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

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 16-2020

I. THÔNG TIN PHÁP LUẬT

Chính sách hỗ trợ đối với cơ sở giáo dục mầm non, giáo viên và con em công nhân, người lao động ở địa bàn có khu công nghiệp, nơi có nhiều lao động

Căn cứ pháp lý

- Nghị định số 105/2020/NĐ-CP ngày 8/9/2020 quy định chính sách phát triển giáo dục mầm non

Nội dung

Chính phủ vừa ban hành Nghị định số 105/2020/NĐ-CP ngày 8/9/2020 quy định chính sách phát triển giáo dục mầm non. Nghị định này quy định chính sách phát triển giáo dục mầm non quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều 27 và khoản 2 Điều 81 Luật Giáo dục, áp dụng đối với nhà trẻ, nhóm trẻ độc lập; trường mẫu giáo, lớp mẫu giáo độc lập; trường mầm non, lớp mầm non độc lập (gọi chung là cơ sở giáo dục mầm non); các tổ chức, cá nhân có liên quan.

Nghị định số 105/2020/NĐ - CP có quy định chính sách đối với cơ sở giáo dục mầm non độc lập dân lập, tư thục ở địa bàn có khu công nghiệp, nơi có nhiều lao động bao gồm chính sách đối với cơ sở giáo dục, trẻ em là con công nhân, người lao động và giáo viên tại các cơ sở giáo dục này, cụ thể như sau:

1. Cơ sở giáo dục mầm non độc lập ở địa bàn có khu công nghiệp thuộc loại hình dân lập, tư thục đã được cấp có thẩm quyền cấp phép thành lập theo đúng quy định có từ 30% trẻ em là con công nhân, người lao động làm việc tại khu công nghiệp (Điều 5 - Nghị định 105/NĐ-CP)

- Được hỗ trợ trang bị cơ sở vật chất 01 lần, bao gồm: trang bị đồ dùng, đồ chơi, thiết bị dạy học theo danh mục quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo và hỗ trợ kinh phí sửa chữa cơ sở vật chất để phục vụ trực tiếp cho việc chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục trẻ em. Mức hỗ trợ tối thiểu là 20 (hai mươi) triệu đồng/cơ sở giáo dục mầm non độc lập.

- Căn cứ khả năng ngân sách địa phương và số lượng cơ sở giáo dục mầm non độc lập trên địa bàn thuộc diện được hỗ trợ, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh xây dựng kế hoạch, phương án hỗ trợ, phương án kiểm tra việc hỗ trợ và sử dụng kinh phí cho các cơ sở giáo dục mầm non độc lập trình Hội đồng nhân dân cấp tỉnh phê duyệt để tổ chức thực hiện, bảo đảm việc hỗ trợ cho các cơ sở giáo dục mầm non độc lập hoàn thành trước ngày 30 tháng 6 hằng năm

2. Đối với trẻ em mầm non là con công nhân, người lao động làm việc tại khu công nghiệp

- Trẻ em đang học tại các cơ sở giáo dục mầm non thuộc loại hình dân lập, tư thục đã được cơ quan có thẩm quyền cấp phép thành lập và hoạt động theo đúng quy định có

cha hoặc mẹ hoặc người chăm sóc, nuôi dưỡng trẻ em là công nhân, người lao động đang làm việc tại các khu công nghiệp được doanh nghiệp ký hợp đồng lao động theo quy định được **hỗ trợ tối thiểu 160.000 đồng/trẻ/tháng**. Thời gian hỗ trợ tính theo số tháng học thực tế, nhưng không quá 9 tháng/năm học. Mức hỗ trợ do Ủy ban nhân dân cấp tỉnh xây dựng phù hợp với khả năng ngân sách của địa phương, trình Hội đồng nhân dân cùng cấp xem xét, quyết định.

- Hồ sơ đề nghị trợ cấp bao gồm:

+ Đơn đề nghị trợ cấp đối với trẻ em mầm non là con công nhân, người lao động tại khu công nghiệp (Mẫu số 03 quy định tại Phụ lục kèm theo Nghị định này) có xác nhận của đơn vị sử dụng lao động nơi cha hoặc mẹ hoặc người chăm sóc, nuôi dưỡng trẻ em đang công tác;

+ Giấy khai sinh hoặc sổ hộ khẩu hoặc giấy xác nhận tạm trú của trẻ em (Bản sao kèm theo bản chính để đối chiếu hoặc bản sao có chứng thực).

- Trình tự, thời gian và phương thức thực hiện

+ Trình tự và thời gian thực hiện

Tháng 8 hằng năm, cơ sở giáo dục mầm non tổ chức phổ biến, thông báo rộng rãi và hướng dẫn cho cha mẹ hoặc người chăm sóc, nuôi dưỡng trẻ em thuộc đối tượng được hưởng chính sách nộp hồ sơ đề nghị trợ cấp;

Trong vòng 15 ngày làm việc kể từ ngày cơ sở giáo dục mầm non thông báo, cha mẹ hoặc người chăm sóc, nuôi dưỡng trẻ em nộp trực tiếp hoặc qua bưu điện hoặc trực tuyến 01 bộ hồ sơ theo quy định tại khoản 3 Điều này tại cơ sở giáo dục mầm non;

Cơ sở giáo dục mầm non tiếp nhận, kiểm tra thành phần hồ sơ, nếu thành phần hồ sơ nộp là bản sao chưa có chứng thực của cấp có thẩm quyền, người nhận hồ sơ có trách nhiệm đối chiếu với bản chính, ký xác nhận vào bản sao để đưa vào hồ sơ, yêu cầu bổ sung nếu hồ sơ chưa đầy đủ hoặc chưa đúng quy định. Sau khi tiếp nhận hồ sơ hợp lệ, cơ sở giáo dục mầm non gửi giấy tiếp nhận hồ sơ cho cha mẹ hoặc người chăm sóc, nuôi dưỡng trẻ em. Trường hợp hồ sơ gửi qua bưu điện hoặc trực tuyến không bảo đảm yêu cầu, trong thời hạn 05 ngày làm việc cơ sở giáo dục mầm non gửi thông báo không tiếp nhận hồ sơ và lý do cho cha mẹ hoặc người chăm sóc, nuôi dưỡng trẻ em;

Trong vòng 10 ngày làm việc, kể từ ngày hết hạn nhận hồ sơ, cơ sở giáo dục mầm non lập danh sách trẻ em mầm non được hưởng trợ cấp kèm theo hồ sơ quy định tại khoản 3 Điều này gửi về phòng giáo dục và đào tạo đang quản lý trực tiếp để xem xét, tổng hợp; người đại diện theo pháp luật của cơ sở giáo dục mầm non dân lập, tư thục hoàn toàn chịu trách nhiệm về danh sách trẻ em được hưởng trợ cấp;

Trong vòng 07 ngày làm việc, kể từ khi nhận được hồ sơ của cơ sở giáo dục mầm non, phòng giáo dục và đào tạo tổ chức thẩm định hồ sơ, tổng hợp danh sách trẻ em mầm non được hưởng trợ cấp gửi cơ quan tài chính cùng cấp trình Ủy ban nhân dân cấp huyện quyết định phê duyệt theo quy định của Luật Ngân sách nhà nước;

Trong vòng 07 ngày làm việc, kể từ khi nhận được hồ sơ của phòng giáo dục và đào tạo, Ủy ban nhân dân cấp huyện phê duyệt danh sách trẻ em mầm non được hưởng trợ cấp và thông báo kết quả cho cơ sở giáo dục mầm non;

Sau khi được cấp có thẩm quyền phê duyệt, cơ sở giáo dục mầm non thông báo công khai danh sách trẻ em mầm non được trợ cấp.

+ Phương thức thực hiện

Cơ sở giáo dục mầm non chịu trách nhiệm tiếp nhận kinh phí và chi trả kinh phí trợ cấp trực tiếp bằng tiền mặt cho cha mẹ hoặc người chăm sóc, nuôi dưỡng trẻ em;

Thời gian chi trả thực hiện 2 lần trong năm học: lần 1 chi trả đủ 4 tháng vào tháng 11 hoặc tháng 12 hằng năm; lần 2 chi trả đủ các tháng còn lại vào tháng 3 hoặc tháng 4 hằng năm;

Trường hợp cha mẹ hoặc người chăm sóc, nuôi dưỡng trẻ em chưa nhận được kinh phí hỗ trợ học phí theo thời hạn thì được truy lĩnh trong kỳ chi trả tiếp theo;

Trường hợp trẻ em thôi học, cơ sở giáo dục mầm non có trách nhiệm báo cáo phòng giáo dục và đào tạo, phòng giáo dục và đào tạo trình Ủy ban nhân dân cấp huyện dừng thực hiện chi trả chính sách.

2. Đối với giáo viên mầm non làm việc tại cơ sở giáo dục mầm non dân lập, tư thục ở địa bàn có khu công nghiệp

Giáo viên mầm non đang làm việc tại cơ sở giáo dục mầm non thuộc loại hình dân lập, tư thục đã được cơ quan có thẩm quyền cấp phép thành lập và hoạt động theo quy định ở địa bàn có khu công nghiệp bảo đảm những điều kiện sau: i) Có trình độ chuẩn đào tạo chức danh giáo viên mầm non theo quy định; ii) Có hợp đồng lao động với người đại diện theo pháp luật của cơ sở giáo dục mầm non dân lập, tư thục; iii) Trực tiếp chăm sóc, giáo dục trẻ tại nhóm trẻ/lớp mẫu giáo có từ 30% trẻ em là con công nhân, người lao động làm việc tại khu công nghiệp: Được hỗ trợ tối thiểu 800.000 đồng/tháng (tám trăm ngàn đồng một tháng).

Số lượng giáo viên trong cơ sở giáo dục mầm non dân lập, tư thục được hưởng hỗ trợ được tính theo định mức quy định đối với các cơ sở giáo dục mầm non công lập hiện hành.

Thời gian hưởng hỗ trợ tính theo số tháng dạy thực tế trong năm học. Mức hỗ trợ này nằm ngoài mức lương thỏa thuận giữa chủ cơ sở giáo dục mầm non dân lập, tư thục với giáo viên và không dùng tính đóng hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp.

Mức hỗ trợ do Ủy ban nhân dân cấp tỉnh xây dựng phù hợp với khả năng ngân sách của địa phương, trình Hội đồng nhân dân cùng cấp xem xét, quyết định.

Như vậy, căn cứ vào các quy định trên, các công đoàn cơ sở cung cấp thông tin, hướng dẫn, hỗ trợ tổ chức mầm non, nhà trẻ và công nhân, người lao động của các nhà máy ở địa bàn các khu công nghiệp xem xét nếu đủ điều kiện tiêu chuẩn thực hiện các trình tự thủ tục theo quy định để hưởng hỗ trợ.

LÊ TẤT THẮNG

II.TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định pháp luật về loại hợp đồng lao động

Cách đây hơn 2 năm, doanh nghiệp N ký hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng với anh Y. Sau khi hết hạn lần thứ nhất, họ lại tiếp tục ký với anh hợp đồng lao

động có thời hạn 12 tháng lần thứ hai.Vừa rồi, hợp đồng này cũng đã kết thúc. 22 ngày sau, họ lại đề nghị anh ký một hợp đồng có thời hạn 12 tháng nữa và hứa hẹn rằng, sau khi hợp đồng này hết hạn, doanh nghiệp sẽ chuyển sang, ký với anh hợp đồng lao động không xác đinh thời hạn.

Xin hỏi:

Cách xử lý của doanh nghiệp N trong việc ký hợp đồng lao động với anh Y có đúng với quy định của pháp luật?

Căn cứ pháp lý

- Bộ luật Lao động 2012

Xử lý tình huống:

Theo quy định tại điểm a và b**,** Khoản 1 và Khoản 2, Điều 22, Bộ luật Lao động 2012 quy định về loại hợp đồng lao động sau:

"1. Hợp đồng lao động phải được giao kết theo một trong các loại sau đây:

a) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

Hợp đồng lao động 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 hợp đồng.

b) Hợp đồng lao động xác định thời hạn;

Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng."....

"2. Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b và điểm c khoản 1 Điều này hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới; nếu không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn và hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động xác định thời hạn với thời hạn là 24 tháng."

Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn."

Căn cứ vào quy định trên, hợp đồng lao động của anh Y là hợp đồng xác định thời hạn 12 tháng. Khi hợp đồng này hết hạn lần thứ nhất, doanh nghiệp N. và anh đã ký hợp đồng xác định thời hạn lần thứ hai là đúng với quy định của pháp luật.

Ở lần thứ ba, doanh nghiệp đề nghị ký kết hợp đồng mới sau 22 ngày hợp đồng cũ hết hiệu lực là đúng quy định về thời hạn, nhưng hợp đồng lần này phải là hợp đồng không xác định thời hạn.

Việc doanh nghiệp N tiếp tục đề nghị anh Y ký tiếp một hợp đồng có thời hạn 12 tháng lần thứ ba là sai với quy định của pháp luật.

NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về loại hợp đồng lao động xác định thời hạn chuyển sang hợp đồng lao động không xác định thời hạn

Anh T là công nhân và ký kết hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng với công ty May K từ ngày 15/3/2019. Đến ngày 27/4/2020 anh T vẫn làm việc tại công ty. Anh T hỏi:

1. Có phải theo quy định của BLLĐ thì hợp đồng xác định thời hạn của anh sẽ được chuyển sang hợp đồng lao động không xác định thời hạn không?

2. Công ty May K và anh có cần thiết phải ký HĐLĐ không xác định thời hạn thay thế Hợp đồng lao động cũ không?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động năm 2012;

- Nghị định số 28/2020/NĐ-CP ngày 1/3/2020 quy định xử phạt vi phạm hành chính lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Xử lý tình huống:

1. Khoản 1, Điều 22, Bộ luật Lao động năm 2012 quy định hợp đồng lao động phải giao kết một trong các loại sau:

- Hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

- Hợp đồng lao động xác định thời hạn: là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng;

- Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng

Khoản 2, Điều 22, BLLĐ năm 2012 quy định khi hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới; nếu không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng giữa anh T và công ty May K hết thời hạn vào ngày 15/3/2020 và đến ngày 27/3/2020 là 42 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động cũ hết hạn, anh T vẫn tiếp tục làm việc.

Căn cứ vào quy định trên, hợp đồng lao động xác định thời hạn đã giao kết giữa anh T và công ty May K trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

2. Khoản 1, Điều 36, Bộ luật Lao động năm 2012 quy định hợp đồng lao động chấm dứt khi hết hạn hợp đồng lao động.

Về nguyên tắc hiệu lực của hợp đồng nói chung khi hết hạn thì chấm dứt hiệu lực toàn bộ, chấm dứt quyền và nghĩa vụ của các bên tham gia hợp đồng. Hợp đồng lao động là một loại hợp đồng, do đó khi hết hạn hợp đồng thì cũng chấm dứt hiệu lực như quy định tại Điều 36 nêu trên.

Tuy nhiên, theo quy định tại khoản 2, Điều 22, BLLĐ năm 2012 "nếu không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn". Điều này đặt ra câu hỏi: có phải hợp đồng lao động đã ký kết vẫn còn hiệu lực?

Mệnh đề "hợp đồng đã giao kết trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn" trong quy định trên phải được hiểu là:

- Văn bản hợp đồng lao động xác định thời hạn đã ký trước đây đã chấm dứt hiệu lực;

- Quan hệ lao động phát sinh kể từ ngày kết thúc thời gian trong vòng 30 ngày được pháp luật thừa nhận và bảo vệ. Do vậy, mặc nhiên có hiệu lực trên cơ sở thỏa thuận tạm thời và chuyển tiếp các quyền và nghĩa vụ của các bên đang được thực hiện cho đến khi một hợp đồng lao động không xác định thời hạn được ký kết. Bởi vì:

- Theo quy định tại Điều 16, BLLĐ năm 2012, hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản.

- Khoản 1, Điều 8, Nghị định số 28/2020/NĐ - CP quy định xử phạt vi phạm quy định về giao kết hợp đồng lao động với người sử dụng lao động không giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản đối với công việc có thời hạn từ đủ 3 tháng trở lên và không giao kết đúng loại hợp đồng lao động với người lao động.

Như vậy, căn cứ vào các quy định trên, công ty May K và anh T cần phải ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn thay cho hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng đã hết hiệu lực.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH

IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về xử lý kỷ luật sa thải

Tháng 6/2020, anh A cùng 3 đồng nghiệp đánh bạc tại khu vực nhà lò hơi Công ty CP Dệt May X thì bị bảo vệ Công ty phát hiện, lập biên bản sự việc và báo cáo Lãnh đạo Công ty. Tại thời điểm lập biên bản sự việc, bảo vệ Công ty thu được số tiền hơn 100 ngàn đồng trên chiếu bạc. Hội đồng kỷ luật của Công ty đã tiến hành trình tự xử lý kỷ luật và đề nghị Lãnh đạo Công ty ra quyết định sa thải những người cùng tham gia đánh bạc. Anh A đang nuôi con (con 10 tháng tuổi) nên tạm thời chưa phải áp dụng hình thức sa thải. Anh A cho rằng việc đánh bạc của anh và đồng nghiệp mang tính chất giải trí, giá trị nhỏ. Việc Công ty áp dụng hình thức kỷ luật cao nhất có quá mức không? Khi nào thì anh A phải bị xử lý lỷ luật?

<u>Căn cứ pháp lý:</u>

- Bộ luật Lao động năm 2012;

- Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 10 năm 2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động (Nghị định 05);

Xử lý tình huống:

Tại khoản 1, Điều 126 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng trong những trường hợp người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma tuý trong phạm vi nơi làm việc, tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe doạ gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động".

Về nguyên tắc xử lý kỷ luật lao động, tại khoản 4 Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định không được xử lý lỷ luật người lao động trong một số trường hợp trong đó có trường hợp người lao động nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.

Như vậy, Bộ luật Lao động quy định rõ người lao động chỉ cần có hành vi đánh bạc trong phạm vi nơi làm việc là đã đủ điều kiện để áp dụng hình thức kỷ luật sa thải mà không phụ thuộc váo giá trị canh bạc lớn hay nhỏ. Do đó, việc Công ty áp dụng hình thức kỷ luật sa thải - mức xử lý cao nhất đối với những người lao động tham gia đánh bạc là đúng quy định của pháp luật.

Anh A tham gia đánh bạc nhưng đang trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi nên tạm thời chưa bị xử lý kỷ luật cho đến khi con anh đủ 12 tháng tuổi.

Theo quy định tại Điều 29, Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/10/2015 quy định: khi hết thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, mà thời hiệu xử lý kỷ luật đã hết thì được kéo dài thời hiệu xử lý kỷ luật lao động đến 60 ngày, kể từ ngày hết thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

V. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định pháp luật về hưởng chế độ thai sản và bảo hiểm thất nghiệp

Chị A đang làm việc tại công ty H và tham gia đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp đã được 5 năm. Hiện tại chị đang mang thai và dự tính đến tháng thứ 7 thai sản thì nghỉ sinh và chấm dứt hợp đồng lao động theo đúng trình tự thủ tục quy định của pháp luật. Chị A hỏi điều kiện hưởng chế độ thai sản và hưởng trợ cấp thất nghiệp được quy định như thế nào? Nếu nghỉ như vậy có được hưởng đồng thời chế độ thai sản và chế độ bảo hiểm thất nghiệp không ?

Căn cứ pháp lý:

- Luật Việc làm năm 2013

- Luật bảo hiểm xã hội năm 2014.

Xử lý tình huống:

1.Điều kiện hưởng chế độ thai sản:

- Điều 31, Luật bảo hiểm xã hội năm 2014 quy định điều kiện hưởng chế độ thai sản như sau:

"1. Người lao động được hưởng chế độ thai sản khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Lao động nữ mang thai;

b) Lao động nữ sinh con;

c) Lao động nữ mang thai hộ và người mẹ nhờ mang thai hộ;

d) Người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi;

đ) Lao động nữ đặt vòng tránh thai, người lao động thực hiện biện pháp triệt sản;

e) Lao động nam đang đóng bảo hiểm xã hội có vợ sinh con.

2. Người lao động quy định tại các điểm b, c và d khoản 1 Điều này phải đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 06 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi.

3. Người lao động quy định tại điểm b khoản 1 Điều này đã đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 12 tháng trở lên mà khi mang thai phải nghỉ việc để dưỡng thai theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền thì phải đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 03 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con.

4. Người lao động đủ điều kiện quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều này mà chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc thôi việc trước thời điểm sinh con hoặc nhận con nuôi dưới 06 tháng tuổi thì vẫn được hưởng chế độ thai sản theo quy định tại các điều 34, 36, 38 và khoản 1 Điều 39 của Luật này."

Căn cứ vào quy định trên, đến tháng thứ 7 thai sản chị A mới thôi việc thì trong thời gian 12 tháng trước khi sinh chị A đã đóng BHXH được 10 tháng. Do đó, chị A đủ điều kiện hưởng chế độ thai sản.

2. Điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp:

- Điều 49, Luật việc làm năm 2013 quy định điều kiện hưởng chế độ bảo hiểm thất nghiệp như sau:

"Người lao động quy định tại khoản 1 Điều 43 Luật Việc làm, đang đóng bảo hiểm thất nghiệp được hưởng trợ cấp thất nghiệp khi có đủ các điều kiện sau đây:

1. Chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc, trừ các trường hợp sau đây:

a) Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc trái pháp luật;

b) Hưởng lương hưu, trợ cấp mất sức lao động hằng tháng;

2. Đã đóng bảo hiểm thất nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên trong thời gian 24 tháng trước khi chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc đối với trường hợp quy định tại điểm a và điểm b khoản 1 Điều 43 của Luật này; đã đóng bảo hiểm thất nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên trong thời gian 36 tháng trước khi chấm dứt hợp

đồng lao động đối với trường hợp quy định tại điểm c khoản 1 Điều 43 của Luật này;

3. Đã nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp tại trung tâm dịch vụ việc làm trong thời hạn 03 tháng, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc.

4. Chưa tìm được việc làm sau 15 ngày, kể từ ngày nộp hồ sơ hưởng bảo hiểm thất nghiệp, trừ các trường hợp sau đây:

a) Thực hiện nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ công an;

b) Đi học tập có thời hạn từ đủ 12 tháng trở lên;

c) Chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, cơ sở giáo dục bắt buộc, cơ sở cai nghiện bắt buộc;

d) Bị tạm giam; chấp hành hình phạt tù;

đ) Ra nước ngoài định cư; đi lao động ở nước ngoài theo hợp đồng;

e) Chết."

Căn cứ vào quy định trên, trước khi chấm dứt hợp đồng lao động chị A đã đóng bảo hiểm thất nghiệp được trên 5 năm. Do đó, chị đủ điều kiện để được hưởng trợ cấp thất nghiệp. Để hưởng chế độ trợ cấp thất nghiệp chị A cần thực hiện các thủ tục theo quy định tại Điều 46, Luật Việc làm năm 2013.

Như vậy, khi chị A đáp ứng đủ các điều kiện nêu trên thì vẫn được hưởng trợ cả trợ cấp thai sản và trợ cấp thất nghiệp khi nghỉ việc.

NGUYỄN THỊ THU HẰNG