

Phần hỏi đáp Q&A về virus Corona chủng mới (dành cho người lao động)

(Bản in tại thời điểm ngày 17 tháng 4 năm 2020)

(Tham khảo)

Các cơ quan doanh nghiệp vừa và nhỏ thực hiện hỗ trợ về tài chính (cho vay/bảo lãnh) cho các nhà doanh nghiệp, bao gồm cả người làm nghề tự do đang chịu ảnh hưởng bởi sự lây lan của bệnh truyền nhiễm virus Corona chủng mới.

Vui lòng xem tại đây.

URL:<https://www.meti.go.jp/covid-19/index.html>

1. Cách xử lý khi có triệu chứng cảm cúm hoặc nghi ngờ bị nhiễm bệnh

Câu hỏi 1: Tôi bị sốt và ho. Tôi nên làm thế nào?

Giải đáp 1: Chúng tôi đang kêu gọi nhân viên nên nghỉ làm tại công ty khi có các triệu chứng cảm cúm như sốt, v.v... Việc nghỉ làm không chỉ vì bản thân mà còn là hành động rất quan trọng trong việc phòng ngừa lây nhiễm cộng đồng.

Để biết cách ứng xử dành cho người nghi ngờ bị nhiễm bệnh, vui lòng xem Câu hỏi 28: “Tôi bị sốt và ho. Tôi nên làm thế nào?” trong “Phần hỏi đáp Q&A về virus Corona chủng mới (dành cho tất cả mọi người nói chung)”

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00001.html#Q28

Để phòng ngừa virus Corona chủng mới

<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000599643.pdf>

Trường hợp người lao động được xác nhận bị nhiễm virus Corona chủng mới theo quy định bệnh truyền nhiễm virus Corona chủng mới là bệnh truyền nhiễm được chỉ định vào ngày 1/2, thì người đứng đầu các tỉnh thành phải có trách nhiệm khuyến cáo, v.v... người lao động bị nhiễm bệnh hạn chế làm việc hoặc nhập viện dựa theo Luật về bệnh truyền nhiễm.

Chúng tôi hy vọng bạn hiểu rằng trong trường hợp bạn nhận được khuyến cáo nhập viện từ người đứng đầu các tỉnh thành dựa theo Luật về bệnh truyền nhiễm, bạn sẽ không thể làm việc do phải nhập viện, bên cạnh đó bạn cũng không được đi làm trong trường hợp bạn nhận được yêu cầu hạn chế làm việc từ người đứng đầu các tỉnh thành.

Ngoài ra, nếu bạn nhận được khuyến cáo hạn chế làm việc hoặc nhập viện từ người đứng đầu các tỉnh thành dựa theo Luật về bệnh truyền nhiễm, vui lòng chia sẻ thông tin này đến cho người sử dụng lao động.

2. Trợ cấp nghỉ việc, chế độ nghỉ phép có lương hàng năm trong Luật tiêu chuẩn lao động

<Trường hợp nghỉ làm do bị nhiễm bệnh>

Câu hỏi 1: Trường hợp nghỉ làm tại công ty do bị nhiễm virus Corona chủng mới, tôi có được trả tiền trợ cấp nghỉ việc hay không?

Giải đáp 1: Trường hợp người lao động nghỉ việc do bị nhiễm virus Corona chủng mới, hoặc nhận được yêu cầu hạn chế làm việc từ người đứng đầu các tỉnh thành, sẽ không được xem là “Nghỉ làm thuộc về trách nhiệm của người sử dụng lao động”, do đó bạn sẽ không được nhận trợ cấp nghỉ việc.

Ngoài ra, nếu bạn đang tham gia vào Bảo hiểm cho người lao động, thì bạn sẽ được chi trả khoản tiền trợ ốm đau và thương tích từ các công ty bảo hiểm nếu đáp ứng đủ các điều kiện.

Cụ thể, sau 3 ngày kể từ ngày bạn không thể làm việc do phải tiếp nhận điều trị, bạn sẽ được

bồi thường khoản tiền trợ cấp ốm đau và thương tích tương đương 2/3 số tiền lương tiêu chuẩn theo ngày bình quân trong 12 tháng gần nhất.

Để biết thêm chi tiết về thủ tục đăng ký, v.v... cụ thể, vui lòng xác nhận với công ty bảo hiểm mà bạn đang tham gia.

<Người bị sốt, v.v... tự chủ động xin nghỉ làm>

Câu hỏi 2: Tôi muốn chủ động xin nghỉ làm tại công ty vì bị các triệu chứng như sốt, v.v... Vậy tôi có được trả tiền trợ cấp nghỉ việc hay không?

Giải đáp 2: Hiện nay chúng tôi đang kêu gọi người lao động nên nghỉ làm tại công ty, tuy nhiên nếu người lao động tự chủ động xin nghỉ làm do có các triệu chứng như sốt, v.v... tại thời điểm chưa xác định có phải bị nhiễm virus Corona chủng mới hay không, sẽ không thuộc đối tượng được chi trả trợ cấp nghỉ việc. Trong trường hợp này, nếu nơi làm việc của bạn có thiết lập chế độ nghỉ bệnh có lương tự nguyện, thì bạn có thể xác nhận các quy định như quy định làm việc, v.v... tại nơi làm việc và xem xét việc áp dụng chế độ này.

<Cách sử dụng chế độ nghỉ phép có lương hàng năm và nghỉ phép do bệnh>

Câu hỏi 3: Tôi có được sử dụng chế độ nghỉ phép có lương hàng năm để nghỉ làm tại công ty do bị sốt, v.v... hay không?

Giải đáp 3: Trên nguyên tắc, chế độ nghỉ phép có lương hàng năm sẽ được cấp cho người lao động theo nhu cầu của họ, vì vậy người lao động có thể xin nghỉ với bất cứ lý do gì. Ngoài ra, trường hợp nơi làm việc của bạn có thiết lập chế độ nghỉ bệnh tự nguyện, thì bạn có thể xác nhận các quy định như quy định làm việc, v.v.... tại nơi làm việc và xem xét việc áp dụng chế độ này.

<Về việc áp dụng đối với người lao động bán thời gian, v.v...>

Câu hỏi 4: Người lao động bán thời gian, người lao động phái cử, người lao động theo hợp đồng có thời hạn có thuộc đối tượng được chi trả trợ cấp nghỉ việc và hưởng chế độ nghỉ phép có lương hàng năm hay không?

Giải đáp 4: Nếu người lao động bao gồm những người làm việc ở các hình thức khác nhau chẳng hạn như người lao động bán thời gian, người lao động phái cử, người lao động theo hợp đồng có thời hạn, v.v... là người lao động thuộc Luật tiêu chuẩn lao động, sẽ được chi trả trợ cấp nghỉ việc và cấp ngày phép có lương hàng năm.

Chúng tôi đang yêu cầu các doanh nghiệp bàn bạc trao đổi cẩn thận giữa người lao động và người sử dụng lao động, xây dựng hệ thống có thể giúp người lao động có thể cảm thấy yên tâm khi xin nghỉ phép.

<Áp dụng Luật tiêu chuẩn lao động đối với người lao động nước ngoài>

Câu hỏi 5: Trợ cấp nghỉ việc và chế độ nghỉ phép có lương hàng năm, v.v... trong Luật tiêu chuẩn lao động có được áp dụng cho cả người lao động nước ngoài hay không?

Giải đáp 5: Việc có áp dụng Luật tiêu chuẩn lao động hay không không liên quan đến việc bạn có phải người nước ngoài không. Trường hợp dù là người nước ngoài nhưng đáp ứng tiêu chuẩn là người lao động theo Luật tiêu chuẩn lao động, thì vẫn thuộc đối tượng được chi trả trợ cấp nghỉ việc, đồng thời được hưởng chế độ nghỉ phép có lương hàng năm theo Luật tiêu chuẩn lao động nếu thỏa mãn các điều kiện nhất định.

3. Cách làm việc linh hoạt để phòng ngừa lây nhiễm (làm việc từ xa, thay đổi thời gian bắt đầu và kết thúc công việc)

<Áp dụng phương pháp làm việc từ xa>

Câu hỏi 1: Tôi muốn áp dụng phương pháp làm việc từ xa để phòng ngừa lây nhiễm virus Corona chủng mới, tôi nên làm thế nào?

Giải đáp 1: Trường hợp công ty đã xây dựng chế độ làm việc từ xa, thì bạn có thể áp dụng phương pháp làm việc từ xa trong phạm vi của chế độ đó.

Vì vậy, trước tiên bạn hãy thử kiểm tra các quy định như quy định làm việc của công ty, v.v... sau đó trao đổi với công ty.

Ngoài ra, Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi có thiết lập “Cổng thông tin điện tử tổng hợp phương pháp làm việc từ xa” tổng hợp các thông tin liên quan đến làm việc từ xa, đăng tải các thông tin khác nhau để giới thiệu và áp dụng phương pháp làm việc từ xa như quầy tư vấn về phương pháp làm việc từ xa, câu hỏi Q&A về phương pháp làm việc từ xa, v.v..., do đó bạn có thể tham khảo trên cổng thông tin điện tử này.

Cổng thông tin điện tử tổng hợp phương pháp làm việc từ xa

<https://telework.mhlw.go.jp/>

<Áp dụng phương pháp thay đổi thời gian bắt đầu và kết thúc công việc>

Câu hỏi 2: Tôi muốn áp dụng phương pháp thay đổi thời gian bắt đầu và kết thúc công việc để phòng ngừa lây nhiễm virus Corona chủng mới, tôi nên làm thế nào?

Giải đáp 2: Người lao động và người sử dụng lao động có thể thay đổi thời gian bắt đầu và kết thúc công việc theo thỏa thuận của hai bên, do đó chúng tôi hy vọng người lao động và người sử dụng lao động có thể trao đổi chi tiết về nội dung thay đổi thời gian bắt đầu và kết thúc công việc.

Bên cạnh đó chúng ta còn hệ thống thời gian linh hoạt là hệ thống quyết định thời gian bắt đầu và kết thúc công việc phụ thuộc vào người lao động. Hệ thống này là hệ thống có thể chia khung giờ làm việc trong 1 ngày thành khung giờ phải làm việc (thời gian cố định) và khung giờ có thể có mặt hoặc rời khỏi công ty bất cứ lúc nào (thời gian linh hoạt) chỉ cần vẫn nằm trong khung giờ đó. Ngoài ra, chúng ta không nhất thiết phải thiết lập thời gian cố định, vì vậy chúng ta có thể xem toàn bộ thời gian là giờ linh hoạt. Để biết thêm chi tiết, thủ tục áp dụng hệ thống thời gian linh hoạt, vui lòng xem tại URL bên dưới.

Cách giải thích dễ hiểu và hướng dẫn áp dụng hệ thống thời gian linh hoạt

<https://www.mhlw.go.jp/content/000476042.pdf>

4. Bồi thường tai nạn lao động

Câu hỏi 1: Trường hợp người lao động xuất hiện triệu chứng bệnh truyền nhiễm virus Corona chủng mới, thì có được hưởng trợ cấp bảo hiểm tai nạn lao động không?

Giải đáp 1: Trường hợp việc xuất hiện triệu chứng bệnh được xác nhận là do công việc hoặc đi làm, người lao động sẽ được hưởng trợ cấp bảo hiểm tai nạn lao động.

Để biết chi tiết, vui lòng trao đổi với Sở Giám sát Tiêu chuẩn Lao động có thẩm quyền giải quyết các vấn đề ở nơi làm việc.

Danh sách Cục Lao động và Sở Giám sát Tiêu chuẩn Lao động

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

5. Tiền trợ cấp ốm đau và thương tích trong Luật bảo hiểm sức khỏe, v.v...

Câu hỏi 1: Trường hợp nghỉ làm tại công ty do bị nhiễm virus Corona chủng mới, tôi có được trả tiền trợ cấp ốm đau và thương tích không?

Giải đáp 1: Tương tự trường hợp mắc bệnh khác, đối với người bị nhiễm virus Corona chủng mới và không thể làm việc do phải tiếp nhận điều trị, nếu bạn đang tham gia Bảo hiểm cho người lao động, thì sau 3 ngày kể từ ngày bạn không thể làm việc do phải tiếp nhận điều trị, bạn sẽ được chi trả khoản tiền trợ cấp ốm đau và thương tích tương đương 2/3 số tiền lương tiêu chuẩn theo ngày bình quân trong 12 tháng gần nhất.

Hơn nữa, khoảng thời gian bạn đã không thể làm việc bao gồm cả khoảng thời gian điều trị tại nhà do xuất hiện triệu chứng như sốt, v.v... Ngoài ra, ngay cả trường hợp bất khả kháng không thể tiếp nhận khám ở cơ sở y tế, không có bản ghi ý kiến từ bác sĩ, thì về phía công ty bảo hiểm, bạn vẫn có thể được xác nhận là không thể làm việc dựa theo giấy chứng nhận của chủ lao động.

Ngoài ra, đối với người tham gia Bảo hiểm sức khỏe quốc gia, tùy thuộc thành phố, thị trấn, làng xã, dựa theo quy định, thì có trường hợp sẽ chi trả tiền trợ cấp ốm đau và thương tích cho người lao động đã bị nhiễm virus Corona chủng mới, v.v... Vui lòng kiểm tra với công ty bảo hiểm mà bạn tham gia để biết chi tiết về các thủ tục đăng ký cụ thể, v.v...

6. Khác (trường hợp các trường mầm non tạm thời đóng cửa, trường hợp hỗ trợ người giám hộ xin nghỉ làm do các trường tiểu học, v.v... tạm thời đóng cửa nhưng người sử dụng lao động không cho nghỉ)

<Giữ trẻ>

Câu hỏi 1: Trường mầm non nơi tôi đang gửi giữ trẻ đã tạm thời đóng cửa, tôi nên làm thế nào?

Giải đáp 1: Chúng tôi mong bạn thông cảm trên quan điểm ngăn ngừa lây nhiễm sang trẻ em và quan điểm ngăn ngừa lây lan trong cộng đồng để lựa chọn biện pháp làm việc từ xa để làm việc hoặc biện pháp xin nghỉ phép sau khi đã trao đổi với nơi làm việc.

Ngoài ra, đối với trường hợp những người đang làm trong các ngành nghề đòi hỏi nhu cầu xã hội cao như ngành nghề y tế, v.v... cần cung cấp dịch vụ trông giữ trẻ, thì vui lòng trao đổi với thành phố, quận huyện, thị trấn, làng xã về việc sử dụng dịch vụ giữ trẻ tại nhà, v.v...

<Hỗ trợ người giám hộ nghỉ phép do các trường tiểu học, v.v... tạm thời đóng cửa>

Câu hỏi 2: Có biện pháp hỗ trợ nào trong trường hợp nhân viên đang làm việc tại công ty muốn xin nghỉ phép để trông giữ trẻ khi các trường tiểu học, các trường hỗ trợ đặc biệt, v.v... tạm thời đóng cửa do bệnh truyền nhiễm virus Corona chủng mới hay không?

Giải đáp 2: Chúng tôi sẽ trợ cấp số tiền lương được chi trả trong thời gian nghỉ phép (tối đa 8.330 yên/1 ngày) đối với các công ty cho nhân viên (bất kể là chính thức hay không chính thức) nghỉ phép có lương (ngoại trừ trường hợp nghỉ phép có lương hàng năm theo quy định) trong khoảng thời gian từ ngày 27/2 ~ 30/6, để trông giữ trẻ đi học tại các trường tiểu học, trường hỗ trợ đặc biệt, trường mẫu giáo, nhà trẻ, trường mẫu giáo kết hợp với nhà trẻ, v.v... bị tạm thời đóng cửa. Chúng tôi sẽ nhanh chóng tiến hành thảo luận về nội dung chi tiết và thông báo đến cho mọi người sau.

Xem chi tiết tại đây

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html

Tờ rơi “Tiền trợ cấp hỗ trợ nghỉ làm khi trường tiểu học đóng cửa, v.v... do bệnh truyền nhiễm virus Corona chủng mới”

<https://www.mhlw.go.jp/content/000604068.pdf>

Ngoài ra, tại mỗi thành phố, thị trấn, làng xã đều có các biện pháp hỗ trợ như dưới đây dành cho những người đang tìm kiếm nơi giữ trẻ tạm thời, v.v... Để biết thêm chi tiết, vui lòng liên hệ với Ban phụ trách hỗ trợ trẻ em và chăm sóc trẻ tại thành phố, thị trấn, làng xã nơi bạn đang sinh sống.

Tờ rơi “Dành cho những người đang tìm kiếm nơi giữ trẻ tạm thời, v.v...”

<https://www.mhlw.go.jp/content/000604069.pdf>

<Trường hợp người sử dụng lao động không cho nghỉ làm>

Câu hỏi 3: Tôi muốn xin nghỉ ở công ty khi có triệu chứng cảm cúm như sốt, v.v..., nhưng người sử dụng lao động không cho tôi nghỉ. Vậy tôi nên làm thế nào?

Giải đáp 3: Chúng tôi đang kêu gọi nhân viên nên nghỉ làm tại công ty khi có các triệu chứng cảm cúm như sốt, v.v... Do vậy chúng tôi rất cần sự thông cảm của doanh nghiệp và toàn xã hội, và mong muốn các doanh nghiệp có thể cùng hợp tác do việc tạo ra môi trường để cho người lao động có thể dễ dàng xin nghỉ là rất quan trọng.

Ngoài ra, trong trường hợp người lao động xin nghỉ phép có lương hàng năm, trên nguyên tắc người sử dụng lao động phải duyệt phép cho người lao động này ngay cả khi mục đích của việc sử dụng ngày nghỉ phép có lương hàng năm là để điều trị các triệu chứng cảm cúm như sốt, v.v...

Bên cạnh đó, người sử dụng lao động cần phải cân nhắc đến sự an toàn để cho người lao động có thể đảm bảo an toàn về tính mạng và sức khỏe, v.v... trong khi làm việc (gọi chung là nghĩa vụ cân nhắc đến sự an toàn), vì vậy chúng tôi mong muốn người lao động và người sử dụng lao động có thể bàn bạc trao đổi cẩn thận với nhau dựa trên những điều này.

<Áp dụng đối với người lao động nước ngoài>

Câu hỏi 4: Biện pháp hỗ trợ người giám hộ xin nghỉ phép do các trường tiểu học, v.v... tạm thời đóng cửa ở câu hỏi 2 có áp dụng cho cả người nước ngoài hay không?

Giải đáp 4: Dù là người nước ngoài nhưng chỉ cần họ là người lao động được chủ doanh nghiệp thuê mướn làm việc thì đều được áp dụng biện pháp hỗ trợ này.

<Kéo dài thời gian nghỉ chăm trẻ trong trường hợp đã dự định trở lại làm việc sau khi nghỉ chăm trẻ, nhưng được yêu cầu hạn chế đưa trẻ đến nhà trẻ, v.v...>

Câu hỏi 5: Tôi đã định đưa con đến nhà trẻ và trở lại làm việc, nhưng do thành phố, thị trấn, làng xã, v.v..., yêu cầu hạn chế đưa trẻ đến nhà trẻ, nên hiện tại tôi không gửi con ở nhà trẻ. Trong trường hợp như vậy, tôi có thể kéo dài thời gian nghỉ chăm trẻ không?

Giải đáp 5:

<Nếu trẻ từ 1 tuổi trở xuống>

Nếu bạn hiện đang nghỉ chăm trẻ, bất kể lý do là gì, bạn chỉ được phép 1 lần nộp đơn xin thay đổi lùi ngày dự định kết thúc thời gian nghỉ chăm trẻ (độ tuổi tối đa của trẻ là đến 1 tuổi (*1)) (*2). Theo luật, bạn sẽ phải nộp đơn xin trước 1 tháng, vui lòng bàn bạc trao đổi cẩn thận giữa người lao động và người sử dụng lao động.

Ngoài ra, ngay cả khi bạn đã trở lại làm việc sau thời gian nghỉ chăm trẻ, bạn vẫn có thể nộp đơn xin nghỉ chăm trẻ lần nữa (độ tuổi tối đa của trẻ là đến 1 tuổi (*1)).

(*1) Khi cả bố và mẹ cùng nghỉ chăm trẻ, độ tuổi tối đa của trẻ là 1 năm 2 tháng tuổi nếu đáp ứng các điều kiện nhất định (Chế độ nghỉ chăm trẻ cho bố và mẹ Plus)

(*2) Bạn cũng có thể nộp đơn xin thay đổi lùi ngày theo cách tương tự đối với nghỉ phép để chăm trẻ từ 1 tuổi đến 1 năm 6 tháng tuổi, và nghỉ phép để chăm trẻ từ 1 năm 6 tháng tuổi đến 2 tuổi.

<Nếu trẻ được 1 tuổi hoặc 1 năm 6 tháng tuổi>

Nếu bạn muốn tiếp tục nghỉ chăm trẻ khi trẻ được 1 tuổi hoặc 1 năm 6 tháng tuổi, bạn có thể nộp đơn xin nghỉ chăm trẻ tối đa đến khi trẻ được 1 năm 6 tháng tuổi nếu nghỉ phép khi trẻ 1 tuổi, và tối đa đến 2 tuổi nếu nghỉ phép khi trẻ được 1 năm 6 tháng tuổi.

Dù thuộc trường hợp nào trong đây, chủ lao động cũng không được từ chối đơn xin phép từ người lao động. Ngoài ra, bạn sẽ được trả tiền trợ cấp nghỉ chăm trẻ.

(Tham khảo) Điều kiện về việc nghỉ chăm trẻ dựa trên Luật nghỉ việc để chăm sóc gia đình và chăm trẻ

○Về nguyên tắc, bạn có thể nghỉ chăm trẻ cho đến ngày trẻ được 1 tuổi.

○Tại thời điểm trẻ được 1 tuổi, nếu ứng với bất kỳ trường hợp nào sau đây, bạn có thể nghỉ chăm trẻ

trong khoảng thời gian từ hôm sau ngày trẻ được 1 tuổi cho đến ngày trẻ được 1 năm 6 tháng tuổi.

- ① Trường hợp bản thân người lao động hoặc vợ/chồng đang nghỉ chăm trẻ vào ngày trẻ được 1 tuổi
- ② Trường hợp việc nghỉ phép được công nhận là đặc biệt cần thiết ngay cả khi trẻ hơn 1 tuổi, như khi không thể cho trẻ đi nhà trẻ, v.v...

○ Hơn thế nữa, tại thời điểm trẻ được 1 năm 6 tháng tuổi, nếu ứng với bất kỳ trường hợp nào sau đây, bạn có thể nghỉ chăm trẻ từ hôm sau ngày trẻ được 1 năm 6 tháng tuổi cho đến ngày trẻ được 2 tuổi.

- ① Trường hợp người lao động hoặc vợ/chồng đang nghỉ chăm trẻ vào ngày trẻ được 1 năm 6 tháng tuổi
- ② Trường hợp việc nghỉ phép được công nhận là đặc biệt cần thiết ngay cả khi trẻ hơn 1 năm 6 tháng tuổi, như khi không thể cho trẻ đi nhà trẻ, v.v...

<Kéo dài thời gian nghỉ chăm trẻ trong trường hợp tự giác hạn chế đưa trẻ đến nhà trẻ>

Câu hỏi 6: Tôi đã định đưa con đi nhà trẻ và trở lại làm việc, nhưng tôi đã tự giác không gửi con ở nhà trẻ để phòng chống lây nhiễm dù thành phố, thị trấn, làng xã, v.v..., không yêu cầu hạn chế đưa trẻ đến trường. Trong trường hợp như vậy, tôi có thể kéo dài thời gian nghỉ chăm trẻ không?

Giải đáp 6:

Nếu bạn hiện đang nghỉ chăm trẻ, bất kể lý do là gì, bạn chỉ được phép 1 lần nộp đơn xin thay đổi lùi ngày dự định kết thúc thời gian nghỉ chăm trẻ (độ tuổi tối đa của trẻ là đến 1 tuổi (*)). Theo luật, bạn sẽ phải nộp đơn xin trước 1 tháng, vui lòng bàn bạc trao đổi cẩn thận giữa người lao động và người sử dụng lao động.

Chủ lao động không được từ chối đơn xin phép từ người lao động.

Ngoài ra, bạn sẽ được trả tiền trợ cấp nghỉ chăm trẻ cho cả khoảng thời gian nghỉ phép sau khi thay đổi lùi ngày.

(*) Khi bố mẹ cùng nghỉ chăm trẻ, độ tuổi tối đa của trẻ là 1 năm 2 tháng tuổi nếu đáp ứng các điều kiện nhất định (Chế độ nghỉ chăm trẻ cho bố và mẹ Plus)

Ngoài ra, do không thỏa điều kiện theo Luật nghỉ việc để chăm sóc gia đình và chăm trẻ, nên bạn không thể xin nghỉ chăm trẻ lần nữa khi đang làm việc trở lại sau khi nghỉ chăm trẻ, hoặc xin tiếp tục nghỉ chăm trẻ khi trẻ được 1 tuổi hoặc 1 năm 6 tháng tuổi.

(Tham khảo) Điều kiện về việc nghỉ chăm trẻ dựa trên Luật nghỉ việc để chăm sóc gia đình và chăm trẻ

○ Về nguyên tắc, bạn có thể nghỉ chăm trẻ cho đến ngày trẻ được 1 tuổi.

○ Tại thời điểm trẻ được 1 tuổi, nếu ứng với bất kỳ trường hợp nào sau đây, bạn có thể nghỉ chăm trẻ trong khoảng thời gian từ hôm sau ngày trẻ được 1 tuổi cho đến ngày trẻ được 1 năm 6 tháng tuổi.

- ① Trường hợp bản thân người lao động hoặc vợ/chồng đang nghỉ chăm trẻ vào ngày trẻ được 1 tuổi

- ② Trường hợp việc nghỉ phép được công nhận là đặc biệt cần thiết ngay cả khi trẻ hơn 1 tuổi, như khi không thể cho trẻ đi nhà trẻ, v.v...

○ Hơn thế nữa, tại thời điểm trẻ được 1 năm 6 tháng tuổi, nếu ứng với bất kỳ trường hợp nào sau đây, bạn có thể nghỉ chăm trẻ từ hôm sau ngày trẻ được 1 năm 6 tháng tuổi cho đến ngày trẻ được 2 tuổi.

- ① Trường hợp người lao động hoặc vợ/chồng đang nghỉ chăm trẻ vào ngày trẻ được 1 năm 6 tháng tuổi
- ② Trường hợp việc nghỉ phép được công nhận là đặc biệt cần thiết ngay cả khi trẻ hơn 1 năm 6 tháng tuổi, như khi không thể cho trẻ đi nhà trẻ, v.v...

<Về sa thải, chấm dứt hợp đồng lao động>

Câu hỏi 7: Liên quan đến virus Corona chủng mới lần này, tôi nên làm gì nếu công ty yêu cầu thôi việc hoặc sắp bị sa thải?

Giải đáp 7: Đối với các câu hỏi hoặc tư vấn về việc sa thải hoặc chấm dứt hợp đồng lao động, v.v..., ngoài Cục Lao động và Sở Giám sát Tiêu chuẩn Lao động gần nhất, vui lòng liên hệ [“Bộ phận tư vấn lao động đặc biệt liên quan đến bệnh truyền nhiễm virus Corona chủng mới \(*\)”](#) hoặc “Đường dây nóng tư vấn về các điều kiện lao động (0120-811-610)”, v.v...

Hơn nữa, ngay cả khi công ty yêu cầu thôi việc lấy lý do là vì dịch bệnh virus Corona chủng mới lần này, thì việc có đáp ứng hay không suy cho cùng là tự do của người lao động, và việc yêu cầu thôi việc cản trở người lao động tự do đưa ra quyết định có thể cấu thành hành vi xâm phạm quyền lợi bất hợp pháp.

Ngoài ra, ngay cả khi công ty cố sa thải người lao động, thì việc sa thải cũng không được công nhận ngay lập tức, mà có các quy định như sau theo Luật pháp liên quan đến lao động, v.v...

- ① Cấm sa thải nhân viên trong thời gian nghỉ phép vì bệnh tật, thương tích do công việc và trong 30 ngày sau đó, nhân viên nữ trước và sau khi sinh con trong thời gian nghỉ phép và trong 30 ngày sau đó theo Luật Tiêu chuẩn Lao động, Điều 65 (Luật Tiêu chuẩn Lao động, Điều 19).
- ② Ngay cả khi không ứng với mục ① ghi trên, nếu việc sa thải thiếu lý do thích đáng mang tính khách quan và không được công nhận phù hợp theo các quy tắc xã hội, thì sẽ bị xem là lạm dụng quyền và không có hiệu lực (Luật Hợp đồng Lao động, Điều 16).

Ngoài ra, về sa thải tái cơ cấu (sa thải để cắt giảm nhân sự dư thừa vì lý do kinh doanh), trong án lệ xét xử, khi đánh giá tính hiệu quả của việc sa thải, có 4 mục sau được xem xét.

- (1) Sự cần thiết thực hiện điều chỉnh nhân sự
- (2) Có dốc hết sức thực hiện các biện pháp để tránh sa thải hết mức có thể hay không
- (3) Tiêu chí lựa chọn người thuộc đối tượng sa thải có khách quan và hợp lý hay không
- (4) Có thực hiện tham vấn với các công đoàn và giải thích cho người lao động hay không

③ Trường hợp hợp đồng lao động có thời hạn, nếu không có lý do bất khả kháng, thì không thể sa thải nhân viên trong thời hạn hợp đồng. Hiệu lực của việc sa thải sẽ được đánh giá nghiêm khắc hơn so với việc sa thải trong trường hợp ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn (Luật Hợp đồng

Lao động, Điều 17, Khoản 1).

④ Trường hợp sa thải người lao động, người sử dụng lao động phải thông báo trước 30 ngày, hoặc trả tiền lương trung bình của từ 30 ngày lương trở lên (trợ cấp thông báo sa thải) (Luật Tiêu chuẩn Lao động, Điều 20).

Câu hỏi 8: Liên quan đến virus Corona chủng mới lần này, tôi nên làm gì nếu sắp bị chấm dứt hợp đồng lao động có thời hạn?

Giải đáp 8: Đối với các câu hỏi hoặc tư vấn về việc sa thải hoặc chấm dứt hợp đồng lao động, v.v..., ngoài Cục Lao động và Sở Giám sát Tiêu chuẩn Lao động gần nhất, vui lòng liên hệ [“Bộ phận tư vấn lao động đặc biệt liên quan đến bệnh truyền nhiễm virus Corona chủng mới \(*\)”](#) hoặc “Đường dây nóng tư vấn về các điều kiện lao động (0120-811-610)”, v.v...

Hơn nữa, ngay cả khi công ty cố chấm dứt hợp đồng lao động có thời hạn lấy lý do là vì dịch bệnh virus Corona chủng mới lần này, thì việc chấm dứt hợp đồng lao động có thời hạn cũng không được công nhận ngay lập tức, mà có các quy định như sau theo Luật pháp liên quan đến lao động, v.v...

① Trường hợp người lao động hợp đồng có thời hạn đã nộp đơn xin gia hạn hợp đồng lao động, về việc chấm dứt hợp đồng lao động của người đó, nếu được xem là thuộc một trong những điều sau đây, thì khi việc người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động thiếu lý do thích đáng mang tính khách quan và không được công nhận phù hợp theo các quy tắc xã hội, người sử dụng lao động sẽ được coi là đã chấp nhận đơn xin gia hạn đó với điều kiện lao động giống như trước đây (Luật Hợp đồng Lao động, Điều 19).

a. Là hợp đồng lao động có thời hạn đã được gia hạn lặp lại trong quá khứ, và nhìn nhận theo quy tắc xã hội thì việc chấm dứt hợp đồng lao động đó tựa như việc sa thải người ký hợp đồng lao động không thời hạn

b. Người lao động được cho rằng có lý do hợp lý để mong rằng hợp đồng lao động có thời hạn sẽ được gia hạn khi hết thời hạn của hợp đồng đó.

② Trường hợp không gia hạn hợp đồng lao động có thời hạn (chỉ đối với người lao động có hợp đồng lao động có thời hạn đã được gia hạn từ 3 lần trở lên, hoặc đã làm việc liên tục hơn 1 năm. Ngoài ra, ngoại trừ những người được chỉ định trước rằng hợp đồng sẽ không được gia hạn.) thì phải thông báo chấm dứt hợp đồng lao động ít nhất 30 ngày trước ngày hết hạn hợp đồng (Tiêu chuẩn liên quan đến ký kết, gia hạn và chấm dứt hợp đồng lao động có thời hạn, Điều 2)

(*) Về sa thải người lao động hợp đồng có thời hạn, nếu không có lý do bất khả kháng, thì người sử dụng lao động không thể sa thải người lao động trong khoảng thời gian cho đến khi hết thời hạn hợp đồng đó. (Luật Hợp đồng Lao động, Điều 17, Khoản 1).