



# HỖ TRỢ PHÁP LÝ BỎ TÚI



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



ČESKOMORAVSKÁ  
KONFEDERACE  
ODBOROVÝCH SVAZŮ



IOM  
UN MIGRATION

*Tài liệu này được sử dụng để  
**có thông tin cơ bản về quyền**  
và nghĩa vụ của người lao động. Nó không nhằm mục đích  
thay thế tư vấn pháp lý chính thức.*



*Tài liệu gốc được soạn thảo trong khuôn khổ dự án "Đối thoại xã hội và Xã hội 4.0", được Liên đoàn Công đoàn Séc-Morava (viết tắt ČMKOS) triển khai trong những năm 2019-2022 thông qua Chương trình hoạt động có tên "Việc làm và Ngân sách Nhà nước của Cộng hòa Séc".*

*Bản dịch sang tiếng Việt được thực hiện vào năm 2024 với sự hỗ trợ tài chính của Tổ chức Di cư Quốc tế (IOM).*

*Phiên bản cập nhật được công bố vào tháng 3 năm 2024.*

## GIỚI THIỆU MỘT SỐ QUY TẮC

1. Trước khi bắt đầu nhập việc, hãy chắc chắn là bạn đã ký hợp đồng lao động và hiểu rõ các điều khoản lao động.
2. Là nhân viên của công ty môi giới việc làm, bạn có quyền hưởng các điều kiện giống y như những nhân viên làm việc trực tiếp cho người sử dụng lao động nơi mà Trung tâm giới thiệu việc làm đã phân công bạn tới làm việc.
3. Bạn đừng đưa giấy tờ cá nhân của mình cho người khác mà không có lý do chính đáng.
4. Bạn hãy thận trọng khi nhận những lời mời làm việc.
5. Nếu như bạn gặp khó khăn, đừng ngại tìm kiếm hỗ trợ pháp lý, do công đoàn hoặc các tổ chức phi lợi nhuận cung cấp.



**NGUYÊN TẮC  
CƠ BẢN**

## VIỆC ĐƯỢC ĐỐI XỬ BÌNH ĐẲNG LÀ ĐIỀU CẦN BẢN TỐI THIỂU!

Người lao động được pháp luật bảo vệ với tư cách là bên ký kết hợp đồng yếu thế hơn, thậm chí đôi khi trái với ý muốn của bản thân. Ví dụ, người lao động không thể từ bỏ quyền được trả lương hoặc trợ cấp thôi việc và có quyền được đảm bảo điều kiện làm việc an toàn. Người sử dụng lao động có nghĩa vụ đảm bảo đối xử bình đẳng với tất cả người lao động về điều kiện làm việc cũng như tiền lương để thực hiện công việc. Mọi hình thức phân biệt đối xử đều bị nghiêm cấm, đặc biệt vì lý do giới tính, chủng tộc hoặc nguồn gốc dân tộc, quốc tịch, thành viên đảng phái chính trị hoặc thành viên công đoàn. Việc được đối xử bình đẳng cũng phải được áp dụng đối với người lao động của Công ty môi giới việc làm, điều kiện làm việc và tiền lương của họ không được phép tệ hơn so với những người lao động tương đương là biên chế chính thức.

Xem kỹ điều **§ 16** và **§ 309** Bộ luật Lao động



**HỢP ĐỒNG  
LÀO ĐỘNG**

## TRƯỚC HẾT PHẢI CÓ HỢP ĐỒNG, SAU ĐÓ MỚI LÀ CÔNG VIỆC!

Hợp đồng lao động phải được ký kết **bằng văn bản** trước khi người sử dụng lao động bắt đầu phân công việc cho bạn. Vì vậy, bạn nhất định phải từ chối “làm thử” nếu như không có hợp đồng. Theo luật, hợp đồng lao động luôn phải có **3 điều khoản cơ bản**: loại công việc (bạn sẽ làm công việc gì), nơi thực hiện công việc (nơi bạn sẽ làm việc) và ngày bắt đầu làm việc (kể từ khi nào bạn sẽ làm công việc đó). Các thỏa thuận khác - ví dụ, về mức tiền lương - có thể có trong hợp đồng lao động, nhưng chúng không phải là điều kiện bắt buộc để hợp đồng có hiệu lực.

Xem kỹ điều **§ 34** Bộ luật Lao động

## HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CÓ THỜI HẠN. HỢP ĐỒNG NÀY MANG LẠI NHỮNG GÌ?

Quan hệ lao động có thời hạn có thể được thỏa thuận tối đa trong thời gian 3 năm và có thể được gia hạn hoặc lặp lại tối đa hai lần. Các trường hợp ngoại lệ đối với những giới hạn này có thể được thương lượng thông qua thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và công đoàn. Nếu tại nơi làm việc của người sử dụng lao động không có tổ chức công đoàn thì người sử dụng lao động có thể tự đưa ra quy định ngoại lệ bằng quy chế nội bộ nhưng phải tuân thủ các điều kiện pháp lý đối với trường hợp ngoại lệ đó.



## QUAN HỆ LAO ĐỘNG CÓ THỜI HẠN CHO NGƯỜI NƯỚC NGOÀI

Những hạn chế nêu trên ở trang trước được áp dụng cho người nước ngoài được phép tự do tiếp cận thị trường lao động ở Cộng hòa Séc, ví dụ như những người ở chế độ được bảo vệ tạm thời. Ngược lại, hạn chế không áp dụng trong trường hợp người nước ngoài được phép đi làm trên cơ sở thẻ lao động, thẻ của nhân viên được chuyển trong nội bộ công ty, thẻ xanh hoặc trên cơ sở giấy phép lao động. Các thẻ này và giấy phép này chỉ được cấp trong khoảng thời gian nhất định (tối đa 2 hoặc 3 năm tùy thuộc vào loại thẻ hoặc giấy phép) và quan hệ lao động được thỏa thuận trong thời gian thẻ hoặc giấy phép cho phép lao động có hiệu lực. Trong trường hợp thẻ hoặc giấy phép được gia hạn, quan hệ lao động có thể được ký kết lại nhiều lần trong khoảng thời gian nhất định mà không có bất kỳ hạn chế nào.

## CÒN THỜI GIAN THỬ VIỆC THÌ SAO?

Trong thời gian thử việc, cả người sử dụng lao động và người lao động đều có thể kết thúc mối quan hệ lao động bằng cách đơn phương chấm dứt hợp đồng viết thành văn bản mà không cần đưa ra bất kỳ lý do nào. Thời gian thử việc không được quá một nửa thời gian có thời hạn đã thỏa thuận (ví dụ: đối với hợp đồng lao động 4 tháng, thời gian thử việc không được phép quá 2 tháng), bình thường không được quá 3 tháng, còn đối với những người ở vị trí lãnh đạo thì không được quá 6 tháng. Chỉ có thể thỏa thuận thời gian thử việc bằng văn bản và muộn nhất là vào ngày bắt đầu làm việc đã thỏa thuận. Thời gian thử thách này không được phép kéo dài thêm, nhưng sẽ tự động được gia hạn thêm những ngày mà công việc bị gián đoạn cả ngày (ví dụ: đi khám bác sĩ cả ngày) hoặc những ngày nghỉ phép.

Xem kỹ điều **§ 35** và **§ 66** Bộ luật Lao động

## **NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG MUỐN TÔI TRẢ TIỀN KHÁM SỨC KHỎE VÀ ĐÀO TẠO KHI NHẬP VIỆC. HỌ CÓ QUYỀN LÀM NHƯ THẾ KHÔNG?**

Chắc chắn họ không có quyền làm như vậy. Người sử dụng lao động chịu chi phí khám sức khỏe khi nhập việc cho mỗi người, nếu ký kết hợp đồng lao động với người đó. Tương tự như vậy, người sử dụng lao động không có quyền thu chi phí đào tạo ban đầu, bởi vì việc này được coi là việc thực hiện công việc của người lao động. Bạn phải được nhận lương cho việc này, chứ không phải trả tiền.

Xem kỹ điều **§ 346b** Bộ luật Lao động



**CHẤM DỨT  
HỢP ĐỒNG**

## KHI NÀO SẾP CÓ THỂ SA THẢI TÔI?

Trong thời gian thử việc, hợp đồng lao động của bạn có thể bị chấm dứt bất cứ lúc nào mà không phải nêu lý do. Nếu không, người sử dụng lao động không thể sa thải bạn bằng cách như vậy. Họ phải tuân thủ luật pháp, trong đó luật có quy định một số lý do, chẳng hạn như tình trạng dư thừa nhân viên do thay đổi cơ cấu tổ chức, mất sức khỏe để thực hiện công việc, kết quả công việc không đạt yêu cầu hoặc người lao động vi phạm nghĩa vụ của mình. Nếu bạn bị sa thải, hãy xem sếp của bạn giải thích lý do như thế nào và hãy kiểm tra lại các điều khoản pháp lý hoặc tham vấn ý kiến luật sư.

Xem kỹ điều **§ 52** Bộ luật Lao động

## TỐT HƠN TÔI NÊN KÝ THỎA THUẬN?

Thỏa thuận chấm dứt mối quan hệ lao động có nghĩa là cả bạn và chủ sử dụng lao động của bạn đều đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động. Vì vậy, chủ sử dụng lao động không thể gây áp lực buộc bạn phải ký bản thỏa thuận. Bạn chỉ ký tên, nếu bạn đồng ý với bản thỏa thuận đó. Nếu bạn chấp nhận thỏa thuận mà không đưa ra lý do, bạn có thể mất quyền được hưởng trợ cấp thôi việc và trợ cấp thất nghiệp đầy đủ.

## KHI NÀO TÔI SẼ NHẬN ĐƯỢC TRỢ CẤP THÔI VIỆC VÀ BAO NHIÊU?

Cho dù bạn chấm dứt công việc theo thỏa thuận hay bị sếp sa thải, bạn luôn phải nhận được trợ cấp thôi việc khi chấm dứt mối quan hệ lao động vì lý do tổ chức từ phía người sử dụng lao động hoặc khi bạn mất sức khỏe làm việc do tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp. Mức tiền trợ cấp thôi việc phụ thuộc vào thời gian bạn đã làm việc cho người sử dụng lao động. Nếu bạn đã làm việc dưới 1 năm, thì bạn được hưởng 1 tháng lương bình quân; từ 1 đến 2 năm bạn được hưởng ít nhất hai tháng lương; từ 2 năm trở lên, bạn sẽ được hưởng ít nhất ba tháng lương. Và nếu bạn bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp, bạn phải nhận được ít nhất 12 tháng lương trung bình.

## TÔI KHÔNG ĐƯỢC NHẬN TIỀN THƯỞNG, TÔI CÓ THỂ ĐÒI HỎI KHÔNG?

Việc này phức tạp hơn và luôn phụ thuộc vào hoàn cảnh. Người sử dụng lao động thường coi các khoản tiền thưởng (tiền thưởng năm, tiền thưởng chia sẻ lợi nhuận....) và phúc lợi là các danh mục không tự động được hưởng và chỉ được cung cấp dựa trên quyết định của người lãnh đạo hoặc người sử dụng lao động. Nhưng nếu tiền thưởng gắn liền với tiêu chí và tiêu chí đó đã được đáp ứng (hoàn thành nhiệm vụ, đáp ứng yêu cầu về hiệu suất, v.v.), bạn có thể có quyền yêu cầu để được trả tiền thưởng. Ngay cả khi trả tiền thưởng, người sử dụng lao động cũng vẫn phải đối xử bình đẳng.

Xem kỹ điều **§ 109** Bộ luật Lao động



## NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG ĐÃ TRỪ TIỀN THƯỜNG VÌ TÔI ĐẾN MUỘN. VIỆC NÀY CÓ HỢP PHÁP KHÔNG?

Không! Sếp không thể phạt bạn hoặc trừ tiền lương vì hành vi vi phạm nghĩa vụ của bạn như vậy. Tuy nhiên, việc người lao động vi phạm liên tục nghĩa vụ của mình có thể dẫn đến việc chấm dứt mối quan hệ lao động. Vì vậy, tốt nhất bạn nên tránh việc đến muộn.

Xem kỹ điều **§ 346b** Bộ luật Lao động

## NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NỢ TÔI TIỀN LƯƠNG. TÔI CÓ THỂ LÀM GÌ?

Người sử dụng lao động có thể bị cơ quan thanh tra lao động phạt nặng vì hành vi đó nếu bạn báo cáo. Tuy nhiên, việc thanh toán số tiền lương còn nợ chỉ có thể được giải quyết thông qua tòa án. Với tư cách là người lao động, bạn có quyền chấm dứt mối quan hệ lao động ngay lập tức nếu như chủ sử dụng lao động không trả lương cho bạn trong vòng 15 ngày sau ngày phải trả lương. Thời hạn để tính toán phức tạp hơn một chút, vì vậy, một ví dụ cụ thể: bạn phải được trả lương cho tháng 3 trước ngày 30 tháng 4. Nếu bạn vẫn chưa nhận được lương kể cả vào ngày thứ 15 sau ngày hết hạn thanh toán, bạn có thể hủy mối quan hệ lao động, tức là sớm nhất là vào ngày 16 tháng 5.

Xem kỹ điều **§ 56** và Bộ luật Lao động

## CHẤM DỨT MỐI QUAN HỆ LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI NƯỚC NGOÀI

Đối với người nước ngoài không phải là công dân EU hoặc thành viên gia đình của công dân EU, thì mối quan hệ lao động có thể chấm dứt theo những cách thông thường, chẳng hạn như chấm dứt hợp đồng hoặc thỏa thuận. Thế nhưng mối quan hệ lao động như vậy cũng có thể kết thúc khi người nước ngoài mất quyền cư trú tại Cộng hòa Séc. Điều này có thể xảy ra, thường là khi hết thời hạn giấy phép lao động hoặc thẻ lao động đã được cấp, nhưng cũng có thể xảy ra khi có quyết định hành chính về việc hủy giấy phép cư trú hoặc khi tòa ban ra án hình phạt trục xuất. Vào ngày người nước ngoài mất quyền cư trú thì hợp đồng lao động của người đó cũng tự động chấm dứt.



**THỜI GIAN  
LÀM VIỆC**

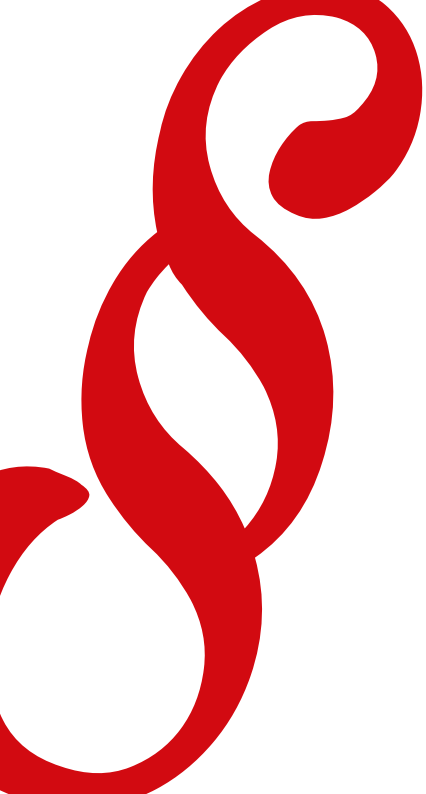
## TÔI CÓ THỂ TỪ CHỐI VIỆC THAY ĐỔI LỊCH LÀM VIỆC CỦA MÌNH KHÔNG?

Giờ làm việc được người sử dụng lao động của bạn lên lịch viết bằng văn bản, phải thông báo cho bạn về lịch làm việc ít nhất trước 2 tuần hoặc trước 1 tuần trong trường hợp có quỹ về giờ làm việc. Những lúc khác, sếp có thể giới thiệu cho bạn lịch trình hoặc thay đổi chỉ trong trường hợp, nếu bạn đồng ý. Vì vậy nếu nhà sử dụng lao động muốn thay đổi lịch làm việc ngay lập tức, bạn có thể từ chối và nhất quyết giữ nguyên lịch làm việc ban đầu.

## CÒN VIỆC LÀM THÊM GIỜ THÌ SAO?

Người sử dụng lao động có thể đưa ra quyết định làm thêm giờ ngay trong ngày hoặc ngay trong giờ, nhưng chỉ vì lý do hoạt động nghiêm trọng! Theo luật, thời gian bắt buộc làm thêm ngoài giờ không được vượt quá 8 giờ mỗi tuần và 150 giờ mỗi năm. Nhưng rất có thể bạn và sếp thỏa thuận làm thêm nhiều giờ hơn, sau đó bạn sẽ làm việc theo phương thức thỏa thuận tăng ca. Tuy nhiên, thời gian làm thêm trung bình không được vượt quá 8 giờ mỗi tuần trong sáu tháng. Do việc làm thêm giờ, bạn phải được trả lương thỏa đáng, ngoài tiền lương làm thêm theo giờ, còn được phụ cấp ít nhất ở mức 25% thu nhập trung bình của bạn, hoặc thay vì hưởng phụ cấp, bạn có thể thỏa thuận với sếp về ngày nghỉ bù.

Xem kỹ điều **§ 93** và **§ 114** Bộ luật Lao động



**NGHỈ PHÉP**

## TÔI CÓ QUYỀN NGHỈ PHÉP NHƯ THẾ NÀO?

Đối với hầu hết người lao động, thời gian nghỉ phép tối thiểu theo luật là 4 tuần, trừ khi quyền được nghỉ phép lâu hơn đã được thương lượng. Sau đó, có những trường hợp ngoại lệ: người lao động khu vực công được nghỉ 5 tuần, giáo viên 8 tuần và những người làm các công việc trong điều kiện khắc khe (chẳng hạn như thợ mỏ hoặc nhân viên cứu hộ) được hưởng thêm 1 tuần nghỉ phép. Tuần nghỉ phép được hiểu là tổng số giờ làm việc tương ứng trong 1 tuần theo lịch làm việc của người lao động. Khi bạn nghỉ việc, bạn sẽ sử dụng hết ngày nghỉ phép của mình hoặc bạn có thể yêu cầu được trả tiền.

Xem kỹ điều **§ 212** và Bộ luật Lao động



## LỊCH NGHỈ PHÉP CÓ THỂ DO TÔI TỰ CHỌN?

Chú ý, việc xác định ngày nghỉ phép hoàn toàn nằm trong thẩm quyền của người sử dụng lao động! Vì vậy, ngoại trừ các trường hợp ngoại lệ theo luật định sếp không có nghĩa vụ phải đáp ứng yêu cầu nghỉ phép của bạn vào ngày bạn đã tự chọn. Khi người sử dụng lao động ấn định ngày nghỉ phép cho bạn, thì phải thông báo bằng văn bản cho bạn ít nhất trước 14 ngày. Nếu như cả hai không thỏa thuận được với nhau về cách khác để thông báo lịch nghỉ phép, bạn có thể từ chối việc phải nghỉ phép "ngày ngày hôm sau".

## **KHI NGHỈ PHÉP TÔI ĐƯỢC NHẬN BAO NHIÊU LƯƠNG? TÔI CÓ THỂ ĐƯỢC TRẢ TIỀN CHO NHỮNG NGÀY PHÉP KHÔNG SỬ DỤNG HAY KHÔNG?**

Trong thời gian nghỉ phép bạn sẽ được trả mức lương trung bình của mình. Không thể yêu cầu trả tiền cho những ngày phép chưa sử dụng. Điều này chỉ có thể được áp dụng nếu bạn nghỉ việc.



**TAI NẠN LAO  
ĐỘNG**

## TAI NẠN LAO ĐỘNG LÀ GÌ?

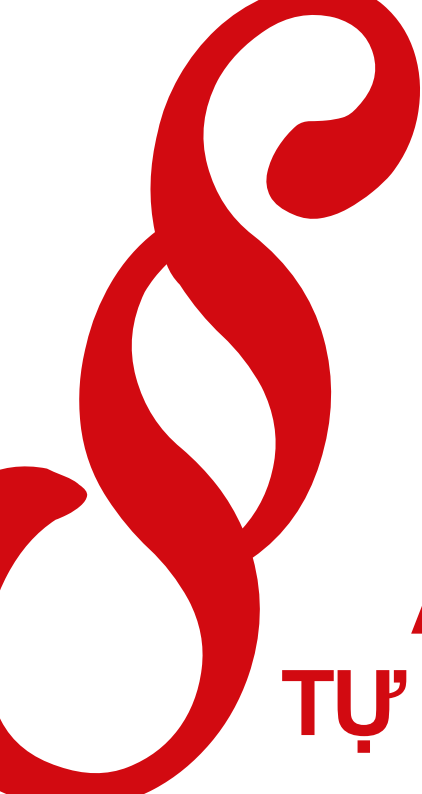
Tai nạn lao động là thiệt hại về sức khỏe hoặc tử vong của người lao động, nếu như đã xảy ra ngoài ý muốn do tác động ngắn hạn, đột ngột và bạo lực của các ảnh hưởng bên ngoài khi làm việc hoặc khi thực hiện nhiệm vụ công việc. Tai nạn xảy ra với người lao động trên đường đi làm hoặc về nhà không được coi là tai nạn lao động.

Xem kỹ điều **§ 271k** Bộ luật Lao động

## PHẢI LÀM GÌ KHI XẢY RA TAI NẠN LAO ĐỘNG?

Khi xảy ra tai nạn với bạn hay đồng nghiệp của mình, trước tiên bạn phải báo cáo cho cấp trên của mình (tất nhiên nếu tình trạng sức khỏe của bạn cho phép) và bạn phải hợp tác để làm rõ nguyên nhân gây tai nạn. Người bị tai nạn lao động phải được bồi thường thiệt hại, có thể bao gồm chi phí điều trị, bồi thường đau đớn, bồi thường do bị ảnh hưởng khó khăn hoạt động trong xã hội, thiệt hại vật chất hoặc bồi thường khi mất thu nhập. Nếu sếp của bạn từ chối đáp ứng yêu cầu bồi thường thiệt hại của bạn, chắc chắn hãy nhớ tham khảo ý kiến luật sư về các bước tiếp theo.

Xem kỹ điều **§ 269** và Bộ luật Lao động



**AI GIÚP ĐỠ TÔI  
TỰ BẢO VỆ MÌNH?**

## TẠI SAO LÀ TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN?

Chúng tôi bảo vệ lợi ích của các bạn. Chúng tôi là chuyên gia về luật lao động và chúng tôi bảo vệ miễn phí cho các thành viên của mình trước tòa, chúng tôi giám sát việc bảo vệ sức khỏe và an toàn lao động tại nơi làm việc, chúng tôi đàm phán với người sử dụng lao động và nhờ đó cải thiện điều kiện làm việc.

 [cmkos.cz](http://cmkos.cz)

 [facebook.com/CMKOS](https://facebook.com/CMKOS)

 [Instagram.com/odborycz](https://Instagram.com/odborycz)

 [twitter.com/ODBORY](https://twitter.com/ODBORY)

 [info@cmkos.cz](mailto:info@cmkos.cz)



**ČMKOS**







Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



ČESKOMORÁVSKÁ  
KONFEDERACE  
ODBOROVÝCH SVAZŮ

 **IOM**  
UN MIGRATION