

Giải thích về luật pháp (法律解説)

- 1 Lao động và tư cách cư trú (就労と在留資格)
- 2 Giờ lao động và ngày nghỉ (労働時間・休日)
- 3 Tiền lương (賃金)
- 4 Liên quan về giờ làm thêm (残業代)
- 5 Tai nạn lao động của người ngoại quốc (外国人の労働災害)
- 6 Chết vì lao động quá sức (過労死)
- 7 Bị dè / bị làm nhục (セクシャル・ハラスメント)
- 8 Bị đuổi việc, ngưng hợp đồng, xin nghỉ việc (解雇・雇止め・退職)
- 9 Giới thiệu lao động / đảm trách công việc (派遣労働・業務請負)
- 1 0 Nghiên cứu sinh / thực tập kỹ năng (研修生・技能実習生)
- 1 1 Phương pháp giải quyết (解決方法)
- 1 2 Bàn thảo / những tiền lệ đã được giải quyết (解決・相談事例)
- 1 3 Hoạt động của hội nghiên cứu (マイグラント研究会の活動)

1 TƯ CÁCH CƯ TRÚ VÀ LAO ĐỘNG

Được làm việc tại Nhật là cần phải căn cứ theo tư cách cư trú VISA,

Những tư cách cư trú phân loại như sau

1. Căn cứ theo nội dung công việc quyết định tư cách

NHÂN VĂN TRÍ THỨC / CÔNG VIỆC QUỐC TẾ / KỸ NĂNG / KỸ THUẬT.
Căn cứ theo những công việc và quyết định thuộc tư cách cư trú như thế nào, nếu như thay đổi công việc thì bắt buộc phải đi xin thay đổi lại tư cách cư trú.

2. Tư cách cư trú kết hợp với bản thân

NGƯỜI ĐỊNH CƯ, là người phối ngẫu của người Nhật, người nước ngoài có tư cách Vĩnh Trú hoặc Định cư. Trường hợp này thì người Ba tây gốc Nhật có rất nhiều. Những người mang tư cách này thì công việc làm không bị hạn chế.

3. Trường hợp được công nhận tư cách là HOẠT ĐỘNG ĐẶC BIỆT

Trường hợp là thực tập sinh chuyên môn được công nhận tư cách là HOẠT ĐỘNG ĐẶC BIỆT thì được làm việc tại Nhật.

4. Được phép hoạt động ngoài tư cách cư trú

Đối với những người mang tư cách DU HỌC / DU LỊCH thì không được công nhận cho làm việc, tuy nhiên nếu được công nhận là hoạt động ngoài tư cách cư trú thì có thể được làm việc trong 1 khoảng thời gian quy định ngắn hạn.

Đối với việc này thì những người không có tư cách cư trú theo quy định thì không được làm việc, tuy nhiên trên thực tế thì những người ngoại quốc không có tư cách trốn làm việc không phải là ít. Những người này vẫn được xem là người lao động và vẫn được công nhận bảo vệ quyền lợi. Ngoài ra cũng có những trường hợp khi ra tòa án yêu cầu xin được công nhận tư cách đặc biệt hoặc xin tị nạn thì cũng có những người được đặc biệt cứu xét cho bảo hộ sinh tồn.

2 THỜI GIAN LAO ĐỘNG / NGÀY NGHỈ

THỜI GIAN LAO ĐỘNG

Theo nguyên tắc của các Công ty thì người lao động trừ những giờ nghỉ giải lao 1 ngày sẽ làm việc 8 tiếng và 1 tuần lễ không được làm trên 40 giờ.

NGHỈ GIẢI LAO

Trường hợp những Công Ty làm trên 6 giờ sẽ phải cho nghỉ giải lao là 45 phút. Nếu làm trên 8 tiếng phải cho nghỉ giải lao trên 1 giờ.

NGÀY NGHỈ

Người lao động trong 1 tuần tối thiểu phải được nghỉ 1 ngày, Trong 4 tuần lễ tối thiểu phải được nghỉ 4 ngày trở lên.

CHẾ ĐỘ NGHỈ PHÉP

Chế độ nghỉ phép khác với ngày nghỉ thường lệ, mình được phép xin nghỉ nếu muốn.

Trường hợp này gọi là được nghỉ phép ăn lương. Mặc dù ngày xin nghỉ nhưng vẫn được hưởng lương theo quy định. Thí dụ như người làm việc liên tục trong vòng 6 tháng sẽ được hưởng 10 ngày nghỉ phép có lương. Tuy nhiên nếu trong 6 tháng công việc hoặc giờ làm quá ít thì có thể không được hưởng quy chế này. Hoặc là cho dù có ngày được nghỉ phép nhưng vì công việc của Công Ty cần thiết cùng không được nghỉ và cùng có trường hợp Công Ty yêu cầu lựa ngày khác nghỉ không chừng, vì vậy người lao động có thể nghỉ phép vào ngày khác.

Những chế độ làm việc và ngày nghỉ đã được quy định rõ ràng nhưng cũng có những Công Ty không giữ đúng theo luật lao động quy định, nếu cảm thấy không hài lòng có thể liên hệ đến Đội quản lý lao động gần đó hoặc Bộ lao động để bàn thảo chi tiết.

3 TIỀN LƯƠNG

Theo quy định thì Công Ty phải có trách nhiệm trả tiền Lương / Tiền thưởng và tiền hưu trí. Những khoản tiền này theo quy định như sau.

TIỀN LƯƠNG

Mỗi tháng trả lương 1 lần theo ngày quy định, phía Công Ty có thể trực tiếp phát tiền mặt. Tuy nhiên cũng có những Công Ty gian trá không phát lương hoặc khấu trừ vào lương những khoản tiền không rõ ràng..

Trường hợp lo lắng khi không được trả lương rõ ràng hãy xem kỹ lại phiếu lương, nếu như trong đó họ tính không đoàng hoàng hoặc bị khấu trừ những khoản tiền vô lý thì phải yêu cầu họ giải thích cho rõ ràng.

Về việc thanh toán tiền lương có hiệu lực trong vòng 2 năm. Nếu sợ bị đui không dám nói hoặc bị thanh toán chậm trễ kéo dài thì vẫn có thể yêu cầu bồi thường đủ trong vòng 2 năm trở lại cho nên trước khi nghỉ việc hãy nên làm thủ tục yêu cầu thanh toán.

Trường hợp Công Ty không thanh toán cho mình thì hãy liên hệ với Bộ lao động hoặc Hội của chúng tôi để được hướng dẫn.

TIỀN THƯỞNG

Về tiền thưởng là tiền ngoài tiền lương hằng tháng được Công Ty cấp phát. Việc cấp phát tiền thưởng và số tiền là do Công ty quyết định cho nên không thể gọi là quyền lợi được nhận tiền thưởng. Tuy nhiên có những công ty khi mới vào làm và trong hợp đồng có ghi rõ chế độ tiền thưởng, thời gian cấp phát thì có thể yêu cầu Công ty phải trả tiền thưởng cho mình.

TIỀN HƯU TRÍ

Tiền hưu trí là sau khi nghỉ việc phía Công Ty sẽ cấp phát tiền hưu trí cũng giống như tiền thưởng nhất thời. Quy chế này cũng tùy thuộc vào sự quyết định của Công Ty. Nếu như khi vào làm việc trong hợp đồng có ghi rõ quy chế được hưởng tiền hưu thì mình có quyền đòi hỏi yêu cầu thanh toán. Thời gian đòi hỏi yêu cầu thanh toán tiền hưu có hiệu lực là 5 năm.

4 TIỀN LÀM NGOÀI GIỜ

TIỀN LÀM VIỆC GIA TĂNG / TIỀN NGOÀI GIỜ

Căn cứ theo bộ luật lao động thì khi làm việc quá giờ quy định thì số giờ này sẽ được cộng thêm % số tiền lương thường nhật, quy chế này đối với người ở quá hạn và tu nghiệp sinh cũng được áp dụng.

Số % cộng thêm tiền lương thường nhật được quy định như sau

Làm việc ngoài giờ vào ngày thường	cộng thêm 125 %
Làm việc vào ngày nghỉ	135%
Làm việc vào ban đêm	125%
Làm việc ngoài giờ vào ban đêm	150%
Làm việc ban đêm vào ngày nghỉ	160%

Phương cách tính có nhiều cái khó hiểu thì hãy liên hệ với Hội nghiên cứu của chúng tôi để được hướng dẫn.

TRƯỜNG HỢP KHÔNG ĐƯỢC LÃNH TIỀN NGOÀI GIỜ

Vấn đề này có rất nhiều trường hợp người lao động không được áp dụng theo quy chế này, Đặc biệt là những người lao động ngoại quốc.

Mặc dù đã được luật pháp quy định nhưng có người cho dù làm thêm giờ vẫn không được trả lương thêm giờ và coi như làm công không. Hoặc là có được chi trả cũng không được chiết tính theo quy định làm việc ngoài giờ hay chỉ được tính theo giờ làm việc thường nhật. Trong thời gian gần đây cũng thường xảy ra những trường hợp trả lương ngoài giờ còn thấp hơn giờ làm việc thường nhật.

YÊU CẦU THANH TOÁN VIỆC TRẢ LƯƠNG NGOÀI GIỜ

Trường hợp không được chi trả tiền lương ngoài giờ theo quy định mình có thể yêu cầu Công ty thanh toán cho mình, phần chiết tính đã được quy định như trên, thời hạn yêu cầu thanh toán số tiền này có hiệu lực trong vòng 2 năm.

Phương pháp yêu cầu thanh toán hãy đến Bộ lao động gần đó hoặc những nghiệp đoàn tổ hợp khu vực để bàn thảo. Hay là đề xướng trực tiếp với Công Ty. Cũng có những nghiệp đoàn hoặc tổ hợp lao động không có nhiệt tình thì có thể đến bàn thảo với người chuyên môn, Hội nghiên cứu của chúng tôi cũng tiếp nhận bàn thảo những trường hợp này.

Nếu những Công Ty thanh toán rõ ràng thì không sao, nhưng nếu không phải như thế thì có thể đưa đơn ra tòa, cũng có người nghĩ rằng nếu phải ra tòa thì sẽ bị đuổi việc, hoặc phải mất nhiều thời gian, theo nguyên tắc thì cho dù ra tòa kiện tụng cũng không bị đuổi việc, hiện tại việc xử lý lao động cũng có những phương pháp không mất nhiều thời gian.

Ngoài ra, trường hợp yêu cầu thanh toán tiền ngoài giờ thì phía Tòa án sẽ ra lệnh Công Ty phải tính toán chung những khoản tiền chưa trả.

5 TAI NẠN LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI NGOẠI QUỐC

TAI NẠN LAO ĐỘNG LÀ THẾ NÀO

Trường hợp trong khi đi làm hoặc trong lúc làm việc bị xảy ra tai nạn được công nhận là tai nạn lao động thì cho dù là người ngoại quốc vẫn được hưởng chế độ bảo hiểm về những khoản phí tiền nhập viện và tái khám. Trường hợp bị thương phải nghỉ việc thì sẽ được hưởng 80% tiền lương. Sau khi hồi phục trở lại cũng không cần phải trả lại số tiền này.

Có trường hợp người bị tai nạn khi đi làm hoặc đang làm việc thì những người trong gia đình đang phải sống nhờ vào người bị tai nạn thì gia đình được quyền thừa hưởng và bảo hiểm sẽ chi trả những khoản tiền mai táng và tiền hưu trí.

Trường hợp trên đối với những người tu nghiệp sinh, du học sinh, và những người hết hạn cư trú cũng được áp dụng chế độ này.

THỦ TỤC XIN ĐƯỢC BẢO HIỂM LAO ĐỘNG.

Cách thức xin thừa nhận bảo hiểm lao động thì phía Công ty giúp làm dùm cũng được. Nếu như phía Công ty không được chấp nhận thì tự mình cũng có thể làm đơn xin xác nhận.

Thủ tục làm đơn xin thì căn cứ theo tình hình tai nạn họ sẽ quyết định. Vì vậy khi điền đơn làm thủ tục cần phải ghi rõ sự việc sau đó hãy nộp đơn cho Đội quản lý lao động gần nhất.

Đối với những người không có tư cách cư trú khi phải làm đơn này đi nữa thì Đội quản lý lao động trong thời gian điều tra sẽ không thông báo cho Cục quản lý xuất nhập cảnh.

Thủ tục làm đơn cũng không phức tạp lắm, nếu như cần người chuyên môn để hướng dẫn thì có thể hãy liên lạc cho Hội nghiên cứu của chúng tôi.

THỜI HIỆU CỦA VIỆC XIN BẢO HIỂM LAO ĐỘNG

Căn cứ theo từng trường hợp xin bảo hiểm lao động có hiệu lực khác nhau

Trường hợp xin bảo hiểm chi trả tiền bệnh phí và tiền chu cấp thay tiền lương khi bị tai nạn thì trong vòng 2 năm phải làm đơn, trường hợp bị chết gia đình xin thừa hưởng tiền thì trong vòng 5 năm, còn tiền mai táng thì trong vòng 2 năm phải làm đơn xin.

TRƯỜNG HỢP TU NGHIỆP SINH

Trường hợp của tu nghiệp sinh thì nếu Công ty tiếp nhận có vô bảo hiểm lao động thì những chi phí đi khám bệnh, nhập viện và tiền lương cũng được bảo hiểm chu cấp.

YÊU CẦU CÔNG TY BỒI THƯỜNG TỔN HẠI

Mặc dù được bảo hiểm lao động chi trả nhưng không được đầy đủ và bị thiệt hại thì mình có thể làm đơn yêu cầu phía Công ty bồi thường thiệt hại tổn thất cho mình. Nếu như mình muốn biết trường hợp của mình có thể yêu cầu bồi thường được hay không hoặc có phải ra tòa như thế nào thì có thể liên lạc cho Hội nghiên cứu của chúng tôi để được hướng dẫn.

6 CHẾT VÌ QUÁ SỨC LAO ĐỘNG

CHẾT VÌ QUÁ SỨC LAO ĐỘNG LÀ THẾ NÀO

Trong khi làm việc bị thương hoặc bị chết thì sẽ được công nhận là tai nạn lao động và có thể nhận được bồi thường khoản nghỉ làm hoặc gia đình được quyền thừa hưởng, các khoản bảo hiểm lao động đã được giới thiệu qua.

Trong khoản bảo hiểm lao động có 1 phần là chết vì lao động quá sức. Như làm việc nặng 1 thời gian dài cho nên não bộ và tim bị bệnh chết, hoặc là tinh thần bị ảnh hưởng tâm lý bất thường dẫn đến tự sát thì cũng có thể được công nhận là tai nạn lao động, nếu được công nhận là tai nạn lao động và gia đình được quyền thừa hưởng tiền bồi thường số tiền có thể lên đến vài chục triệu Yen Nhật.

Đối với người lao động ngoại quốc đi làm kiếm tiền để gửi cho gia đình cho nên 1 ngày có người làm trên 12 giờ, nếu không may bị bệnh não hoặc tim chết đi hoặc phải tự sát thì trường hợp này có thể được coi là làm việc quá sức cần nên làm đơn xin xác nhận.

TIÊU CHUẨN ĐƯỢC CÔNG NHẬN TAI NẠN LAO ĐỘNG

Trường hợp chết vì bị bệnh Não, bệnh Tim và muốn được công nhận tai nạn lao động thì trước đó 1 tháng bị bắt làm việc ngoài giờ trên 100 giờ, hoặc trước khi chết nửa năm trước đó hằng tháng bị bắt làm việc ngoài giờ trên 80 giờ trong 1 tháng.

Trên đây chỉ là mức lượng định vậy thôi chứ không phải là tiêu chuẩn nhất định, nếu muốn thu thập những chứng cứ như thế không phải đơn giản, nếu như cảm thấy có lẽ chết vì lao động quá sức thì nhất định hãy liên lạc cho Hội nghiên cứu của chúng tôi.

7 BỊ LÀM NHỤC / BỊ DÊ

Nơi công sở thường xảy ra chuyện bị dê, đặc biệt là những người lao động Nữ thường gặp phải. Thí dụ như có những cấp trên đối với Nữ thuộc hạ cấp dưới thường hay sờ mó hay mời đi ăn uống và yêu cầu quan hệ tình dục, trường hợp này coi như là bị dê.

Đối với người lao động ngoại quốc vì ngôn ngữ không rành cho nên không có người để bàn thảo vì cũng có những người bị dê suốt 1 thời gian dài không nói được.

Nếu làm nhục người khác thì coi như là phạm pháp, mình có thể yêu cầu Công Ty hoặc người làm nhục mình phải bồi thường tổn hại nhân thân, ngoài ra kẻ làm nhục người khác là phạm tội. Vì vậy không nên im lặng khóc 1 mình mà hãy nên thông báo cho sở lao động gần đó hoặc liên lạc với Hội nghiên cứu của chúng tôi.

8 BỊ ĐUỔI VIỆC / NGỪNG HỢP ĐỒNG / TỰ NGHỈ VIỆC

BỊ ĐUỔI VIỆC

Với lý do riêng của Công ty thì không thể tự ý đuổi việc người ta, nếu muốn đuổi việc người lao động thì phía Công ty cần phải có những lý do chính đáng.

Có những Công ty vi phạm quy tắc muốn đuổi nhân viên đã đưa ra những lý do để hợp thức hóa chính đáng việc cắt cổ nhân viên, nhưng nếu những điều kiện không thỏa đáng vẫn xem như vô hiệu, ngoài ra nếu muốn cho nhân viên nghỉ việc phải thông báo trước đó 1 tháng, hoặc phải trả tiền bù lỗ 1 tháng lương cho người bị nghỉ.

NGỪNG HỢP ĐỒNG

Ngưng hợp đồng có nghĩa là đến hết thời hạn giữa đôi bên đã thỏa thuận với nhau và không được tiếp tục gia hạn hợp đồng mới. Có những trường hợp được quy định về thời hạn hợp đồng giữa đôi bên. Nhưng nếu không xảy ra vấn đề gì thì sẽ tiếp tục gia hạn thêm hợp đồng lao động. Ngoài ra có những người được tiếp tục gia hạn hợp đồng lao động lại không ghi rõ thời gian, sau đó lại bị cho nghỉ việc thì cũng được xem như những trường hợp bị ngưng hợp đồng giữa chừng.

Đối với những người ngoại quốc thường bị những trường hợp này rất nhiều, tự nhiên không có lý do chính đáng lại cho người lao động nghỉ việc hoặc ngưng hợp đồng lao động thường hay xảy ra đối với người ngoại quốc. Trường hợp nghỉ ngờ là Công ty vi phạm như thế xin hãy liên lạc đến Hội nghiên cứu của chúng tôi để được hướng dẫn.

TỰ NGHỈ VIỆC

Trường hợp người lao động muốn nghỉ việc, nếu như không có quy định về thời hạn thì người lao động trước đó 2 tuần lễ có thể làm đơn xin nghỉ làm. Trường hợp giữa đôi bên đã có quy định về thời hạn trong hợp đồng thì ngoại trừ có những lý do chính đáng ra theo nguyên tắc không thể nghỉ việc khi chưa hết hợp đồng.

Về việc này nếu như người lao động tự ý nghỉ việc thì phía Công ty có thể kiện yêu cầu bồi thường tổn thất cho Công ty, cho nên xin hãy lưu ý vấn đề này.

9 ĐẶC PHÁI LAO ĐỘNG / PHỤ TRÁCH CÔNG VIỆC

Đặc phái lao động có nghĩa là người được Công ty nơi khác phái đến làm việc, đặc biệt là người ngoại quốc đa số là người được đặc phái đến làm việc cho công ty khác. Để bảo đảm quyền lợi cho người đặc phái lao động về thời gian / công việc cho nên phía Công ty đặc phái phải bị phần nào sự giới hạn.

Phía Công ty phụ trách xử lý công việc sẽ dùng người lao động để xử lý công việc cần thiết, đối với người lao động đặc phái không có hạn chế, để xử lý công việc cho nên phía Công ty tiếp nhận sẽ trực tiếp chỉ đạo cho người lao động làm việc.

Tuy nhiên cũng có những công ty tiếp nhận người lao động tránh né sự hạn chế và ngụy tạo như công ty đặc phái ra lệnh cho người lao động phải làm theo chỉ thị. Về việc này coi như vi phạm luật lao động, trường hợp giả cấp trên của công ty đặc phái ra lệnh làm việc là vi phạm nguyên tắc. Nếu cảm thấy họ vi phạm luật lao động thì có thể hãy thông báo cho Bộ lao động của Tỉnh hoặc quận huyện, khi đó họ sẽ yêu cầu phía công ty đặc phái tiếp nhận người lao động.

1 0 TU NGHIỆP SINH / TU NGHIỆP CÓ TAY NGHỀ

CHẾ ĐỘ TU NGHIỆP SINH

Chế độ tu nghiệp là đối với người ngoại quốc đến Nhật để học nghề, các Công ty kết hợp thành tổ hợp nhận người ngoại quốc đến Nhật để học nghề. 1 năm đầu thì gọi là nhân viên thực tập học nghề, sang năm thứ 2 trở đi thì người tu nghiệp sinh đã có tay nghề làm việc được gọi là tu nghiệp sinh có tay nghề.

Tuy nhiên chế độ cho tu nghiệp sinh đã bị biến đổi khác mục đích và đa số bị lợi dụng sức lao động mà chỉ trả mức lương thấp. Đặc biệt là những tổ hợp lao động hay còn gọi là nghiệp đoàn lao động họ đối xử với các tu nghiệp sinh quá khắc nghiệt.

BẢO HỘ TU NGHIỆP SINH

Hiện tại chế độ tại Nhật Bản đối với tu nghiệp sinh không được áp dụng bình đẳng như người lao động và không được hưởng những quyền lợi như người lao động.

Thực tế tu nghiệp sinh cũng làm việc giống như những người lao động khác, cực đoan là chỉ chi trả với mức chi phí tu nghiệp rẻ mạt. Nhiều người phải bị bắt làm thêm giờ mà không được hưởng tiền ngoài giờ. Ngoài ra phía Công ty khi tiếp nhận tu nghiệp sinh cũng phải vô bảo hiểm lao động cho người ta, nhưng không ít Công ty đã không vô bảo hiểm lao động cho tu nghiệp sinh. Thực tế cho dù là tu nghiệp sinh và làm việc như người lao động bình thường thì đương nhiên phải được bảo hộ giống như người lao động. Mình có thể nhờ tòa án hoặc bàn thảo với Công ty để đòi hỏi những quyền lợi như thế.

BẢO HỘ TU NGHIỆP SINH CÓ TAY NGHỀ

Người tu nghiệp sinh khi đã có tay nghề thì phải được áp dụng theo chính sách như người lao động bình thường. Căn cứ trong trang Web của Hội chúng tôi đã có hướng dẫn luật lao động và sự bảo hộ trong đó.

Tuy nhiên vẫn còn có nhiều Công ty vẫn chỉ trả lương quá thấp và không trả tiền làm việc ngoài giờ, còn có những Công ty bắt người ta phải gởi tiền ngân hàng để dành. Tương lai vẫn còn có nhiều công ty không trả đúng lương quy định và vẫn tiếp tục trả với mức lương quá thấp cho người ta.

PHƯƠNG PHÁP GIẢI QUYẾT

Có nhiều người tu nghiệp sinh trước khi được đưa ra Nước ngoài làm việc đã bị bắt buộc cam kết không được kiện cáo ra tòa án, sau khi đến Nhật thì bị giữ Hộ chiếu cho nên có nhiều người không biết phải bàn thảo với ai khi gặp khó khăn như thế.

Đối với những việc làm có tính cách tước đoạt quyền lợi của người tu nghiệp sinh như vậy thì mong Bạn hãy dùng cảm đứng ra liên lạc cho Hội nghiên cứu của chúng tôi.

1 1 PHƯƠNG PHÁP GIẢI QUYẾT

Trường hợp gặp khó khăn trong vấn đề lao động thông thường người ta gặp Công ty đề bàn thảo. Đôi khi gặp phải những Công ty càn chớn cũng không giải quyết được gì. Đặc biệt là đối với người lao động ngoại quốc sẽ gặp nhiều khó khăn hơn, vì vậy những vấn đề liên quan đến công việc thì có những cơ quan để mình bàn thảo.

GIA NHẬP VÀO TỔ HỢP LAO ĐỘNG

Tổ hợp lao động là tổ hợp bảo vệ quyền lợi cho người lao động. Là do người lao động thành lập ra đại diện 1 đoàn thể đứng ra để nói chuyện với phía Công ty.

Tuy nhiên không hẳn là Công ty nào cũng có thành lập tổ hợp của người lao động, nếu không có thì có thể liên lạc đến Hội nghiên cứu của chúng tôi để được hướng dẫn những cơ quan khu vực của người lao động.

THÔNG BÁO ĐẾN SỞ LAO ĐỘNG HOẶC ĐỘI QUẢN LÝ LAO ĐỘNG

Gặp vấn đề liên quan đến điều kiện lao động thì đội quản lý lao động tại khu vực gần đó có thể giải quyết được, nếu có người thông báo thì đội quản lý lao động sẽ đến điều tra, nếu có vi phạm thì đội quản lý lao động sẽ chỉ đạo yêu cầu cải thiện.

Trường hợp gặp những vấn đề liên quan đến những lao động đặc phái hoặc nơi tiếp nhận lao động đặc phái đến làm thì hãy liên lạc đến sở lao động của Tỉnh.

BÀN THẢO VỚI NGƯỜI CHUYÊN MÔN

Nếu như không tìm được tổ hợp lao động thích hợp hoặc là đội quản lý lao động không được tích cực hướng dẫn, căn cứ theo sự kiện cần những người chuyên môn hay luật sư bào chữa thì hãy liên lạc cho Hội của chúng tôi.

THẨM PHÁN LAO ĐỘNG / KIỆN CÁO

Nếu như nhờ tổ hợp lao động hoặc luật sư đến bàn thảo với phía Công ty mà không giải quyết được gì thì kế tiếp sẽ phải nhờ tòa án phán xét.

Theo như việc kiện cáo thông thường mất thời gian là 1 năm, tuy nhiên nếu những sự kiện đơn giản thì chỉ cần 3 lần thẩm lý là sẽ có kết quả phán quyết của Tòa.

Trường hợp kiện cáo ra Tòa án đa số phải cần có Luật sư hỗ trợ vì vậy xin hãy liên lạc với Hội nghiên cứu của chúng tôi để được hướng dẫn

1 2 SỰ BÀN THẢO / NHỮNG TIỀN LỆ ĐÃ ĐƯỢC GIẢI QUYẾT

Nhân viên trong Hội nghiên cứu của chúng tôi đã tiếp nhận nhiều trường hợp và đã hướng dẫn trợ giúp giải quyết được nhiều vấn đề tốt đẹp.
Xin giới thiệu 1 số tiền lệ đã giải quyết như sau

Tiền lệ thứ 1: bị cho nghỉ trái phép

Tại Tỉnh A, có người lao động gốc Nhật đang làm việc tự nhiên Công ty giới thiệu thông báo là bị đuổi ngang mà không có lý do gì chính đáng, sau đó đã bàn thảo với tổ hợp lao động và được sự cố vấn của Luật Sư phát hiện là vi phạm luật lao động đuổi người trái phép.

Theo sự thẩm phán của bộ lao động đã được công nhận là bị đuổi việc trái phép cho nên sau đó đã được bồi thường nửa năm tiền lương.

Sau đó bộ lao động đã chỉ đạo yêu cầu phía công ty giới thiệu phải trực tiếp nhận người lao động vào làm việc.

Tiền lệ thứ 2 : bị dè

Tại Tỉnh B, có người lao động Trung Quốc đã bị Ông chủ dè nghiêm trọng, vì phản kháng nên đã bị cho nghỉ việc.

Sau đó được sự chỉ đạo của luật sư phía tổ hợp lao động đã trực tiếp bàn thảo kết quả phía Công ty công nhận là đã dè người ta cho nên thay vì đuổi việc cô ta cuối cùng còn phải trả tiền bồi thường và tiền xử lý.

Tiền lệ thứ 3 : yêu cầu thanh toán tiền làm việc ngoài giờ

Tại Tỉnh C, có người lao động gốc Nhật đã bị bắt làm việc nhiều năm mà không được tính tiền phụ trội ngoài giờ.

Hiện tại đang được hướng dẫn làm thủ tục ra Tòa yêu cầu được bồi thường.

Tiền lệ thứ 4 : Chết vì lao động quá sức

Tại Tỉnh D, có người lao động gốc Nhật bị phái đi làm việc tại công trường và chết vì bệnh tim làm việc quá sức.

Nghi ngờ là chết vì lao động quá sức và sau khi xem lại chứng cứ và trước đó 1 tháng đã bị bắt làm việc ngoài giờ trên 100 giờ.

Hiện tại thân nhân của người chết ở quê hương đang nhờ Hội làm thủ tục lên Đội quản lý lao động để xin được bồi thường tai nạn lao động.

Tiền lệ thứ 5: tai nạn lao động.

Tại Tỉnh E, có người lao động gốc á châu đang làm việc thì bị rớt từ trên cao xuống cho nên bị thương nặng nhưng cùng may là không nguy hiểm tính mạng. Phía công ty với lý do rằng đã tốn nhiều tiền chi phí cho nên không cho nhập viện điều trị, vì không được điều trị tận tình cho nên nạn nhân bị hậu chứng về sau.

Hiện tại người lao động đang làm thủ tục ra Tòa để yêu cầu phía Công ty bồi thường.

1 3 HOẠT ĐỘNG VỀ HỘI NGHIÊN CỨU LAO ĐỘNG DI DÂN

Hội nghiên cứu về lao động di dân tiếng Anh gọi là MIGRANT.

Hội nghiên cứu về những vấn đề lao động của người Ngoại quốc + vấn đề cư trú.

Được sự phối hợp của Luật sư và người ngoại quốc cùng tham gia. Và những người trong Hội cùng nghiên cứu về vấn đề của những người di dân lao động giải quyết những khó khăn.

Cụ thể như Hội tổ chức tìm cơ hội tiếp xúc với những người lao động bàn thảo những vấn đề về luật pháp và giới thiệu tìm những cơ quan hoặc đoàn thể liên quan cho người lao động. Nếu cần thiết có thể phụ trách làm các thủ tục tại Tòa án. Ngoài ra Hội còn nghiên cứu về hiện trạng và những đối sách của Chánh phủ dành cho người ngoại quốc.

Sau này Hội thông qua những cơ hội tiếp xúc trên trang Web sẽ mở rộng thêm điều kiện bàn thảo cho người ngoại quốc. Hội nghĩ rằng sẽ có nhiều thông tin nghiên cứu liên quan về những vấn đề lao động của người ngoại quốc.

Hội rất mong được sự hỗ trợ của những người ủng hộ và chờ đợi những thông tin muốn bàn thảo từ những người lao động.