

Khuyên thôi việc và cưỡng ép thôi việc

(Taisyoku Kansyo, Taisyoku Kyoyo)

- Công ty bảo với bạn rằng: "Tình hình kinh doanh của công ty khó khăn nên tạm nghỉ việc đi".
- Công ty bảo với bạn rằng: "Mày không hợp với công việc này đâu. Thử tìm công việc khác đi". **Bạn miễn cưỡng nghỉ việc.**

1. Trước hết hãy xác nhận lại

Khuyên thôi việc là việc chủ sử dụng lao động khuyên người lao động thôi việc.

Cưỡng ép thôi việc là việc chủ sử dụng lao động dọa rằng người lao động sẽ gặp phải tình hình bất lợi nếu không đáp ứng việc khuyên thôi việc của chủ sử dụng lao động, từ đó ép người lao động phải thôi việc.

Chủ sử dụng lao động đơn phương kết thúc hợp đồng lao động ký kết giữa chủ sử dụng lao động và người lao động thì hành vi đó là "Đuổi việc". Để đuổi việc người lao động, cần phải có lý do hợp lý nhất định, đồng thời hành vi đuổi việc cũng chịu nhiều hạn chế về mặt pháp lý. Chính vì thế trong số những chủ sử dụng lao động muốn người lao động nghỉ việc, có những người tác động đến người lao động để người lao động thôi việc. Nếu người lao động đồng ý thôi việc, đây sẽ trở thành "thôi việc dựa trên sự đồng ý", tránh được các hạn chế về đuổi việc.

2. Trong trường hợp được khuyên thôi việc hay bị cưỡng ép thôi việc

Việc có đáp ứng theo lời khuyên thôi việc hay không là quyền tự do của người lao động. Nếu người lao động đáp ứng lời khuyên thôi việc của chủ sử dụng lao động và đã nộp đơn thôi việc, việc hủy bỏ đơn thôi việc là rất khó khăn.

Kể cả khi thôi việc, bạn đừng nộp đơn thôi việc mà không thương lượng các điều kiện khi thôi việc (yêu cầu về tiền bạc hay lấy nghỉ phép năm, những nội dung ghi trên thông báo nghỉ việc v.v.). Việc thương lượng về những điều kiện này về sau sẽ rất khó khăn. Trước khi nộp đơn thôi việc, điều quan trọng là bạn hãy thương lượng về những yêu cầu khi thôi việc như xác định lý do thôi việc hay mức tiền hòa giải v.v., và yêu cầu chủ sử dụng lao động lập thành văn bản những nội dung đã được quyết định.

Đối với việc cưỡng ép thôi việc, nếu rơi vào các trường hợp đe dọa hay nhầm lẫn, ngay cả trong trường hợp người lao động đáp ứng và thể hiện ý chí muốn thôi việc, người lao động cũng có thể yêu cầu vô hiệu hóa hay hủy bỏ.

3. Những điều cần xác nhận khi thôi việc vì được khuyên thôi việc hay cưỡng ép thôi việc

- Trong trường hợp tham gia bảo hiểm việc làm

Trong trường hợp bảo hiểm việc làm, có những trường hợp số ngày nhận trợ cấp cơ bản có sự khác biệt tùy theo lý do nghỉ việc ở công ty. Trong trường hợp "Thôi việc vì lý do của bản thân", thời gian nhận trợ cấp giới hạn ở mức 3 tháng. Trong trường hợp người tham gia bảo hiểm việc làm đáp ứng lời khuyên thôi việc, hãy xác nhận lại về lý do thôi việc.

- Trong trường hợp có quy định về trợ cấp thôi việc

Ở những công ty có thiết lập chế độ trợ cấp thôi việc, có trường hợp có sự khác biệt giữa tỷ lệ cấp tiền trợ cấp của "thôi việc vì lý do của bản thân" và "thôi việc vì lý do của công ty". Điều quan trọng là bạn cần xác nhận trước tiền trợ cấp thôi việc sẽ là hình thức nào. Trong trường hợp công ty nói rằng chỉ có thể trả tiền trợ cấp thôi việc với "lý do của bản thân" mà bạn không thể chấp nhận, hãy yêu cầu công ty đính chính lại.

4. Bạn đã yêu cầu công ty có biện pháp cải thiện nhưng công ty không đáp ứng

Xin đừng bỏ qua những điểm nghi vấn mà hãy đến trực tiếp hay liên hệ với Quầy tư vấn lao động người nước ngoài tỉnh Kanagawa qua điện thoại để được tư vấn.

Tại quầy tư vấn, thông qua phiên dịch, chúng tôi sẽ đưa ra lời khuyên về phương pháp xử lý. Tùy theo từng trường hợp, chúng tôi có thể liên lạc với công ty để xác nhận sự thật và hỗ trợ để các bên có liên quan có thể tự giải quyết.

Hãy xác nhận lại những nội dung sau!

- Bạn đã nộp đơn xin thôi việc hay chưa?
- Lý do khuyên thôi việc là gì?
- Nguyên vọng của bạn là gì? (Muốn làm việc tại nơi làm việc cũ v.v.)