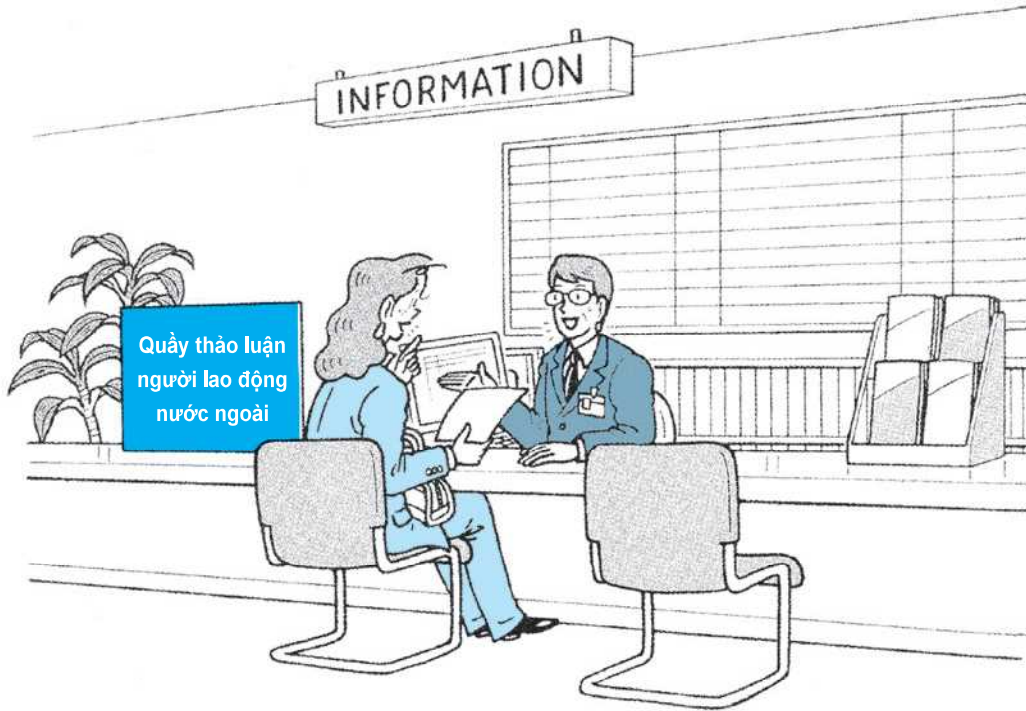


CÁC BẠN CÓ ĐANG GẶP KHÓ KHĂN TRONG CÁC VẤN ĐỀ LIÊN QUAN ĐẾN ĐIỀU KIỆN LAO ĐỘNG KHÔNG?

Gửi đến các bạn người nước ngoài lao động tại Nhật Bản



Đối với người lao động nước ngoài làm việc tại Nhật Bản cũng được áp dụng các luật lệ liên quan đến tiêu chuẩn làm việc như luật tiêu chuẩn lao động, luật hợp đồng lao động, luật tiền lương tối thiểu, luật an toàn vệ sinh lao động, luật bảo hiểm bồi thường tai nạn lao động dành cho người lao động.

Hãy trao đổi với “quầy thảo luận người lao động nước ngoài” (thiết lập tại Sở giám sát tiêu chuẩn lao động thuộc các Tỉnh Thành phố chính) hoặc văn phòng giám sát tiêu chuẩn lao động trong các trường hợp sau:

Ví dụ:

- Không được trả lương
- không được trả trợ cấp tăng ca
- Bị sa thải trong lúc nghỉ do thương tật trong quá trình làm việc
- Bị sa thải bất ngờ, không được trả trợ cấp thông báo sa thải
- Bị tai nạn lao động nhưng không được bồi thường chi phí y tế và nghỉ phép
- Không được thông tin minh bạch các điều kiện lao động như tiền lương và thời gian làm việc lúc ký kết hợp đồng lao động
- Có nguy cơ phát sinh tai nạn lao động do không được đảm bảo đầy đủ vấn đề vệ sinh an toàn nơi làm việc

Chúng tôi tiếp nhận các vấn đề bàn luận liên quan đến điều kiện lao động bằng tiếng nước ngoài tại Quầy thảo luận người lao động nước ngoài.



Những điều sau trong luật liên quan đến tiêu chuẩn lao động của Nhật Bản (trích đoạn).

1 Luật tiêu chuẩn lao động

(1) Đối xử bình đẳng (Điều 3)

Cấm phân biệt đối xử vì lý do quốc tịch.

Ngoài ra, việc đối xử là như nhau (tương tự) cho dù điều kiện lao động của nước xuất thân có thấp hơn so với điều kiện lao động của nước tôi.

(2) Lao động cưỡng chế (Điều 5)

Cấm ép buộc người lao động làm việc trái với ý muốn của họ bằng các phương tiện ràng buộc tinh thần hoặc thể chất bất chính.

(3) Bóc lột lao động gián tiếp (Điều 6)

Không ai được phép thu lợi thông qua công việc của người khác ngoại trừ trường hợp pháp luật cho phép.

(4) Hợp đồng vi phạm luật tiêu chuẩn lao động (Điều 13)

Điều kiện lao động không đủ tiêu chuẩn được quy định theo luật tiêu chuẩn lao động là vô hiệu và phần trở nên vô hiệu sẽ được áp dụng theo tiêu chuẩn được quy định tại luật pháp này.

(5) Thời hạn hợp đồng (Điều 14)

Trường hợp ký hợp đồng có thời hạn xác định, độ dài thời hạn này theo nguyên tắc tối đa là 3 năm. Tuy nhiên, có trường hợp ngoại lệ như sau:

- Hợp đồng lao động được ký kết với người lao động có kiến thức chuyên môn cao tối đa 5 năm
- Hợp đồng lao động được ký kết với người lao động từ đủ 60 tuổi trở lên tối đa 5 năm
- Hợp đồng lao động xác định thời hạn cần thiết để hoàn tất một công việc nhất định (chẳng hạn như công trình xây dựng có thời hạn) thời hạn hoàn tất ấy

(6) Minh bạch điều kiện lao động (Điều 15)

Khi ký kết hợp đồng lao động, đối với người lao động, phải thông tin rõ ràng điều kiện lao động về các hạng mục sau bằng cách trao cho người lao động giấy thông báo điều kiện làm việc:

- Nội dung điều kiện làm việc cần thông tin rõ ràng bằng văn bản:

- Thời hạn hợp đồng lao động
- Tiêu chuẩn của trường hợp gia hạn hợp đồng lao động có xác định thời hạn (hợp đồng lao động có thời hạn)
- Địa điểm làm việc và nghiệp vụ cần thực hiện
- Thời gian làm việc (thời gian bắt đầu/kết thúc công việc, thời gian nghỉ giải lao, ngày nghỉ...)
- Tiền lương (số tiền lương, phương thức thanh toán, ngày chốt lương và ngày trả lương)
- Nội dung liên quan đến nghỉ việc (có hay không có nghỉ hưu, lý do sa thải...)

- Nội dung của điều kiện lao động cần thông tin rõ ràng khác

- ① Hạng mục liên quan đến việc tăng lương
- ② Hạng mục liên quan đến tiền lương được chi trả đặc biệt, tiền ăn và tiền giám sát do người lao động chịu, bồi thường tai nạn lao động, đào tạo nghiệp vụ, khen thưởng và xử phạt, hạng mục liên quan đến nghỉ việc, hạng mục liên quan đến công tác phí

....Trường hợp đang quy định về những hạng mục này

(7) Cấm phương án bồi thường (Điều 16)

Cấm hợp đồng quy định tiền phạt hoặc hợp đồng dự tính số tiền bồi thường tổn hại trong trường hợp vi phạm thực thi hợp đồng lao động.

(Vẫn cấm quyết định sẵn số tiền bồi thường nhưng trong thực tế không cấm việc yêu cầu đến mức thanh toán bồi thường các tổn hại phát sinh do trách nhiệm của người lao động.)

(8) Hạn chế sa thải (Điều 19)

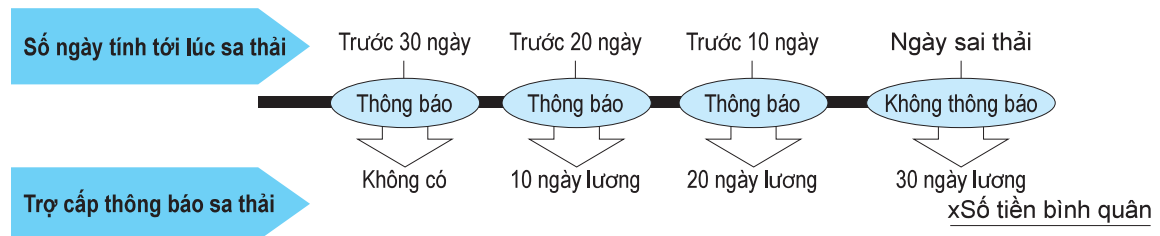
Cấm sa thải trong thời gian nghỉ việc để điều trị vết thương hoặc bệnh án phát sinh do công việc và sau 30 ngày của thời gian đó cũng như thời gian nghỉ việc trước và sau khi sinh và sau 30 ngày của thời gian đó.

(9) Thông báo sa thải (Điều 20, Điều 21)

Theo nguyên tắc, cần thông báo trước ít nhất 30 ngày trong trường hợp sa thải người lao động.

(Tuy nhiên, có thể rút ngắn số ngày thông báo này bằng cách trả lương trung bình theo 1 ngày.)

Phải trả trợ cấp thông báo sa thải của phần 30 ngày lương trung bình trong trường hợp không thông báo.



(10) Chứng nhận thời gian nghỉ việc (Điều 22)

Bên sử dụng lao động phải cung cấp kịp thời giấy chứng nhận tương ứng trong trường hợp người lao động nghỉ việc yêu cầu các giấy chứng nhận về các hạng mục sau. Mặt khác, bên sử dụng lao động phải cung cấp không chậm trễ các giấy chứng nhận tương ứng cho dù trước thời hạn sa thải trong trường hợp người lao động đã nhận thông báo sa thải yêu cầu cung cấp giấy chứng nhận về lý do sa thải tương ứng. Tuy nhiên, không được ghi các hạng mục mà người lao động không yêu cầu.

- ① Thời gian sử dụng lao động
- ② Loại hình công việc
- ③ Chức vụ tại công việc đó
- ④ Tiền lương
- ⑤ Lý do nghỉ việc (bao gồm lý do sa thải nếu rơi vào trường hợp này)

(11) Hoàn trả tiền, hàng (Điều 23)

Phải thanh toán trong vòng 7 ngày sau khi người lao động yêu cầu thanh toán phần tiền lương chưa trả trong trường hợp nghỉ việc.

(12) Trả lương (Điều 24)

Phải trả ① toàn bộ lương ② trực tiếp cho người lao động ③ bằng tiền ④ từ 1 lần trở lên ⑤ trong một ngày nhất định mỗi tháng.

(13) Trợ cấp nghỉ việc (Điều 26)

Cần trả trợ cấp nghỉ việc (60% tiền lương trung bình) trong trường hợp người lao động buộc phải nghỉ việc vì lý do sự cân nhắc của bên sử dụng lao động.

Bên phái cử người lao động cần phải thanh toán tiền lương cho dù hợp đồng phái cử người lao động chấm dứt giữa chừng (trước thời hạn) nhưng hợp đồng lao động giữa người lao động với bên phái cử vẫn tiếp tục kéo dài cho tới khi hết thời hạn tuyển dụng.

Mặt khác, trường hợp buộc người lao động phải nghỉ việc do chấm dứt hợp đồng phái cử người lao động trước thời hạn, bên phái cử cần phải thanh toán trợ cấp nghỉ việc tương ứng với nghỉ việc bởi “lý do cân nhắc của bên sử dụng lao động” chung.

(14) Thời gian làm việc (Điều 32, Điều 34, Điều 35) (Không áp dụng quy định này đối với ngành nông nghiệp, chăn nuôi, thủy hải sản.)

Theo nguyên tắc, không được ép người lao động làm việc vượt quá 40 tiếng một tuần, 8 tiếng một ngày.

Phải cho người lao động nghỉ giải lao lần lượt 45 phút, 60 phút trong trường hợp thời gian làm việc vượt quá 6 tiếng, 8 tiếng.

Ít nhất phải cho người lao động nghỉ 1 ngày mỗi tuần, 4 ngày 4 tuần. Trường hợp để người lao động làm việc quá thời gian luật định hoặc làm việc trong ngày nghỉ theo luật định, cần phải ký kết thỏa thuận liên quan đến làm việc ngoài giờ, làm việc trong ngày nghỉ và báo cáo đến cơ quan kiểm soát tiêu chuẩn lao động có thẩm quyền.

(15) Tiền lương ngoài giờ, ngày nghỉ và ca đêm (Điều 37)

Phải trả lương tăng thêm theo tỷ lệ tăng sau trong trường hợp buộc người lao động làm việc ngoài giờ, làm ca đêm (từ 10h tối đến 5h sáng), làm trong ngày nghỉ theo luật định:

- Tỷ lệ tiền lương tăng khi làm ngoài giờ.....25% trở lên
- Tỷ lệ tiền lương tăng khi làm ca đêm25% trở lên
- Tỷ lệ tiền lương tăng khi làm trong ngày nghỉ35% trở lên

Theo Luật Tiêu Chuẩn Lao Động sửa đổi và bổ sung, tỷ lệ tiền lương tăng thêm theo luật định là 50% đối với người lao động làm việc ngoài giờ vượt quá 60 tiếng một tháng. Tuy nhiên, tại các doanh nghiệp vừa và nhỏ, việc nâng tỷ lệ lương theo luật sẽ được cân nhắc.

(16) Nghỉ hưởng lương hàng năm (Điều 39)

Phải cho người lao động nghỉ hưởng lương hàng năm trong trường hợp làm việc liên tục 6 tháng, tỷ lệ chuyên cần từ 80% trở lên của toàn bộ số ngày làm việc.

| Thời gian làm việc xác định theo tuần | Số ngày làm việc xác định theo tuần | Số ngày làm việc xác định theo năm | 6 tháng | 1 năm 6 tháng | 2 năm 6 tháng | 3 năm 6 tháng | 4 năm 6 tháng | 5 năm 6 tháng | 6 năm 6 tháng trở lên |
|---------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|---------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------------------|
| Từ 30 tiếng trở lên | | | 10 ngày | 11 ngày | 12 ngày | 14 ngày | 16 ngày | 18 ngày | 20 ngày |
| Dưới 30 tiếng | từ 5 ngày trở lên | từ 217 ngày trở lên | 7 ngày | 8 ngày | 9 ngày | 10 ngày | 12 ngày | 13 ngày | 15 ngày |
| | 4 ngày | từ 169 ngày đến 216 ngày | 5 ngày | 6 ngày | 6 ngày | 8 ngày | 9 ngày | 10 ngày | 11 ngày |
| | 3 ngày | từ 121 ngày đến 168 ngày | 3 ngày | 4 ngày | 4 ngày | 5 ngày | 6 ngày | 6 ngày | 7 ngày |
| | 2 ngày | từ 73 ngày đến 120 ngày | 1 ngày | 2 ngày | 2 ngày | 2 ngày | 3 ngày | 3 ngày | 3 ngày |

Trường hợp ngày nghỉ hưởng lương hàng năm đã được yêu cầu có liên đới đến việc hỗ trợ công việc kinh doanh thường nhật, bên sử dụng lao động được quyền thay đổi thời gian này.

Bằng cách ký kết thỏa ước lao động, có thể nhận được ngày nghỉ hưởng lương hàng năm trong vòng 5 ngày lấy đơn vị tính là giờ.

Ngày nghỉ hưởng lương hàng năm sẽ mất đi nếu quá 2 năm tính từ ngày phát sinh.

Cấm đối xử bất lợi đối với người lao động nhận được ngày nghỉ hưởng lương hàng năm. (Điều 136)

(17) Quy tắc làm việc (Điều 89)

Bên sử dụng lao động từ 10 nhân viên chính thức trở lên cần lập và báo cáo nội quy lao động (quy định về thời gian làm việc, tiền lương, nghỉ việc...).

Nội quy lao động phải được triển khai cho người lao động thông qua bảng tin tại nơi làm việc mà người lao động có thể xem được.

(18) Hạn chế quy định xử phạt (Điều 91)

Trong nội quy lao động, đối với trường hợp quy định mức phạt giảm tiền lương đối với người lao động, mức lương giảm của 1 lần không được vượt quá 50% của 1 ngày lương bình quân và tổng số tiền không được vượt quá 1 phần 10 tổng tiền lương của một kỳ trả lương.

2. Luật hợp đồng lao động

(1) Sa thải trong trường hợp của hợp đồng lao động không xác định thời hạn (Điều 16)

Việc sa thải thiếu lý do hợp lý khách quan, không được công nhận phù hợp về quan niệm chung của xã hội được xem là hành vi lạm dụng quyền lợi và trở nên không có hiệu lực.

(2) Sa thải trong trường hợp hợp đồng có thời hạn (hợp đồng lao động có xác định thời hạn) (Khoản 1 Điều 17)

Ngay cả khi hợp đồng phá vỡ bởi người lao động chấm dứt trước thời hạn, bên sử dụng lao động vẫn không được sa thải người lao động được phá vỡ ngay lập tức.

Bên sử dụng lao động không thể sa thải người lao động trong thời hạn hợp đồng trừ phi có lý do chính đáng (không thể không thực hiện). Đối với trường hợp hợp đồng lao động không xác định thời hạn càng được đánh giá nghiêm ngặt về tính hiệu lực của việc sa thải.

(3) Chuyển đổi thành hợp đồng lao động vô thời hạn (Điều 18)

Trong trường hợp một hợp đồng lao động có thời gian ký kết với cùng một bên sử dụng lao động được gia hạn tổng vượt quá 5 năm, hợp đồng lao động này sẽ chuyển thành hợp đồng lao động vô thời hạn theo đăng ký của người lao động.

3. Luật tiền lương tối thiểu

(1) Loại tiền lương tối thiểu

Tiền lương tối thiểu có 2 loại sau:

- ① Tiền lương tối thiểu theo khu vực (tiền lương tối thiểu được quy định theo mỗi khu vực Tỉnh Thành)
- ② Tiền lương tối thiểu đặc trưng (theo ngành) (tiền lương tối thiểu được quy định theo ngành với đối tượng là người lao động chủ đạo của từng ngành nghề đặc trưng)

Nhằm tìm hiểu xem tiền lương thực tế có phải ít nhất từ tiền lương tối thiểu trở lên không, so sánh tiền lương sẽ là đối tượng của tiền lương tối thiểu với tiền lương tối thiểu được áp dụng bằng phương pháp sau:

- Trường hợp lương trả theo giờ $\text{Lương theo giờ} \geq \text{tiền lương tối thiểu (tiền theo giờ)}$
- Trường hợp lương trả theo ngày $\text{Lương theo ngày} \div \text{số giờ làm việc quy định trong ngày} \geq \text{tiền lương tối thiểu (tiền theo giờ)}$

(tiền lương theo lương ngày trường hợp tiền lương tối thiểu đặc trưng (theo ngành nghề) quy định số tiền theo ngày \geq tiền lương tối thiểu (tiền theo ngày))

- Trường hợp lương trả theo tháng $\text{Tiền lương tháng} \div \text{số giờ làm việc quy định trong tháng} \geq \text{tiền lương tối thiểu của 1 tháng (tiền theo giờ)}$
(Trường hợp thời gian làm việc xác định có khác nhau tùy từng tháng
(Tiền lương tháng $\times 12$ tháng) \div số giờ làm việc xác định trong 1 năm \geq tiền lương tối thiểu (tiền theo giờ))

(2) Hiệu lực của tiền lương tối thiểu (Điều 4)

Bên sử dụng lao động phải thanh toán lương ít nhất từ mức tiền lương tối thiểu trở lên cho người lao động (Khoản 1). Chẳng hạn, ngay cả khi người lao động và bên sử dụng lao động ký hợp đồng lao động trong đó tiền lương thấp hơn tiền lương tối thiểu, mức lương này sẽ không có hiệu lực và cần phải ký hợp đồng lao động sao cho mức lương bằng với tiền lương tối thiểu (Khoản 2).

Trong trường hợp cả tiền lương tối thiểu theo khu vực và tiền lương tối thiểu đặc trưng (theo ngành) đều được áp dụng đồng thời, bên sử dụng lao động phải trả lương theo mức ít nhất từ tiền lương tối thiểu của chuẩn áp dụng cao hơn trở lên (Điều 6).

(3) Đối với người lao động được phái cử, tiền lương tối thiểu phân theo khu vực và tiền lương tối thiểu đặc trưng (theo ngành) được áp dụng tại nơi làm việc của bên phái cử sẽ có hiệu lực áp dụng.

4 Luật an toàn vệ sinh lao động

(1) Doanh nghiệp phải trang bị thiết bị an toàn, dụng cụ bảo hộ lao động cho người lao động đeo, hướng dẫn phương pháp thao tác phù hợp, biện pháp được quy định theo pháp luật.

Thiết đặt các nơi bao phủ và khoanh vùng có lỗ ở nơi thao tác trên cao, thiết lập và kiểm tra thiết bị an toàn phù hợp của máy nén, máy gia công gỗ.

(2) Doanh nghiệp phải thực hiện đào tạo về an toàn vệ sinh lao động cần thiết trong trường hợp có tuyển dụng mới hoặc chuyển đổi nhân sự, hoặc thực hiện đào tạo trong trường hợp cử người lao động thực hiện các công việc nguy hiểm, độc hại theo định nghĩa của pháp luật.

(3) Doanh nghiệp chỉ được phép cử người lao động có chứng chỉ (tư cách) thực hiện được các thao tác được xem là nguy

hiểm, độc hại theo định nghĩa của luật.

Nghịệp vụ theo quy định của pháp luật...

Lái cần cầu (nâng tải trọng 5 tấn trở lên),

Lái cần cầu di động (nâng công suất từ 1 tấn trở lên),

Nghịệp vụ cần hàng (những việc liên quan đến việc nâng tải từ 1 tấn cần cầu trở lên, vv),

Lái các máy móc vận chuyển hàng hóa như xe nâng hàng (tải trọng tối đa từ một tấn trở lên), hàn hơi, máy móc thiết bị xây dựng (khung máy với trọng lượng từ 3 tấn trở lên)

(4) Doanh nghiệp phải tổ chức khám sức khỏe về các hạng mục quy định bởi pháp luật cho người lao động lúc mới tuyển dụng và định kỳ theo luật định.

• Khám sức khỏe tổng quát...

Thực hiện khám sức khỏe cho người lao động lúc mới tuyển vào công ty và định kỳ (1 lần trong vòng 1 năm*)

*Thực hiện khám sức khỏe lúc chuyển chuyên và 1 lần trong vòng 6 tháng đối với người lao động làm ca đêm

• Khám sức khỏe đặc biệt...

Thực hiện khám sức khỏe theo các hạng mục đặc biệt lúc mới được tuyển vào công ty, lúc chuyển chuyên và theo định kỳ đối với người lao động làm công việc độc hại*

*Thực hiện khám sức khỏe cho cả người lao động từng làm công việc sản xuất amiang mà hiện nay vẫn còn đang sử dụng họ.

(5) Doanh nghiệp phải trang bị các biện pháp cần thiết như tư vấn trực tiếp bởi bác sĩ cho người lao động làm việc trong thời gian dài.

• Trường hợp có thông báo từ người lao động rằng thời gian làm việc ngoài giờ và làm việc trong ngày nghỉ vượt 100 tiếng trong 1 tháng.....nghĩa vụ

• Trường hợp có thông báo từ người lao động rằng thời gian làm việc ngoài giờ và làm việc trong ngày nghỉ vượt 80 tiếng trong 1 tháng.....nghĩa vụ nỗ lực

• Trường hợp tương ứng với tiêu chuẩn đã quy định tại nơi làm việc.....nghĩa vụ nỗ lực

(6) Người lao động phải tuân thủ các hạng mục cần thiết ứng với các biện pháp mà doanh nghiệp đã trang bị.

5. Luật bảo hiểm bồi thường tai nạn lao động

(1) Trường hợp người lao động bị thương hoặc tử vong do tai nạn trong quá trình làm việc hoặc tai nạn trên đường đi làm, chúng tôi sẽ tiến hành trả lương như sau dựa vào yêu cầu của người lao động gặp nạn hoặc tang quyến theo chế độ bảo hiểm tai nạn lao động:

• Trong trường hợp cần điều trị, miễn phí trị liệu hoặc trả chi phí điều dưỡng..... Trợ cấp (bồi thường) chi phí điều dưỡng

• Trong trường hợp không thể nhận được tiền lương do không thể làm việc trong quá trình điều trị, trả 80% lương cơ bản theo ngày từ ngày thứ 4 trở đi..... Trợ cấp (bồi thường) ngày nghỉ

• Trong trường hợp vết thương/bệnh tình đã khỏi nhưng vẫn còn khuyết tật ở một mức độ nhất định, trả lương hưu hoặc trả một lần ứng với mức độ của khuyết tật ấy Trợ cấp (bồi thường) khuyết tật

• Trong trường hợp tử vong, trả lương hưu hoặc trả một lần ứng với số lượng tang quyến Trợ cấp (bồi thường) tang quyến

(2) Tai nạn lao động ý chỉ các thương tích/bệnh tật...của người lao động do các nguyên nhân về mặt công việc.

(3) Tai nạn trên đường đi làm ý chỉ bệnh tật của người lao động do lưu thông trên đường đi làm.

“Đi làm” ý chỉ việc người lao động thực hiện di chuyển sau đây có liên quan đến công việc bằng con đường và phương thức hợp lý:

• Di chuyển từ nhà đến nơi làm việc và từ nơi làm việc về nhà

• Di chuyển từ nơi làm việc này đến nơi làm việc khác

• Di chuyển giữa nơi được chỉ định và nhà.

Q & A

1

(Câu hỏi) Tôi được trả lương 600 Yên/giờ là mức thấp hơn tiền lương tối thiểu, vậy tôi có thể yêu cầu thanh toán khoản tiền chênh lệch với mức tiền lương tối thiểu không?

(Trả lời) Việc trả lương thấp hơn mức tiền lương tối thiểu là việc đang bị cấm thực hiện.

Cho dù giả sử cả hai bên người lao động và bên sử dụng lao động đã ký thỏa thuận nhất trí về việc trả lương thấp hơn mức tiền lương tối thiểu thì theo pháp luật, điều khoản này không có hiệu lực và phải điều chỉnh lên mức tiền lương tối thiểu. Do đó, bạn có thể yêu cầu thanh toán khoản tiền chênh lệch với mức tiền lương tối thiểu này.

(Tham khảo (3) trang 5)

2

(Câu hỏi) Tôi đang làm việc một ngày 8 tiếng với mức lương 1,000 Yên/giờ. Thỉnh thoảng, tôi cũng có làm quá 8 tiếng/ngày nhưng tôi vẫn nhận 1,000 Yên/giờ. Vậy có vấn đề nào ở đây không?

(Trả lời) Đối với trường hợp thời gian làm việc vượt quá 8 tiếng/ngày, doanh nghiệp cần phải trả lương thêm ngoài giờ cho bạn. Vì họ phải trả lương làm ngoài giờ với tỷ lệ ít nhất từ 125% mức lương bình thường nên họ cần trả $1,000 \text{ Yên} \times 125\% = 1,250 \text{ Yên}$ đối với trường hợp 1,000 Yên/giờ.

(Tham khảo (15) trang 4)

3

(Câu hỏi) Tôi đang làm việc với hợp đồng 1 năm nhưng từ tháng thứ 6, tôi đột nhiên bị doanh nghiệp thông báo sa thải. Theo Luật tiêu chuẩn lao động, tôi được bồi thường những gì?

(Trả lời) Theo Luật tiêu chuẩn lao động, trường hợp doanh nghiệp thực hiện sa thải người lao động, phải thông báo trước ít nhất 30 ngày.

Doanh nghiệp phải trả cho người lao động 30 ngày lương trung bình được xem là trợ cấp thông báo sa thải trong trường hợp sa thải ngay lập tức mà không thông báo trước. Mặt khác, theo Luật hợp đồng lao động, đối với trường hợp của hợp đồng lao động có xác định thời hạn, nếu không có lý do bất khả kháng, doanh nghiệp không thể sa thải người lao động trong thời hạn hợp đồng còn hiệu lực.

(Tham khảo (9) trang 3, 2 (2) trang 4)

4

(Câu hỏi) Tôi đã bị sa thải trong lúc điều trị bệnh do tai nạn lao động.

(Trả lời) Theo Luật tiêu chuẩn lao động, cấm doanh nghiệp sa thải người lao động trong thời gian nghỉ việc do thương tật từ công việc và 30 ngày sau đó.

(Tham khảo (8) trang 3)

5

(Câu hỏi) Tôi có phải tham gia khám sức khỏe không?

(Trả lời) Việc chủ doanh nghiệp phải tổ chức cho người lao động khám sức khỏe là việc được pháp luật quy định. Và người lao động được yêu cầu tham gia khám sức khỏe theo quy định của pháp luật.

(Tham khảo (4) trang 6)

6

(Câu hỏi) Tôi bị thương do tai nạn lao động và không thể làm việc được nữa. Tôi đã được công ty trả chi phí điều trị nhưng tôi có thể được bồi thường tiền lương trong thời gian nghỉ việc không?

(Trả lời) Bảo hiểm tai nạn lao động được áp dụng cho tất cả người lao động bao gồm cả người lao động nước ngoài. Trường hợp không thể nhận lương do không còn khả năng làm việc do thương tật hoặc bệnh tật từ tai nạn lao động hoặc tai nạn trên đường đi làm, bạn có thể nhận được trợ cấp (bồi thường) nghỉ việc.

Hãy trao đổi với Cơ quan Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động ngay nhé.

(Tham khảo (5) trang 6)

« HƯỚNG DẪN VỀ QUẦY THẢO LUẬN DÀNH CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI »

Tại Bộ Y Tế, Phúc Lợi, Lao Động, chúng tôi thiết lập “Số điện thoại tư vấn dành cho người lao động nước ngoài” bằng 6 thứ tiếng bao gồm tiếng Anh, tiếng Trung Quốc, tiếng Bồ Đào Nha, tiếng Tây Ban Nha, tiếng Philippines và tiếng Việt Nam.

Ở “Số điện thoại tư vấn dành cho người lao động nước ngoài” này, chúng tôi tư vấn về các vấn đề liên quan đến luật lao động, giải thích về pháp lệnh và giới thiệu các cơ quan liên quan.

| Ngôn ngữ | Ngày hoạt động ^{※1} | Thời gian làm việc | Số điện thoại 号 ^{※2} |
|-------------------|------------------------------|---|-------------------------------|
| Tiếng Anh | Từ thứ 2 đến thứ 6 | Từ 10h sáng đến 3h chiều (nghỉ trưa từ 12h đến 1h chiều) | 0570-001701 |
| Tiếng Trung | | | 0570-001702 |
| Tiếng Bồ Đào Nha | | | 0570-001703 |
| Tiếng Tây Ban Nha | | | 0570-001704 |
| Tiếng Philippin | | | 0570-001705 |
| Tiếng Việt | Thứ 3, thứ 4 | | 0570-001706 |
| | Thứ 4, thứ 6 | | |

※1 Trừ ngày nghỉ lễ và nghỉ Tết từ ngày 29 tháng 12 đến ngày 3 tháng 1.

※2 Phí điện thoại do người gọi trả.

Hướng dẫn các địa điểm có đặt quầy tư vấn cho người lao động nước ngoài

Quầy tư vấn dành cho người lao động nước ngoài được đặt tại các Phòng Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động của Cục Lao Động ở các Tỉnh, Thành phố hoặc tại các Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động nhằm tiếp nhận tư vấn các vấn đề liên quan đến điều kiện lao động bằng tiếng nước ngoài. Vui lòng liên hệ trực tiếp với các quầy tư vấn để biết thêm chi tiết về thời gian nhận tư vấn.

Lưu ý, đối với các Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động chưa được thiết lập quầy tư vấn dành cho người lao động nước ngoài, chúng tôi vẫn tiếp nhận tư vấn các vấn đề liên quan đến điều kiện lao động nhưng nếu có thể, hãy đi cùng người có khả năng thông dịch giúp.

| Tỉnh Thành phố | Địa điểm thiết đặt | Ngôn ngữ đối ứng | | | | | | Địa chỉ | Số điện thoại |
|----------------|--|------------------|-------------|-------------------|------------------|-----------------|------------|--|---------------|
| | | Tiếng Anh | Tiếng Trung | Tiếng Tây Ban Nha | Tiếng Bồ Đào Nha | Tiếng Philippin | Tiếng Việt | | |
| Hokkaido | Cục Lao Động Hokkaido – Phòng Giám Sát | ○ | | | | | | Sapporo-shi Kita-ku Kita 8 jo nishi 2-1-1, Sapporo dai 1 godochosha | 011-709-2311 |
| Miyagi | Cục Lao Động Miyagi – Phòng Giám Sát | | ○ | | | | | Sendai-shi Miyagino-ku Teppo machi 1, Sendai dai 4 godochosha | 022-299-8838 |
| Ibaraki | Cục Lao Động Ibaraki – Phòng Giám Sát | ○ | ○ | ○ | | | | Mito-shi Miyamachi 1-8-31, Ibaraki Rodo sogo chosha | 029-224-6214 |
| Tochigi | Cục Lao Động Tochigi – Phòng Giám Sát | ○ | | ○ | ○ | | | Utsunomiya-shi Akebono-cho 1-4 Utsunomiya Dai 2 Chiho godochosha | 028-634-9115 |
| | Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động Tochigi | | ○ | | | | | Tochigi-shi Numawada-cho 20-24 | 0282-24-7766 |
| Gunma | Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động Ota | | | | ○ | | | Ota-shi Izuka-cho 104-1 | 0276-45-9920 |
| Saitama | Cục Lao Động Saitama – Phòng Giám Sát | ○ | ○ | | | | | Saitama-shi Chuo-ku Shintoshin 11-2 Land Axis Tower | 048-600-6204 |
| Chiba | Cục Lao Động Chiba – Phòng Giám Sát | ○ | | | | | | Chiba-shi Chuo-ku Chuo 4-11-1, Chiba Dai 2 Chiho godochosha | 043-221-2304 |
| Tokyo | Cục Lao Động Tokyo – Phòng Giám Sát | ○ | ○ | | | ○ | ○ | Chiyoda-ku Kudan minami 1-2-1 Kudan dai 3 godochosha | 03-3512-1612 |
| Kanagawa | Cục Lao Động Kanagawa – Phòng Giám Sát | ○ | | ○ | ○ | | | Yokohama-shi Naka-ku Kita nakadori 5-57 Yokohama dai 2 godochosha | 045-211-7351 |
| Toyama | Cục Lao Động Toyama – Phòng Giám Sát | | ○ | | | | | Toyama-shi Jintsu honmachi 1-5-5 Toyama Rodo sogo chosha | 076-432-2730 |
| | Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động Takaoka | | | | ○ | | | Takaoka-shi Nakagawa honcho 10-21 Takaoka Homu godochosha | 0766-23-6446 |
| Fukui | Cục Lao Động Fukui – Phòng Giám Sát | | ○ | | ○ | | | Fukui-shi Haruyama 1-1-54 Fukui Haruyama Godochosha | 0776-22-2652 |
| Yamanashi | Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động Kofu | | | ○ | ○ | | | Kofu-shi Shimoida 2-5-51 | 055-224-5611 |
| Nagano | Cục Lao Động Nagano – Phòng Giám Sát | | | | ○ | | | Nagano-shi Nakagoshi 1-22-1 | 026-223-0553 |
| Gifu | Cục Lao Động Gifu – Phòng Giám Sát | | | ○ | ○ | | | Gifu-shi Kinryu-cho 5-13 Gifu Godochosha | 058-245-8102 |
| Shizuoka | Cục Lao Động Shizuoka – Phòng Giám Sát | ○ | | ○ | ○ | | | Shizuoka-shi Aoi-ku Outemachi 9-50 Shizuoka Chiho Godochosha | 054-254-6352 |
| | Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động Hamamatsu | | | | ○ | | | Hamamatsu-shi Naka-ku Chuo 1-12-4 Hamamatsu Godochosha, | 053-456-8147 |
| | Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động Iwata | | | | ○ | | | Iwata-shi Mitsuke 3599-6 Iwata Chiho Godochosha | 0538-32-2205 |
| Aichi | Cục Lao Động Aichi – Phòng Giám Sát | ○ | | | ○ | | | Nagoya-shi Naka-ku Sannomaru 2-5-1 Nagoya Godochosha dai 2 go kan | 052-972-0253 |
| | Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động Toyohashi | | | | ○ | | | Toyohashi-shi Daikoku-cho 111 Toyohashi Chiho Godochosha | 0532-54-1192 |
| Mie | Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động Yokkaichi | ○ | | ○ | ○ | | | Yokkaichi-shi Shinsho 2-5-23 | 059-351-1661 |
| | Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động Tsu | ○ | | ○ | ○ | | | Tsu-shi Shimazaki-cho 327-2 Tsu Dai 2 Chiho godochosha | 059-227-1282 |
| Shiga | Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động Hikone | | | | ○ | | | Hikone-shi Nishiima-cho 58-3 Hikone Chiho godochosha | 0749-22-0654 |
| | Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động Higashiomori | | | | ○ | | | Higashiomori-shi Youkaichi midori machi 8-14 | 0748-22-0394 |
| Kyoto | Cục Lao Động Kyoto – Phòng Giám Sát | ○ | | | | | | Kyoto-shi Nakagyo-ku Ryogae-cho-dori Oikeagaru Kana buki-cho 451 | 075-241-3214 |
| Osaka | Cục Lao Động Osaka – Phòng Giám Sát | ○ | ○ | | ○ | | | Osaka-shi Chuo-ku Otemae4-1-67 Osaka godochosha Dai 2 go kan | 06-6949-6490 |
| Hyogo | Cục Lao Động Hyogo – Phòng Giám Sát | | ○ | | | | | Kobe-shi Chuo-ku Higashi Kawasaki cho 1-1-3 Kobe Crystal Tower | 078-367-9151 |
| Shimane | Cục Lao Động Shimane – Phòng Giám Sát | | ○ | | | | | Matsue-shi Mukoujima cho 134-10 Matsue Chiho godochosha | 0852-31-1156 |
| Hiroshima | Cục Lao Động Hiroshima – Phòng Giám Sát | | ○ | ○ | ○ | | | Hiroshima-shi Naka-ku Kami-hacchobori 6-30 Hiroshima Godochosha dai 2 go kan | 082-221-9242 |
| | Sở Giám Sát Tiêu Chuẩn Lao Động Fukuyama | | ○ | | | | | Fukuyama-shi Asahi machi 1-7 | 084-923-0005 |
| Tokushima | Cục Lao Động Tokushima – Phòng Giám Sát | | ○ | | | | | Tokushima-shi Tokushima-cho Jonai 6-6 Tokushima Chiho godochosha | 088-652-9163 |
| Fukuoka | Cục Lao Động Fukuoka – Phòng Giám Sát | ○ | | | | | | Fukuoka-shi Hakata-ku Hakata eki higashi 2-11-1 Fukuoka Godochosha shinkan | 092-411-4862 |

*Đây là nội dung được cập nhật vào tháng 5 năm 2017 và có sự thay đổi.

(5/2017)