

SỰ XUẤT HIỆN PHÁT SINH VÀ SỰ THAY ĐỔI VỀ MỐI QUAN HỆ LAO ĐỘNG

NHỮNG THÔNG TIN CƠ BẢN

- Mọi quan hệ trong công việc là một việc thường xuyên của mối quan hệ về luật pháp trong lao động mà đã được sửa đổi theo iều luật số § 33 và tiếp theo đó là luật số 262/2006 Sb. bộ luật nói về lao động (tiếp theo đó là chỉ có bộ luật lao động).
- Mọi quan hệ trong công việc được liên quan giữa hợp đồng làm việc giữa người nhân viên làm việc với chủ công ty.
- Mọi quan hệ trong công việc đó cũng được nêu tên trong đó.
- Mọi quan hệ trong công việc csẽ được sinh ra chính ngày mà cả hai bên được thỏa thuận về hợp đồng làm việc cụ thể là chính ngày mà được nêu tên vào trong đó.
- Mọi quan hệ trong công việc này sẽ được thỏa thuận với nhau bằng hai phương thức, một là thỏa thuận với nhau về quan hệ công việc trong một khoảng thời gian không nhất định hoặc là thoả thuận với nhau trong một thời gian nhất định.

Hợp đồng làm việc

- Trước khi ký kết hợp đồng làm việc thì chủ công ty có trách nhiệm trực tiếp làm quen, giới thiệu về các quyền lợi và trách nhiệm đối với nhân viên làm việc mà có được nêu trong nội dung của hợp đồng làm việc, qua đó cũng phải cho nhân viên làm việc biết về các chế độ và điều kiện làm việc cũng như điều kiện đánh giá thưởng sau khi công việc đã hoàn thành và các trách nhiệm bổn phận mà cho rằng từ những nội qui đặc biệt về pháp luật mà có sự liên quan đến công việc mà đây là vấn đề quan trọng trong nội dung của hợp đồng làm việc.
- Hợp đồng làm việc đó phải được viết thành văn bản theo qui định.
- **Trong hợp đồng làm việc thì chủ công ty phải có trách nhiệm thỏa thuận với nhân viên làm việc về loại công việc, vị trí thi hành công việc và ngày tiến hành làm việc, nếu như trong hợp đồng làm việc mà không được nêu cá cđiểm đó thì hợp đồng làm việc sẽ không có giá trị.**

- Có thể thỏa thuận với nhau tiếp theo đó về những vấn đề điều kiện khác, trong khi toạ đàm về vấn đề này nhưng không được ủng hộ tương trợ về nguyên tắc nội qui của pháp luật khi nói về thí dụ như nói về mức lương, nói về thời gian mối quan hệ làm việc. Sự thỏa thuận với nhau về thời gian làm việc, sự thỏa thuận với nhau về vấn đề thời gian thử thách và nó về những vấn đề cụ thể khác.
- **Nếu như trong hợp đồng mà không bao gồm nội dung nói về quyền lợi và trách nhiệm nói tóm lại là mối quan hệ trong công việc thì chủ công ty phải có trách nhiệm thông báo cho nhân viên làm việc bằng văn bản thời gian ít nhất là trong vòng 1 tháng kể từ khi mối quan hệ làm việc đã được nảy sinh.**
- Nếu như trong trường hợp người nhân viên đó không đến đi làm việc theo sự thỏa thuận kể cả đối với bản thân người nhân viên không bị cản trở trong công việc hay là trong thời gian một tuần mà người nhân viên làm việc không thông báo cho chủ công ty biết về sự cản trở thì chủ công ty có quyền hủy bỏ hợp đồng làm việc đó.

Thời gian thử thách

- Thời gian thử thách cũng phải viết thành văn bản, nếu không có văn bản thì sẽ không có giá trị.
- **Cũng có thể có giá trị thỏa thuận với nhau thời gian chậm nhất là chính ngày sau khi nhân viên làm việc đến cụ thể là ngày mà đã được nêu tên và vị trí của nhân viên làm việc.**
- Về vấn đề này không có thể thỏa thuận bổ sung được.
- Thời gian thử thách dài nhất là trong vòng ba tháng kể từ ngày nảy sinh ra mối quan hệ trong công việc có thể thời gian thử thách sẽ ngắn hơn chứ không bao giờ thời gian thử thách kéo dài hơn được và thời gian thử thách sẽ không có thể bổ sung kéo dài ra được.
- Khi nói về thời gian làm cản trở trong công việc mà làm cho nhân viên làm việc không tiến hành công việc của mình được trong thời gian thử thách thì thời gian thử thách đó sẽ được kéo dài ra.
- Trong thời gian thử thách thì nhân viên làm việc cũng có thể hủy bỏ hợp đồng làm việc và chủ công ty cũng có thể hủy bỏ hợp đồng làm việc với bất cứ một lý do nào đó mà thậm chí không cần thiết phải nêu lý do đó ra. Người chủ công ty không có thể hủy bỏ hợp đồng làm việc đối với nhân viên làm việc trong thời gian thử thách mà đặc biệt

là trong thời gian 14 ngày đầu tiên theo lịch trong thời gian thử thách mà trong thời gian đó nhân viên làm việc không có khả năng làm việc.

Mối quan hệ trong công việc sẽ được kéo dài

- Chúng ta hãy phân tích mối quan hệ về công việc ra cụ thể:
 - **Thời gian làm việc không có thời hạn nhất định**, khi mà không có sự hạn chế về thời gian kéo dài trong mối quan hệ về công việc.
 - **Thời gian làm việc nhất định**, khi mà có sự ảnh hưởng thời gian kéo dài làm việc.
- Sự khác nhau giữa hai cái đó là, **mối quan hệ về công việc có thời hạn nhất định thì sẽ được kết thúc theo ngày được thỏa thuận.**
- Trong hợp đồng làm việc không được nêu bằng lời là ở đây nói về mối quan hệ công việc với thời gian nhất định, nhưng mối quan hệ trong công việc ở đây bao giờ cũng được ký kết hợp đồng với nhau trên phương diện thời hạn không nhất định.
- Bộ luật lao động đã được qui định thời gian dài nhất là thời gian có liên quan đến bản thân mình và mối quan hệ trong công việc theo thời gian nhất định ở chủ công ty này và tất cả gồm có thời gian nhiều nhất là 2 năm.
- Trước khi đi đến mỗi quan hệ liên quan đến công việc trong thời hạn nhất định giữa những người tham gia trong đó không xem xét như kết thúc thời gian mối quan hệ về công việc trong thời hạn nhất định đã trôi qua ít nhất là 6 tháng.
- Bộ luật lao động cho thấy rằng trường hợp đặc biệt về thời gian có sự hạn chế thí dụ như lý do thay thế trong khi nhân viên làm việc vắng mặt trong thời gian có sự cản trở trong công việc về bên phía của nhân viên làm việc.

SỰ THAY ĐỔI VỀ MỐI QUAN HỆ TRONG CÔNG VIỆC

Những thông tin cơ bản

- **Hợp đồng làm việc có thể thay đổi chỉ bằng văn bản trong trường hợp mà chủ công ty và nhân viên làm việc có sự thỏa thuận với nhau.**
- **Sau khi có sự thay đổi về mối quan hệ trong công việc mà có sự liên quan thì sẽ được cho rằng, người có tên đó là chính người làm chủ tại**

vị trí làm việc khi mà đối với bản thân người đó đã có sự thay đổi về mối quan hệ trong công việc.

- Những sự thay đổi trong mối quan hệ về công việc thì đã có trong sự sửa đổi theo các điều luật số §§ 40 cho đến luật số 47 luật số 262/2006 Sb. nói về bộ luật lao động.
- Trong khi tiến hành dẫn dắt người nhân viên làm việc sang làm một công việc khác thì yêu cầu chủ công ty phải có trách nhiệm hướng dẫn và xem xét trong trường hợp này người nhân viên đó có đủ khả năng thuận tiện cho công việc đó không đối với tình hình sức khỏe của nhân viên đó và cần xem xét về khả năng làm việc của nhân viên này và đồng thời phải xem xét nếu như nhân viên đó có khả năng về trình độ nghiệp vụ của mình đối với công việc đó hay không.
- Chủ công ty phải có trách nhiệm bàn bạc, thảo luận với nhân viên lý do chuyển nhân viên sang làm công việc khác và thời gian làm việc trong quá trình thay đổi đó, trong trường hợp này thì sẽ có sự thay đổi về nội dung của hợp đồng làm việc và chủ công ty cũng có trách nhiệm cấp cho nhân viên giấy tờ chứng thực vấn đề đó bằng văn bản nói về nội dung chuyển nhân viên sang làm một công việc khác và thời gian làm việc thay đổi đó sẽ kéo dài bao lâu.
- Nếu như khi nói về lương bổng khi mà nhân viên làm một công việc khác thì vấn đề này đã được sửa đổi theo điều luật số § 139 nói về bộ luật lao động.

Chuyển nhân viên sang làm công việc khác

- **Chủ công ty chuyển nhân viên sang làm một công việc khác khi:**
 - Sau khi nhân viên làm việc có quyết định của bác sĩ về tình hình sức khỏe đã có khả năng tiếp tục làm công việc đó cho đến thời điểm hiện tại.
 - Không được phép sự nhận xét của bác sĩ để tiếp tục làm công việc đó, khi nhân viên làm việc đã bị tai nạn về lao động, hay bị ốm đau, ốm đau về bệnh nghề nghiệp hay là sẽ có sự ảnh hưởng đe dọa về bệnh tình của nhân viên làm việc đó hay là trong khi tiến hành làm việc thì nhân viên làm việc đó sẽ có sự va chạm vào nhưng nơi dễ gây ra nguy hiểm cho bản thân mình.
 - Trong khi làm việc đối với những người phụ nữ có thai, hoặc là những người nhân viên phụ nữ đang trong thời gian cho con bú

hay là những người mẹ đã là cuối tháng thứ chín sau khi sinh đẻ thì chủ công ty không đọc phép nhận họ vào làm việc hay là những người đã có quyết định của bác sĩ là nếu làm những công việc đó thì sẽ dễ bị đe dọa về tình hình sức khỏe đối với những người nhân viên làm việc này cụ thể về tình hình thai nén hay là trong thời gian nghỉ sinh đẻ.

- Nếu như trong trường hợp cần thiết theo như bác sĩ là phải phòng trừ bảo vệ thân thể cho họ trước bệnh gây nhiễm dịch.
 - Nếu như trong trường hợp có quyết định của tòa án hay là quyết định của cơ quan có thẩm quyền hay là những cơ quan tương ứng của nhà nước mà đã có hiệu lực tất cả.
 - Nếu như trong trường hợp mà đối với nhân viên làm việc đã có quyết định của ngành y học nói về vấn đề về sự chăm sóc của cơ quan công ty đối với nhân viên làm việc và đã từng được công nhận là nhân viên đó không được phép làm việc vào ban đêm.
 - Thì những đối tượng đó như nhân viên làm việc là phụ nữ có thai, hay là phụ nữ đang trong thời gian cho con bú hoặc là chị em phụ nữ, người mẹ đã vào thời gian cuối củ a tháng thứ chín sau khi sinh đẻ xong mà phải làm việc trong ban đêm thì những người này có thẩm quyền yêu cầu về các chế độ đó.
- **Chủ công ty có thể chuyển nhân viên làm việc sang làm công việc khác:**
 - Nhân viên làm việc xin kết thúc hợp đồng làm việc trên cơ sở lý do là chủ công ty không thi hành các điều nội qui theo luật pháp đã được qui định để tiến hành làm việc hay là những sự yêu cầu để đảm bảo cho kết quả của công việc hay là trong trường hợp mà đối với nhân viên làm việc yêu cầu khẩn trương kết thúc hợp đồng làm việc trên cơ sở mối quan hệ về công việc, theo điều luật số §52 chữ f) và chữ g) về bộ luật lao động.
 - Trong trường hợp mà nhân viên làm việc đã bị tiến hành giải quyết truy tố về vấn đề tình nghi cho nhân viên đã gây nên hành động tội phạm hoặc là nhân viên đã có sự liên quan trong hành động tội phạm đó mà hầu quả dẫn đến sự thiệt hại cho công ty và trong thời gian việc giải quyết về hành động tội phạm đó được kết thúc và quyết định đó đã có hiệu lực.
 - Trong thời gian còn lại của thời điểm này dự đoán là nhân viên làm việc sẽ được qui định một nguyên tắc nội qui đặc biệt theo pháp luật

qui định để thi hành công việc trên cơ sở đã được thỏa thuận với nhau giữa hai bên , nhưng trong trường hợp này thì thời gia dài nhất chỉ được phép 30 ngày kể theo ngày làm việc theo lịch làm việc trong năm.

- Nếu như trong trường hợp không đáp ứng được theo mục đích chuyển nhân viên trên tinh thần theo nội dung của hợp đồng làm việc thì chủ công ty có thể bố trí chuyển nhân viên sang àm một công việc khác hẳn với công việc mà đã được thỏa thuận trong nội dung của hợp đồng kể cả trong trường hợp nhân viên không nhất trí với công việc đó.
- Và kể cả trong trường hợp nhân viên làm việc đó không nhất trí mà trong thời gian cần thiết làm công việc khác ngoài công việc đã được thỏa thuận kể từ sau khi có sự chuyển biến đó về những sự kiện hay là có sự đe dọa nguy hiểm khác.
- Với sự nhất trí của nhân viên, thì nhân viên không có thể làm công việc trong đó có giờ chết, giờ ngừng hoặc là việc làm đó sẽ bị gián đoạn mà không do sự ảnh hưởng thuận lợi về thời tiết gây nên.

Trên đường đi làm việc

Trên đường đi làm việc được hiểu là thời gian hạn chế trong khi chủ công ty giao côngviệc cho nhân viên ở một vị trí nơi khác không phải là vị trí mà đã được thỏa thuận trong hợp đồng làm việc trước đó.

Chủ công ty có thể giao công việc cho nhân viên lúc cần thiết làm việc ở một nơi nào đó mà phải mất thời gian đi trên đường đến nơi làm việc trên cơ sở là chủ công ty phải thỏa thuận với nhân viên làm việc. Nhân viên làm việc phải thi hành công việc được giao theo sự chỉ đạo của tổ trưởng các nhân viên làm việc ở đó chính người mà đã giao cho nhân viên đến vị trí đó để làm việc.

Bố trí công việc

- Nhân viên được bố trí công việc ở một nơi vị trí khác hẳn với vị trí mà đã được thoả thuận trong hợp đồng làm việc thì chỉ có thể trên cơ sở là **có sự nhất trí của nhân viên** trong khu vực làm việc của chủ công ty nếu như có sự cần thiết của nhân viên làm công việc đó.
- Trách nhiệm và công việc được bàn giao cho nhân viên, và công việc của nhân viên được tổ chức bố trí, điều kiện, kiểm tra và các mệnh

lệnh nhằm các mục đích thì giới sự chỉ đạo của tổ trưởng các nhân viên ở đó theo sự bố trí trên vị trí làm việc mà đã được chuẩn bị, bố trí cho nhân viên.

Cùng nhau thay đổi về mối quan hệ trong công việc

- Khi có những lý do cụ thể về vấn đề chuyển nhân viên sang làm một công việc khác hay là chuyển nhân viên đến ở một vị trí làm việc nào khác ngoài vị trí làm việc mà đã được thỏa thuận trước đó hay là thời gian đã trôi qua mà chính thời gian đó đã được thỏa thuận trước rồi thì chủ công ty sẽ điều hành nhân viên theo hợp đồng làm việc, không thỏa thuận với nhân viên về sự thay đổi của hợp đồng làm việc.
- Khi mà có sự yêu cầu của nhân viên làm việc chuyển đổi sang làm một công việc khác, hay là một nơi làm việc khác, trong trường hợp chuyển nhân viên đi làm ở một nơi làm việc khác khi mà nhân viên đã có sự nhận xét của bác sĩ là trong công xưởng phải có sự chăm sóc chu đáo cho nhân viên được thuận lợi để cho nhân viên tiếp tục tiến hành công việc mà mình đang làm hay là công việc mà nhân viên đang làm tại một nơi làm việc nào đó thì chủ công ty tạo điều kiện cho nhân viên khi mà bản thân mình có cơ hội thuận lợi về việc vận hành công việc đó. Trong trường hợp này cần chú ý là tại nơi làm việc đó mà là nơi làm việc của nhân viên khi được chuyển đến đó phải có được sự thuận lợi cho nhân viên khi làm việc.
- Nếu như trong trường hợp chủ công ty chuyển nhân viên đến làm việc khác mà không đáp ứng theo nội dung của hợp đồng làm việc và với sự bố trí chuyển sang công việc đó nhân viên không nhất trí thì chủ công ty có thể đưa vấn đề này ra bàn bạc thảo luận với tổ chức của công đoàn. Về vấn đề này không cần thiết bàn bạc với tổ chức của công đoàn trong trường hợp thời gian chuyển việc làm cho nhân viên không quá 21 ngày làm việc theo lịch năm.

Trở về công việc

Sau khi nhân viên đã thi hành xong công việc công cộng hay các hoạt động khác cho tổ chức của công đoàn mà trong thời gian đó nhân viên được công ty tạo điều kiện cho đi phục vụ trong thời gian làm việc hay là sau khi thi hành về nghĩa vụ quân sự xong, hay là các đợt tập huấn về quân sự hay là trong trường hợp chị em phụ nữ hết thời hạn nghỉ ở nhà nuôi con hay là hết thời gian chăm sóc con cái ở nhà trong một thời gian sau khi người nhân viên đó có quyền lợi

hưởng thụ các chế độ đó nghỉ sinh đẻ sau đó đến đi làm việc hay là trong trường hợp nhân viên làm việc đến làm việc sau khi đã kết thúc chế độ nghỉ về lý do không có khả năng làm việc, bị cách ly, **thì chủ công ty sẽ bố trí cho nhân viên đúng như công việc mà trước đây nhân viên đó đã từng làm tại nơi làm việc. Trường hợp không đáp ứng được điều kiện này khi mà có những lý do như công việc đó đã bị hủy bỏ, hay là nơi làm việc đó đã bị hủy đi rồi thì chủ công ty sẽ bố trí công việc cho nhân viên theo sự thỏa thuận trong hợp đồng làm việc.**

**Cơ quan nhà nước ban thanh tra sở lao động, phòng quản lý
Về mối quan hệ về công việc và điều kiện làm việc tháng sáu năm
© Tháng Một 2010**