

Nghỉ giải lao và ngày nghỉ

(Kyukei, Kyujitsu)

- **Bạn không được nghỉ giải lao đầy đủ.**
 - **Bạn đi làm vào ngày nghỉ nhưng không được chi trả tiền lương với tỷ lệ trả thêm.**
-

1. Nghỉ giải lao

Theo quy định, giữa thời gian lao động, chủ sử dụng lao động phải bố trí ít nhất 45 phút nghỉ giải lao trong trường hợp thời gian lao động vượt quá 6 giờ và ít nhất 1 giờ nghỉ giải lao trong trường hợp thời gian lao động vượt quá 8 giờ (cũng có thể bố trí thời gian nghỉ giải lao dưới hình thức chia nhỏ). Thời gian nghỉ giải lao về nguyên tắc không được tính lương. Nghỉ giải lao có nghĩa là thời gian được giải phóng hoàn toàn khỏi lao động để nghỉ ngơi. Về nguyên tắc, trong thời gian này phải để người lao động tự do. Trong trường hợp hạn chế sự tự do của người lao động trong thời gian nghỉ giải lao, cần phải có lý do hợp lý.

Trong trường hợp làm việc thời gian kéo dài mà không có nghỉ giải lao, có khả năng vi phạm pháp luật.

2. Ngày nghỉ

Theo quy định pháp luật, chủ sử dụng lao động có nghĩa vụ trong 1 tuần phải bố trí cho người lao động 1 ngày nghỉ hoặc trong vòng 4 tuần phải bố trí 4 ngày nghỉ trở lên. Ngay cả khi người lao động nhận lệnh làm việc trong ngày nghỉ, trong trường hợp nội quy làm việc v.v. không có quy định cho phép chủ sử dụng lao động ra lệnh làm việc trong ngày nghỉ hay trong trường hợp không có thỏa thuận về ngày nghỉ theo luật định, người lao động có thể từ chối. Trong trường hợp người lao động trong 1 tuần làm việc không nghỉ ngày nào, thời gian lao động vào ngày nghỉ sẽ được chi trả tiền lương với tỷ lệ trả thêm.

3. Bạn đã thương lượng với công ty 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!

- Nghỉ giải lao và ngày nghỉ có được quy định rõ trong nội quy công việc v.v. hay không?
 - Nếu bạn có bản sao kê tiền lương, hợp đồng (thông báo tuyển dụng), nội quy công việc, bảng phân ca, bản sao thẻ chấm công hay ghi chép về ngày làm việc hay thực trạng lao động thì những tài liệu đó sẽ là căn cứ để yêu cầu.
-