

Xác nhận điều kiện lao động khi tuyển dụng

(Rodo Jyoken)

- **Bạn có nhận được thông báo về điều kiện lao động hay không?**
- **Khi bạn nhận lương, mức lương bạn nhận được ít hơn so với cam kết. Công ty bảo với bạn rằng "vì 1 tháng đầu mới là học việc".**

1. Trước hết hãy xác nhận lại

Cam kết trong đó người lao động làm việc dưới quyền chỉ huy ra mệnh lệnh của chủ sử dụng lao động để nhận tiền lương được gọi là "Hợp đồng lao động". Hợp đồng lao động có hiệu lực ngay cả khi được thông qua bằng lời nói miệng, tuy nhiên chủ sử dụng lao động phải nêu rõ cho người lao động về tiền lương, thời gian lao động và các điều kiện lao động khác. Trong đó, những nội dung nhất định có liên quan đến tiền lương, thời gian lao động, địa điểm làm việc và nội dung công việc phải được thể hiện bằng văn bản và trao cho người lao động. Hãy yêu cầu chủ sử dụng lao động để bạn có thể nhận được văn bản hợp đồng lao động.

Ngoài ra, có những trường hợp quy định một khoảng thời gian nhất định sau khi tuyển dụng là "thời gian thử việc" (cũng có khi gọi là "học việc"). Thời gian thử việc thông thường là thời gian được thiết lập để chủ sử dụng lao động có thể bảo lưu quyền kết thúc hợp đồng trong khi đánh giá sự phù hợp với công việc của người lao động như tố chất hay năng lực v.v. Hợp đồng lao động vẫn có hiệu lực ngay cả trong thời gian thử việc, do đó việc sử dụng quyền kết thúc hợp đồng cũng được coi là đuổi việc. Hãy yêu cầu chủ sử dụng lao động nêu rõ lý do bằng văn bản và xác nhận lại nội dung.

2. Trong trường hợp điều kiện lao động khác với thông báo tìm người hay nội dung thỏa thuận khi ký kết hợp đồng

Trong trường hợp những nội dung quan trọng trong số các điều kiện lao động đã được nêu rõ khác với thực tế, người lao động có thể kết thúc hợp đồng lao động và nghỉ việc ngay lập tức. Người lao động cũng có thể yêu cầu chủ sử dụng lao động đảm bảo để mình có thể làm việc với điều kiện lao động đúng như hợp đồng.

Ngay cả trong trường hợp có tranh chấp về điều kiện lao động, nếu có bản sao thông báo tìm người làm hay quảng cáo tuyển dụng, bản ghi chép v.v. (những thứ này không phải lúc nào cũng được chấp nhận là điều kiện lao động) thì có những trường hợp hữu ích cho việc thương lượng.

Ngay cả khi trong hợp đồng lao động không có quy định, liên quan đến điều kiện lao động, các nội dung của nội quy công việc sẽ được áp dụng.

Điều quan trọng là bạn không chỉ lắng nghe giải thích mang tính một phía của công ty mà cần phải có được những thông tin mang tính khách quan.

3. Nội quy công việc là gì

Nội quy công việc là quy tắc quy định điều kiện lao động tại nơi làm việc cần phải được bảo đảm ở mức tối thiểu hay kỷ luật phục vụ mà người lao động cần phải tuân thủ. Có quy định rằng "Những chủ sử dụng lao động thường xuyên sử dụng trên 10 lao động phải xây dựng nội quy công việc".

Trong hầu hết các trường hợp, nội dung của nội quy công việc trở thành nội dung của hợp đồng lao động.

Ngoài ra, trong nội quy công việc có những nội dung bắt buộc phải có quy định. Những nội dung phải có quy định bao gồm thời gian bắt đầu làm việc và kết thúc công việc, thời gian nghỉ giải lao, ngày nghỉ, những nội dung về nghỉ phép, cách quyết định và tính toán tiền lương và phương pháp chi trả, hạn tính lương và thời điểm chi trả và các nội dung về tăng lương, nội dung về thôi việc (lý do đuổi việc) v.v. Điều quan trọng là bạn phải xác nhận lại xem có nội quy công việc hay không và nội dung của nội quy công việc như thế nào.

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 Ủy ban tư vấn lao động người nước ngoài tỉnh Kanagawa qua điện thoại để được tư vấn.

Tại ủy ban 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 nhận được hợp đồng hay chưa?
- Bạn có được giải thích về điều kiện lao động (hợp đồng có các quy định đặc biệt là về phương pháp chi trả tiền lương, thời gian lao động hay ngày nghỉ, thời gian hợp đồng v.v.) hay chưa?