định tại khoản 1 Điều này, thì bị phạt tiền từ 200.000.000 đồng đến 500.000.000 đồng;

b) Phạm tội thuộc trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này, thì bị phạt tiền từ 500.000.000 đồng đến 1.000.000.000 đồng;

c) Phạm tội thuộc trường hợp quy định tại khoản 3 Điều này, thì bị phạt tiền từ 1.000.000.000 đồng đến 3.000.000.000 đồng.”

DANH MỤC TÀI LIỆU

1. Văn bản quy phạm pháp luật

1.1. Bộ luật Lao động năm 2019;

- Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, BHXH, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

- Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động;

1.2. Bộ luật Hình sự năm 2015

1.3. BHXH bắt buộc

- Luật BHXH năm 2014.

- Nghị định số 115/2015/NĐ-CP ngày 11/11/2015 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật BHXH về BHXH bắt buộc.

- Nghị định số 143/2018/NĐ-CP ngày 15/10/2018 của Chính phủ quy định chi tiết Luật BHXH và Luật An toàn, vệ sinh lao động về BHXH bắt buộc đối với người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

- Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH 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 06/2021/TT-BLĐTBXH ngày 07/7/2021 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH 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.

1.4. BHYT

- Luật BHYT năm 2008.

- Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật BHYT năm 2014.

- 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 75/2023/NĐ-CP ngày 19/10/2023 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của 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.

1.5. BHTN

- Luật Việc làm năm 2013.

- Nghị định số 28/2015/NĐ-CP ngày 12/3/2015 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Việc làm về BHTN.

- Nghị định số 61/2020/NĐ-CP ngày 29/5/2020 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 28/2015/NĐ-CP ngày 12/3/2015 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Việc làm về BHTN.

- Thông tư số 28/2015/TT-BLĐTBXH ngày 31/7/2015 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện Điều 52 của Luật Việc làm và một số điều của Nghị định số 28/2015/NĐ-CP ngày 12/3/2015 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Việc làm về BHTN.

- Thông tư số 15/2023/TT-BLĐTBXH ngày 29/12/2023 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư số 28/2015/TT-BLĐTBXH ngày 31/7/2015 hướng dẫn thực hiện Điều 52 của Luật Việc làm và một số điều của Nghị định số 28/2015/NĐ-CP ngày 12/3/2015 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Việc làm về BHTN.

1.6. BHTNLD, BNN

- Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015.

- Nghị định số 58/2020/NĐ-CP ngày 27/5/2020 của Chính phủ quy định mức đóng BHXH bắt buộc vào Quỹ BHTNLD, BNN.

- Nghị định số 88/2020/NĐ-CP ngày 28/7/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật An toàn, vệ sinh lao động về BHTNLD, BNN bắt buộc.

- Thông tư số 28/2021/TT-BLĐTBXH ngày 28/12/2021 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật An toàn, vệ sinh lao động về chế độ đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

2. Các văn bản hướng dẫn của BHXH Việt Nam

- Quyết định số 1040/QĐ-BHXH ngày 18/8/2020 của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam ban hành mẫu báo cáo tình hình sử dụng lao động và danh sách tham gia BHXH, BHYT, BHTN.

- Quyết định số 1188/QĐ-BHXH ngày 24/5/2022 của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam sửa đổi, bổ sung một số điều Quy trình thu BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLD, BNN; quản lý sổ BHXH, thẻ BHYT ban hành kèm theo Quyết định số 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 và Quyết định số 505/QĐ-BHXH ngày 27/3/2020 của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam.

- Quyết định số 490/QĐ-BHXH ngày 28/3/2023 của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam sửa đổi, bổ sung một số điều của Quy trình thu BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLD, BNN; quản lý sổ BHXH, thẻ BHYT ban hành kèm theo Quyết định số 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam và sửa đổi, bổ sung Điều 1 của Quyết định số 505/QĐ-BHXH ngày 27/3/2020 của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam.

- Quyết định số 948/QĐ-BHXH ngày 05/6/2023 của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam sửa đổi, bổ sung một số điều Quy trình thu BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLD, BNN; quản lý sổ BHXH, thẻ BHYT ban hành kèm theo Quyết định số 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 và Quyết định số 490/QĐ-BHXH ngày 28/3/2023 của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam.

- Quyết định 838/QĐ-BHXH ngày 29/5/2017 của BHXH Việt Nam ban hành quy trình giao dịch điện tử trong lĩnh vực BHXH, BHYT, BHTN.

- Công văn số 2236/BHXH-TST ngày 16/8/2022 về việc hướng dẫn khai thác, phát triển người tham gia BHXH, BHYT bắt buộc.

- Công văn số 3165/BHXH-TST về việc sửa đổi và hướng dẫn một số nội dung tổ chức hội nghị là việc với đơn vị, doanh nghiệp theo Công văn số 2236/BHXH-TST để phát triển người tham gia BHXH, BHYT bắt buộc.

- Công văn số 862/BHXH-TST ngày 29/3/2024 của BHXH Việt Nam hướng dẫn một số nội dung thực hiện Hiệp định về BHXH giữa Việt Nam và Hàn Quốc.