

2

Người sử dụng lao động từ chối cấp cho bạn Giấy xác nhận việc làm?

Bạn có thể tố cáo lên phòng thanh tra lao động, họ có thể tiến hành kiểm tra người sử dụng lao động, phạt tiền người sử dụng lao động, nhưng ngoài ra không thể ép người sử dụng lao động phải cấp giấy xác nhận này. Bạn cũng có thể kiện người sử dụng lao động về việc cấp giấy xác nhận làm việc. Bản tố cáo bao giờ cũng phải đệ trình lên tòa án theo nơi của người sử dụng lao động.

3

Người sử dụng lao động từ chối cấp cho bạn Giấy đăng ký bảo hiểm hưu trí?

Nếu xảy ra điều này, bạn có thể yêu cầu phòng bảo hiểm xã hội (BHXH) (Správa sociálního zabezpečení) **theo trụ sở của người sử dụng lao động** giúp đỡ. Cơ quan này có thể đòi Giấy đăng ký bảo hiểm hưu trí từ người sử dụng lao động và phạt tiền người đó. Nếu phòng BHXH không ép được người sử dụng lao động cấp văn bản này, họ có thể soạn thảo giấy đăng ký bảo hiểm hưu trí thay thế (tái tạo lại). Họ sẽ yêu cầu bạn trình ra các văn kiện chứng minh những dữ liệu được ghi trên giấy đăng ký bảo hiểm hưu trí (hợp đồng lao động, văn bản chấm dứt quan hệ lao động, bảng lương, giấy xác nhận lương mà người sử dụng lao động đã cấp cho bạn cho mục đích khác – chẳng hạn để xin trợ cấp xã hội v.v.). Phòng BHXH cũng có thể giúp đỡ bạn trong trường hợp bạn không lấy được **văn bản chấm dứt quan hệ lao động** từ người sử dụng lao động, nhưng bạn phải **viết đơn** để nghị việc này.

4

Bạn nghi ngờ rằng bạn bị chấm dứt quan hệ lao động trái phép, vi phạm qui định cấm chấm dứt hợp đồng, bạn không nhận được văn bản nào hết? Bạn có thể làm được gì nữa?

- Viết thư bảo đảm cho người sử dụng lao động hỏi quan hệ lao động có bị chấm dứt không và nếu có thì vào ngày nào.
- Nhờ phòng thanh tra lao động (Inspektorát práce) vùng can thiệp và yêu cầu tiến hành kiểm tra người sử dụng lao động. Bạn phải có trong tay ít nhất văn bản ký kết quan hệ lao động (hợp đồng, thỏa thuận).
- Đệ trình bản tố cáo lên tòa án. Bạn có thể kiện lên tòa về việc chấm dứt quan hệ lao động bằng thông báo chấm dứt hợp đồng, hủy quan hệ lao động tức khắc hay trong thời gian thử việc hoặc bằng thỏa thuận không hợp lệ chậm nhất trong vòng 2 tháng kể từ ngày quan hệ lao động chấm dứt. Bao giờ cũng kiện ở tòa án theo nơi của người sử dụng lao động.

Nếu bạn làm việc cho **công ty môi giới** và họ không thực thi các nghĩa vụ, bạn **cũng** có thể tố cáo lên Bộ lao động và xã hội, phòng môi giới lao động và phòng này có thể ra lệnh kiểm tra.

(Ghi chú: Bạn có thể sử dụng tất cả các khả năng này, nhưng phải chú ý đến thời hạn khiếu nại việc không hợp lệ tại tòa án. Bản tố cáo về việc không hợp lệ nên được làm trước tiên.)

5

Bạn có thể làm gì trong trường hợp người sử dụng lao động không trả lương cho bạn?

- ▶ Nếu người sử dụng lao động không trả lương hoặc một phần tiền công cho bạn trong vòng 15 ngày sau hạn trả lương, bạn có thể hủy quan hệ lao động tức khắc. Bạn có quyền đòi tiền bồi thường nợ lương ở mức lương tháng trung bình cho thời gian tương ứng với thời hạn chấm dứt hợp đồng.
- Các bước tiến hành tiếp theo phụ thuộc vào việc người sử dụng lao động đang ở giai đoạn nào của việc mất khả năng chi trả. Trong trường hợp chưa có đơn yêu cầu tiến hành thủ tục phá sản đối với người sử dụng lao động, bạn có thể tố cáo lên phòng thanh tra lao động để kiểm tra. Khi người sử dụng lao động, dù đã bị phòng thanh tra lao động đe dọa phạt tiền, vẫn không trả bạn tiền lương còn nợ, chỉ còn cách đòi hỏi quyền lợi của mình trên tòa án.
- Nếu thủ tục phá sản đã được tiến hành đối với người sử dụng lao động, bạn hãy xác định xem quá trình thủ tục phá sản đang ở giai đoạn nào. Bạn có thể tra ra chẳng hạn ở sở lao động theo trụ sở của người sử dụng lao động. Sở lao động cũng có thể trả dần cho bạn các khoản lương chưa được lĩnh hoặc trợ cấp thôi việc; bạn hãy đệ đơn. (Bạn hãy điền mẫu "Đơn xin đáp ứng quyền nhận lương" (Žádost o uspokojení mzdových nároků) và a "Bằng chứng quyền nhận lương của người lao động" (Doložení mzdových nároků zaměstnance), những mẫu đơn này bạn có thể xin ở mọi sở lao động). **/Chú ý! Bạn chỉ có thể xin trả tiền lương chưa được lĩnh trong thời gian nhất định – bạn hãy tìm thêm thông tin ở sở lao động càng sớm càng tốt!/**

6

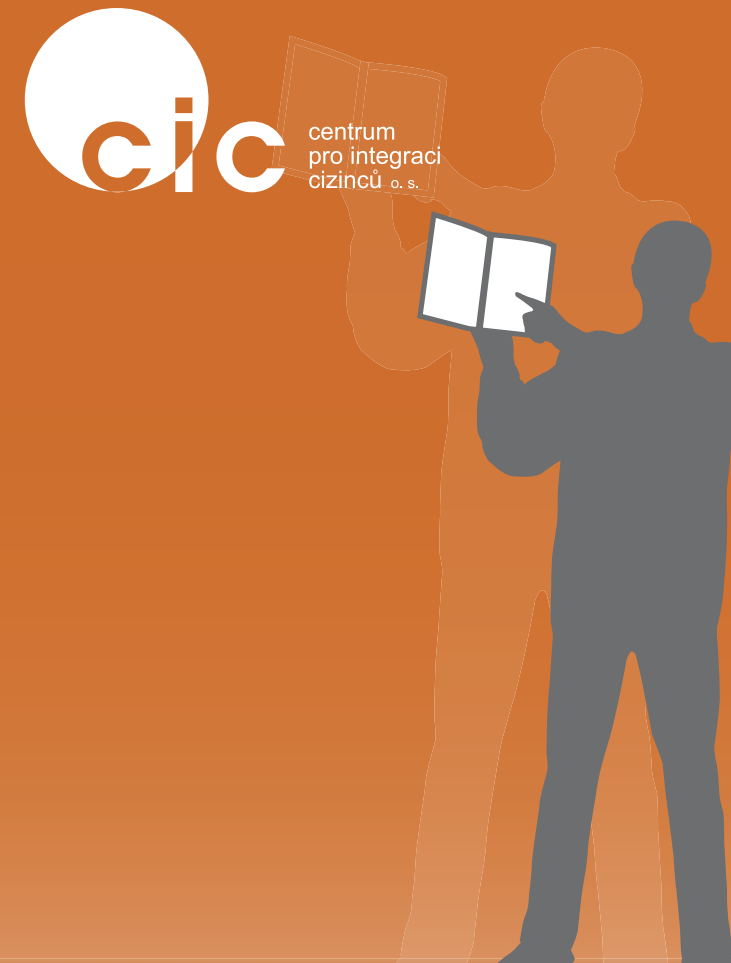
Bạn nghi ngờ rằng người sử dụng lao động không trả thay bạn bảo hiểm y tế và xã hội đúng?

- ▶ Trước tiên bạn hãy để nghị người sử dụng lao động giải thích, sau đó bạn liên hệ với hãng bảo hiểm y tế của mình hoặc phòng BHXH theo trụ sở của người sử dụng lao động. Bạn hãy yêu cầu cấp tờ tổng quát tiền bảo hiểm đã trả. Nếu bạn phát hiện ra thiếu sót, hãy trình thời gian lao động cho phòng BHXH và hãng bảo hiểm y tế.

- ▶ Các thông tin khác bạn tìm được ở trang: www.cicpraha.org/infoservis
portal.mpsv.cz/sz/obcane/insolvency, www.mpsv.cz, www.justice.cz,
<http://cizinci.poradna-prava.cz/pravni-analyzy.html>

- ▶ **CENTRUM PRO INTEGRACI CIZINCŮ o. s.**
Kubelíkova 55, 130 00 Praha 3, Tel./fax: (+420) 222 713 332, Email: info@cicpraha.org

Chi nhánh CIC cho vùng Trung Séc
Zahradní 46, Kolín, Tel.: 774 866 838, www.cicpraha.org



CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ CẦN CHÚ Ý ĐẾN ĐIỀU GÌ?

2012



MINISTERSTVO VNITRA
ČESKÉ REPUBLIKY

Bạn là người nước ngoài và có ký **hợp đồng lao động** (pracovní smlouva) với người sử dụng lao động? Theo luật bạn có sự bảo vệ nhất định. Dưới một số điều kiện nhất định điều khoản bảo vệ này cũng được áp dụng cho trường hợp bạn làm việc theo thỏa thuận làm việc (dohoda o provedení práce) hoặc thỏa thuận lao động (dohoda o pracovní činnosti).

1

Chấm dứt quan hệ lao động

Quan hệ lao động của bạn chỉ có thể chấm dứt:

1. **bằng thỏa thuận,**
2. **bằng thông báo chấm dứt hợp đồng,**
3. **khi hủy quan hệ lao động tức khắc,**
4. **khi hủy quan hệ lao động trong thời gian thử việc,**
5. **khi hết hạn hợp đồng lao động với thời hạn xác định.**

Quan hệ lao động của người nước ngoài cũng có thể bị chấm dứt:

- vào ngày hết hạn cư trú trên lãnh thổ CH Séc theo quyết định về việc hủy giấy phép cư trú,
- hết thời gian cho phép trong giấy phép lao động hoặc thẻ xanh (zelená karta) đã được cấp,
- vào ngày bị trục xuất khỏi lãnh thổ CH Séc.

1. THỎA THUẬN (dohoda)

- Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận với nhau về việc chấm dứt (hủy bỏ) quan hệ lao động vào một ngày nhất định.
- Thỏa thuận về chấm dứt quan hệ lao động được người sử dụng lao động và người lao động ký kết bằng **văn bản**, nếu không thỏa thuận sẽ không có giá trị! Bạn có thể yêu cầu đưa các lý do chấm dứt quan hệ lao động vào trong thỏa thuận. (**Ghi chú: Nếu trong văn bản thỏa thuận có ghi lý do tổ chức thì bạn có quyền đòi tiền đền bù.**)
- Bạn phải được nhận bản chính của thỏa thuận chấm dứt quan hệ lao động. (**Chú ý! Bạn phải có văn bản thỏa thuận chấm dứt quan hệ lao động khi đăng ký ở sở lao động.**)
- Quan hệ lao động chấm dứt vào ngày đã được ghi trong thỏa thuận.

2. THÔNG BÁO CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG (výpověď)

Thông báo chấm dứt hợp đồng có thể do người sử dụng lao động (quyết định sa thải) hoặc do người lao động (đơn xin nghỉ việc) đưa ra, nó phải được ghi trong văn bản và đưa cho bên thứ hai, nếu không sẽ không có giá trị. Bạn với tư cách là người lao động có thể đệ đơn xin nghỉ việc tới người sử dụng lao động với bất cứ lý do nào hoặc không cần đưa ra lý do.

Người sử dụng lao động có thể đưa quyết định sa thải cho bạn chỉ với những lý do nhất định:

- Lý do tổ chức (các sự thay đổi):**
 - người sử dụng lao động hoặc một phần của người sử dụng lao động bị hủy
 - người sử dụng lao động hoặc một phần của người sử dụng lao động di chuyển
 - bạn trở thành người làm công thừa thãi
- liên quan tới sự **thay đổi tình trạng sức khỏe** của bạn:
 - nếu theo thẩm định của bác sĩ của nhà máy bạn không được phép tiếp tục công việc hiện tại vì tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc nguy cơ mắc bệnh này, hoặc theo thẩm định bạn bị mất khả năng tiếp tục công việc hiện tại



- bởi vì bạn không đáp ứng được yêu cầu của người sử dụng lao động để làm công việc này. Nếu người sử dụng lao động không hài lòng với công việc của bạn, người đó phải lưu ý bạn bằng văn bản và cho bạn một thời gian tương xứng để sửa chữa
- bạn vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ tuân theo chế độ chữa bệnh trong thời gian bạn tạm thời không làm việc được, ví dụ như không ở chỗ cư trú, không tuân theo hạn định đi dạo do bác sĩ chỉ định (người sử dụng lao động theo dõi 21 ngày đầu, từ tháng 1 năm 2014 sẽ theo dõi 14 ngày ốm đầu tiên của bạn).

Nếu thông báo chấm dứt hợp đồng được đưa ra, quan hệ lao động sẽ chấm dứt khi thời hạn chấm dứt hợp đồng kết thúc. Thời hạn chấm dứt hợp đồng ít nhất là 2 tháng và được tính từ ngày đầu tiên của tháng tiếp theo sau khi đưa thông báo chấm dứt hợp đồng cho bên thứ hai.

Ngay cả khi các lý do chấm dứt hợp đồng lao động của bạn thực sự là lý do tổ chức, người sử dụng lao động có thể:

- mời bạn ký kết thỏa thuận chấm dứt quan hệ lao động. Bạn hãy chỉ chấp nhận thỏa thuận khi nó có lợi cho bạn. (Ví dụ: Nếu bạn còn thiếu thời gian làm việc cần thiết để được hưởng trợ cấp thất nghiệp, bạn hãy thử thỏa thuận với người sử dụng lao động để chấm dứt quan hệ lao động muộn hơn. Bạn hãy cân nhắc xem thời gian làm việc hay trợ cấp thôi việc (odstupné) đối với bạn quan trọng hơn. Bạn cũng có thể yêu cầu thư giới thiệu tốt.)
- muốn đưa thông báo chấm dứt hợp đồng với các lý do khác, chẳng hạn với lý do vi phạm kỷ luật lao động. Điều này chỉ được phép khi trước đó người sử dụng lao động đã đưa bạn văn bản lưu ý tới khả năng thông báo chấm dứt hợp đồng.

(Chú ý! Người sử dụng lao động không thể đưa bạn thông báo chấm dứt hợp đồng trong một số tình huống, chẳng hạn khi bạn đang nghỉ ốm, đang mang thai, đang nghỉ trông con, nhưng trừ trường hợp thay đổi tổ chức.)

Thông báo chấm dứt hợp đồng chỉ có thể rút lại với sự đồng ý của bên thứ hai. Cả thông báo rút lại thông báo chấm dứt hợp đồng lẫn sự đồng ý đều phải viết trên văn bản.

3. HỦY QUAN HỆ LAO ĐỘNG TỨC KHẮC (okamžitě zrušení pracovního poměru)

Cả bạn lẫn người sử dụng lao động đều có thể hủy quan hệ lao động tức khắc, và bao giờ cũng phải bằng văn bản và phải **ghi rõ lý do**.

Người sử dụng lao động chỉ có thể hủy quan hệ lao động tức khắc khi:

- bạn bị kết án tù ngồi trên 1 năm về tội hình sự có chủ ý hoặc bị kết án tù ngồi ít nhất 6 tháng về tội hình sự gây ra trong khi làm việc,
- bạn vi phạm nghiêm trọng kỷ luật lao động.

Người sử dụng lao động không thể hủy quan hệ lao động tức khắc với người phụ nữ mang thai, đang nghỉ đẻ, hoặc đang nghỉ trông con.

Bạn với tư cách người lao động chỉ có thể hủy quan hệ lao động tức khắc khi:

- người sử dụng lao động không trả lương hoặc tiền công cho bạn trong vòng 15 ngày sau hạn trả lương. (**Chú ý! Bạn đừng nhầm lẫn giữa thời hạn (den splatnosti) và ngày phát lương (den výplaty). Thời hạn kéo dài tới cuối tháng tiếp theo tháng bạn làm việc.**)
- theo bản thẩm định của bác sĩ nhà máy bạn không thể tiếp tục công việc mà không bị đe dọa nghiêm trọng đến sức khỏe của mình và người sử dụng lao động không chuyển bạn sang công việc thích hợp nào khác.

Trong những trường hợp này bạn được quyền nhận tiền bồi thường nợ lương ở mức lương tháng trung bình cho thời gian tương ứng với thời gian chấm dứt hợp đồng (tức là ít nhất 2 tháng).

4. HỦY QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRONG THỜI GIAN THỬ VIỆC (zrušení pracovního poměru ve zkušební době)

Cả bạn lẫn người sử dụng lao động đều có thể đưa ra đề nghị chấm dứt trong thời gian thử việc kể cả không nêu lý do. Nó phải được ghi trong văn bản. Người sử dụng lao động không được phép hủy quan hệ lao động trong thời gian bạn nghỉ ốm.

CHÚ Ý! Lý do chấm dứt quan hệ lao động có ảnh hưởng tới mức trợ cấp thất nghiệp (podpory v nezaměstnanosti)! Nếu bạn tự chấm dứt công việc không có lý do nghiêm trọng (tức là bạn tự đệ đơn xin nghỉ việc) hoặc thỏa thuận với người sử dụng lao động (hai bên ký kết thỏa thuận và trong đó không nêu lý do chấm dứt từ phía người sử dụng lao động) và nếu bạn đủ điều kiện để hưởng trợ cấp thất nghiệp, bạn sẽ được nhận ít hơn (45% mức lương tháng trung bình).

Trợ cấp thôi việc (Odstupné)

Bạn được hưởng trợ cấp thôi việc, nếu:

- bạn nhận được thông báo chấm dứt hợp đồng với lý do tổ chức. (**Chú ý! Điều này có giá trị kể cả khi bạn chấm dứt hợp đồng bằng thỏa thuận với lý do tương tự. Tuy nhiên trong thỏa thuận phải nêu một trong những lý do tổ chức!**)

Trợ cấp thôi việc bằng ít nhất:

- một tháng lương trung bình, nếu bạn làm việc cho người sử dụng lao động nhiều nhất một năm,
- hai tháng lương trung bình, nếu bạn làm việc cho người sử dụng lao động 1 – 2 năm,
- ba tháng lương trung bình, nếu bạn làm việc cho người sử dụng lao động nhiều hơn 2 năm.

Người sử dụng lao động trả trợ cấp thôi việc sau khi quan hệ lao động chấm dứt vào ngày phát lương gần nhất. (**Ghi chú: Nếu bạn có quan hệ lao động trong thời hạn xác định và bạn nhận được thông báo chấm dứt hợp đồng trong thời gian đó thì bạn vẫn được bảo vệ như vậy – bạn được hưởng trợ cấp thôi việc với những điều kiện tương tự.**)

Chú ý! Nếu bạn được hưởng trợ cấp thất nghiệp, sở lao động bắt đầu cấp nó cho bạn sau khi thời gian bạn hưởng trợ cấp thôi việc kết thúc.

Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi quan hệ lao động chấm dứt

Người sử dụng lao động phải đưa cho bạn:

- bản gốc thỏa thuận chấm dứt quan hệ lao động hoặc thông báo chấm dứt hợp đồng
- giấy xác nhận việc làm (potvrzení o zaměstnání) (trước đây là bảng tính lương (zápočtový list))
- giấy đăng ký bảo hiểm hưu trí (evidenční list důchodového pojištění)

Giấy xác nhận việc làm bạn cần phải có khi đi làm công việc mới khác hoặc khi ra đăng ký tại sở lao động. Một bản bạn giữ lại như một chứng nhận về quá trình làm việc của mình. Văn bản này phải ghi các dữ liệu mà đặc biệt là: dữ liệu nói về việc bạn làm theo hợp đồng lao động hay thỏa thuận lao động, thời gian lao động, thể loại công việc, trình độ nghề nghiệp của bạn, thời gian làm việc, thông tin về các khoản tiền bị trừ từ lương, thông tin về việc có phải sự chấm dứt quan hệ lao động xuất phát từ việc vi phạm nghiêm trọng kỷ luật lao động hay không, v.v.. Nếu bạn cần các dữ liệu để cho việc xét quyền được hưởng trợ cấp thất nghiệp, bạn hãy yêu cầu các giấy xác nhận riêng rẽ.

Giấy đăng ký bảo hiểm hưu trí bạn sẽ cần đến khi làm công việc mới. Trong bản này có ghi rõ thời gian làm việc trong năm, thời gian bạn tham gia bảo hiểm ốm đau hoặc chỉ tham gia bảo hiểm hưu trí và mức gốc tính để trả tiền bảo hiểm xã hội. Người sử dụng lao động phải cấp cho bạn văn bản này theo yêu cầu của bạn trong vòng 8 ngày kể cả sau khi chấm dứt quan hệ lao động.