

## NHỮNG VƯỚNG MẮC CẢN TRỞ TRONG CÔNG VIỆC

### Những thông tin cơ bản

- Những phần sửa đổi về luật pháp: Theo điều luật số § 191 và điều luật tiếp theo số **1 262/2006 Sb. Bộ luật về lao động**, mà điều luật đó đã được sửa đổi và có hiệu lực hiện hành (tiếp theo đó là nói về bộ luật lao động).
- Nếu như trong trường hợp những vướng mắc, cản trở trong công việc đó được biết trước thì những người nhân viên làm việc đó phải thông báo cho chủ công ty để được bố trí cho nghỉ. Ngoài ra người nhân viên làm việc đó phải biết rằng có trách nhiệm thông báo cho chủ công ty về các chương ngại vật hay là có sự cản trở trong công việc đó cho chủ công ty biết để tránh tình trạng kéo dài thời gian lãng phí cho công việc.
- Khi nói về việc cản trở, vướng mắc trong công việc thì người nhân viên làm việc phải có trách nhiệm chứng minh cho chủ công ty biết về vấn đề vướng mắc cản trở trong công việc đó. trong khi đi đến vấn đề thực hiện thì hành bổn phận trách nhiệm đó thì phải theo câu đầu tiên nói về công ty hay là cá nhân đều phải có trách nhiệm tạo điều kiện cho những nhân viên làm công việc này khi mà họ cần thiết giải quyết.

### NHỮNG VƯỚNG MẮC, CẢN TRỞ VỀ PHÍA NHÂN VIÊN LÀM VIỆC

#### Những vấn đề vướng mắc, cản trở có liên quan quan trọng đến bản thân trong công việc

Nhân viên làm việc phải xin phép chủ công ty trong khi mình vắng mặt trong công việc rong thời gian kéo dài mà mình không có mặt trong công việc vì những lý do riêng tư như đối với phía người nhân viên làm việc thì gồm có những nguyên nhân:

- **bản thân của người nhân viên làm việc không có khả năng để làm việc.**
- **Karanténa**
- **Nghỉ ở nhà nuôi con, nghỉ sinh đẻ, hay là nghỉ phép vì chuyện con cái trong gia đình.**
- **Chăm sóc trẻ em dưới 10 tuổi hay là một thành viên nào đó trong gia đình khi bị ốm, theo điều luật số § 115 theo như bộ luật lao động đã được qui định (luật số 40/1964 Sb.) và luật số § 39 luật nói về bảo hiểm sức khỏe theo điều luật số (187/2006 Sb.).**

- **Việc chăm sóc trẻ em dưới 10 tuổi hay là trong trường hợp trẻ em bị ốm hay là bị tai nạn hay là người nào đó có thẩm quyền trực tiếp chăm sóc trẻ em khi nói về vấn đề liên quan đến tình hình sức khỏe mà trường hợp đó không có thể làm ngoài thời gian làm việc của người nhân viên làm việc được.**

#### Nghỉ phép về việc sinh đẻ

- **Trong trường hợp nói về việc chăm sóc trẻ nhỏ vừa mới sơ sinh thì người mẹ đó sẽ có chế độ nghỉ phép nuôi con sau thời gian 28 tuần (trong trường hợp 2 hay là thời gian dài hơn 37 tuần lễ).**
- Thời gian nghỉ sinh đẻ mà mục đích là việc nghỉ phép thì được coi là như công suất làm việc.
- Chủ công ty không được phép qui định trong việc nghỉ phép của các người mẹ trong quá trình sinh đẻ ở nhà nuôi con mà họ đang là những người có tiêu chuẩn nghỉ ở nhà nuôi con.
- Trong trường hợp mà những người mẹ đang trong giai đoạn nghỉ phép về việc sinh đẻ nuôi con mà họ có yêu cầu xin chủ công ty hãy cho phép họ được nghỉ phép tiếp theo sau khi hết chế độ nghỉ sinh đẻ thì chủ công ty cũng phải có trách nhiệm tạo điều kiện giải quyết theo sự yêu cầu đó của họ cho phù hợp theo như đơn đề nghị.

#### Nghỉ phép về việc gia đình

- **Chủ công ty phải có trách nhiệm giải quyết xho người nhân viên như người bố hay là người mẹ khi mà trong trường hợp họ đề nghị đơn xin nghỉ vì lý do gia đình thì chủ công ty cũng phải có trách nhiệm xem xét và giải quyết cho họ.**
- **Việc nghỉ phép về lý do gia đình giải quyết cho người mẹ sau khi kết thúc thời gian nghỉ phép về chế độ sinh đẻ hay là người bố trong trường hợp khi trẻ em đang là giai đoạn sơ sinh, trong trường hợp bao gồm với lý do nào đó mà họ yêu cầu, thời gian tuổi nhiều nhất là đến 3 tuổi đối với trẻ nhỏ.**

Thẩm quyền về việc nghỉ phép vì lý do nêu trên đây cũng có đối với những người mà có thẩm quyền chăm sóc các cháu nhỏ thay cho bố mẹ của các cháu nhỏ.

## Những vấn đề cản trở, vướng mắc trong công việc có liên quan quan trọng đến bản thân

Nếu như trong trường hợp người nhân viên không có thể thi hành công việc được vì lý do quan trọng cản trở, vướng mắc trong công việc mà có ảnh hưởng cản trở cho bản thân mình.

Thì chủ công ty phải có trách nhiệm bố trí cho nhân viên làm việc được thuận lợi ít nhất là trong thời gian qui định như trường hợp mà trong đp có chế độ người nhân viên làm việc được hưởng mức lương trung bình theo qui định.

**Trong trường hợp bao gồm những lý do quan trọng khác về bản thân mà có cản trở trong công việc thì sẽ được giải quyết theo chế độ mà chính phủ đã ban hành số 590/2006 Sb.**

### 1. Về vấn đề chăm sóc, cứu chữa.

- Nhân viên làm việc được tạo điều kiện thời gian để đi khám xét, cứu chữa trong thời gian nhất định. Mà thời gian đó thì người nhân viên làm việc sẽ được hưởng trả lương.

### 2. Khi nói về việc kiểm tra khám xét tại bác sĩ, cấp cứu, cứu chữa hay là lúc đi tiêm chủng mà có liên quan đến công việc.

- Thì người nhân viên ó sẽ được tạo điều kiện cho rảnh rỗi để đi khám xét, bác sĩ lúc cần thiết.

### 3. Trong điều kiện vì giao thông cản trở cho nên xảy ra sự chậm trễ, muộn cho việc đi lại.

- Thì thời gian nghỉ đó người nhân viên sẽ không được trả lương.

### 4. Tạo điều kiện để cho nhân viên đi đến nơi làm việc.

- Người nhân viên sẽ được chi trả về mức lương trong thời gian đó nếu như có sự cần thiết, **thời gian ít nhất là 1 ngày** chủ công ty sẽ tạo điều kiện cho nhân viên làm việc trong trường hợp về tình hình sức khỏe yếu kém hay bị tàn tật.

## 5. Việc đám cưới.

- Trong thời gian đám cưới thì người nhân viên làm việc sẽ được tạo điều kiện nghỉ ngơi trong thời gian là 2 ngày nhưng phải là việc đám cưới của mình, trong đó 1 ngày là sự tham gia tổ chức tại công sở, ủy ban mà trong khi đó chế độ hưởng lương chỉ được chi trả cho 1 ngày.
- Người nhân viên mà là lái xe cho đám cưới thì cũng sẽ được trả lương 1 ngày trong khi tham dự đám cưới, còn nếu như trong trường hợp người nhân viên mà phải trông trẻ con trong khi có đám cưới thì người nhân viên đó sẽ được nghỉ nhưng không có chế độ chi trả về lương khi mà đám cưới đó là của bố mẹ cháu nhỏ.

## 6. Trường hợp sinh con.

Trong trường hợp này thì thời gian nghỉ sẽ được tạo điều kiện theo yêu cầu cần thiết như:

- Người nhân viên làm việc sẽ được chi trả theo mức lương trong trường hợp khi mà người đó chỡ vợ hay là vợ chưa cưới đến bệnh viện và chỡ trở về.
- Trong trường hợp người nhân viên trực tiếp tham gia lúc vợ hay là vợ chưa cưới lúc sinh đẻ thì người nhân viên đó không có chế độ trả lương.

## 7. Trường hợp chết.

Trong trường hợp này thì người nhân viên có chế độ được chi trả về tiền lương như:

- 2 ngày nghỉ đối với trường hợp khi mà chồng bị chết hay là người chồng chưa cưới bị chết hay là con và ngày tiếp đó sẽ được nghỉ để làm lễ mai táng cho những người liên quan trong gia đình mà đã được nêu trên.
- 1 ngày được nghỉ làm lễ tang cho bố, mẹ anh em ruột thịt trong gia đình, người cùng làm việc trong công ty, cơ quan, bố mẹ, hay là anh chị em ruột của chồng khi có con chung hay là anh em trong gia đình của bên chồng và những người cùng làm việc trong cơ quan thì tiếp đó sẽ được nghỉ ngày nữa nếu như người nhân viên

làm việc chính là người lo toan cho việc mai táng của những người có tên nêu trên đây.

- người nhân viên làm việc sẽ được nghỉ 1 ngày để đi tham gia mai táng cho ông, bà hay là cháu của người nhân viên làm việc hay là ông bà của chồng, hoặc là những người khác mặc dầu không có mối quan hệ mật thiết trực tiếp trong gia đình, nhưng trong khi chết chính là lúc đang ở cùng với người nhân viên làm việc đó trong một nhà và người nhân viên làm việc sẽ được nghỉ tiếp ngày nữa nếu như người nhân viên làm việc này lo toan việc mai táng cho những người có được nêu tên trên đây.

### 8. Trường hợp đưa tiễn.

Người nhân viên làm việc sẽ được nghỉ 1 ngày để đưa tiễn người nhà trong gia đình mình đi đến bác sĩ khám xét nếu trong trường hợp cần thiết ít nhất là thời gian một ngày:

- **Trong trường hợp đưa tiễn đó sẽ được trả lương nếu như trong trường hợp** chồng, chồng chưa cưới hay là con, bố mẹ, chồng hay là vợ của người nhân viên làm việc mà nếu như cần thiết thời gian này cũng được nghỉ.
- **Ngoài ra người nhân viên làm việc không có chế độ chi trả đối với** những người thành viên khác trong gia đình.
- Trong trường hợp vì tình hình sức khoẻ của con cái, ốm yếu, tàn tật thì người nhân viên làm việc đó sẽ được chi trả về mức lương khi cần thiết nghỉ, ở đây nói về trường hợp chỉ có một người trong thành viên của gia đình được hưởng chế độ đó khi đưa con đi học, đến trường và đưa về theo thời gian cần thiết nhưng nhiều nhất là 6 ngày làm việc trong năm theo lịch qui định của năm.
- Trường hợp đưa trẻ con đi học thì người nhân viên làm việc sẽ được nghỉ nhưng không có chế độ chi trả về lương, thí dụ như đưa con đi học, ngoại khoá, học thêm khi cần thiết.

### 9. Trường hợp đi dự đám tang của người đồng nghiệp.

- Trong trường hợp người nhân viên làm việc đi dự đám tang của người cùng đồng nghiệp với mình thì người nhân viên làm việc đó sẽ được nghỉ nhưng không có chế độ chi trả về lương. Thời gian được nghỉ ít nhất là 2 ngày.

- Trong trường hợp người nhân viên làm việc mà đi chuyển nhà trong đó chủ công ty có nhu cầu thì người nhân viên làm việc đó sẽ được nghỉ mà có chế độ chi trả lương trong thời gian đi chuyển nhà đó.

### 10. Lúc di chuyển

- Trong trường hợp nhân viên làm việc di chuyển vị trí thì sẽ được nghỉ để di chuyển nhưng không được hưởng lương trong thời gian cần thiết, ít nhất là trong thời gian 2 ngày.
- Trong trường hợp nhân viên làm việc chuyển vị trí làm việc thì sẽ có chế độ trả lương nhưng chỉ trong trường hợp việc di chuyển đó chỉ là vì trong công việc mà chủ công ty phải có nhu cầu đó.

### 11. Thời gian tìm kiếm công việc mới.

- Trong trường hợp người nhân viên làm việc muốn đi tìm công việc mới trong thời gian trước lúc kết thúc hợp đồng thì người nhân viên đó sẽ có quyền được nghỉ đi tìm việc khác nếu cần thiết mà thời gian ít nhất là 1 ngày thì được tính nửa ngày trong tuần, trong thời hạn trước khi kết thúc hợp đồng mà thời gian là hai tháng.
- Cũng trong trường hợp này thì người nhân viên làm việc sẽ được nghỉ và có chế độ trả lương trong thời gian trước khi kết thúc hợp đồng làm việc mà lý do kết thúc hợp đồng làm việc đó là đã được nêu trong nội qui của điều luật số § 52 chữ a) cho đến chữ e) mà bộ luật lao động đã được ban hành hoặc là sự thỏa thuận trên cơ sở những lý do như vậy.
- Trường hợp người nhân viên làm việc sẽ được nghỉ trên cơ sở có sự nhất trí của chủ công ty.

### Những vướng mắc, cản trở trong khi thi hành công việc công cộng

- Thi hành các công việc công khai cho xã hội.
- Thi hành các công việc về bổn phận và trách nhiệm của dân chúng.
- Ngoài ra còn có những việc thi hành mà có liên quan đến mục đích chung của dân chúng.
- Trong trường hợp người nhân viên làm việc được nghỉ mà có sự liên quan với.

- Những vướng mắc, cản trở trong công việc với những lý do như ngoại khóa, những lý do khác như chuẩn bị chương trình cho việc đi học.

### NHỮNG VƯỚNG MẮC, CẢN TRỞ TRONG CÔNG VIỆC VỀ BÊN PHÍA CÔNG TY

#### Những ảnh hưởng bên ngoài tác động mà phải đình chỉ công việc Người nhân viên làm việc không có thể tiến hành làm việc được:

- trước khi dẫn đến sự hỏng hóc về máy móc hay là các thiết bị về máy móc, trong khi đó mà nguyên nhân không do việc cung cấp về các thứ vật liệu đó hoặc là không phải do nhiên liệu mà những việc hỏng hóc đó là do bản sinh của máy móc hay là do các nguyên nhân trong khi vận hành máy móc, ở đây nói về loại máy vận hành mà trong trường hợp này người nhân viên làm việc không phải làm thay thế một công việc khác thì trong trường hợp này thì mức lương **chi trả cho người nhân viên làm việc đó sẽ được chiếm đến 80 % theo mức lương trung bình của thu nhập.**
- Trong trường hợp có sự đình chỉ vận hành trong công việc vì lý do bên ngoài tác động vào mà trong thời gian đó người nhân viên làm việc không phải làm một công việc khác để thay thế thì mức lương của người nhân viên này chỉ được hưởng mức ít nhất là 60 % theo mức lương trung bình của thu nhập.

#### Những vướng mắc, cản trở khác bên bên phía chủ công ty

##### Người nhân viên không có thể tiến hành về công việc được:

- Những vướng mắc, cản trở trong công việc về bên phía của chủ công ty, nếu như do ảnh hưởng bên ngoài tác động bên phía chủ công ty mà người nhân viên không có thể tiến hành về công việc của mình được thì trong trường hợp này chủ công ty phải chịu chi trả lương cho người nhân viên làm việc với mức lương là **theo như mức lương trung bình về việc thu nhập của người nhân viên làm việc đó.**
- Trong trường hợp mà chủ công ty không có khả năng với những nguyên nhân đó mà chủ công ty không bố trí công việc khác được cho người nhân viên làm việc mà trong thời gian qui định là hàng tuần mà trong khi đó việc vận hành, hoạt động của người nhân viên này bị gián

đoạn, hạn chế trong trường hợp này thì chủ công ty phải chi trả cho người nhân viên làm việc này với mức lương **trung bình theo thu nhập ít nhất là 60 % so với điều hiện hiện tại, và có tồn tại về những vướng mắc, cản trở này** trong công việc và điều kiện chi trả ở đây sẽ được sự thống nhất, thỏa thuận giữa chủ công ty với ban tổ chức trong công đoàn. Nhưng chính ở đây ban tổ chức trong công đoàn sẽ không quyết định mà ở đây người chủ công ty sẽ có thẩm quyền đề nghị sau đó sẽ do sở lao động quyết định trên cơ sở các thông tin của chủ công ty cho biết trong trường hợp này là trường hợp có lý do để cho chủ công ty phải tạo điều kiện cho những người nhân viên làm việc được nghỉ phép mà mức lương sẽ được chi trả thấp hơn 60 % so với mức lương thu nhập trung bình của người làm việc. Mà trong khoảng thời gian sẽ do sở lao động qui định và quyết định mà thời gian dài nhất là sau 1 năm.

- Thời gian trên đường đi làm việc ngoài khuôn khổ đã được qui định thông thường đến nơi làm việc mà trong thời gian đi trên đường đó là trong thời gian làm việc của nhân viên mà đây là trường hợp được cho là việc cản trở, vướng mắc về bên phía của chủ công ty mà trong trường hợp này thì người làm việc đó sẽ không bị bớt lương đi. Nếu như trong trường hợp người làm việc đó đã có chế độ hưởng lương hay là đã được chi trả về lương rồi thì trong trường hợp này người làm việc sẽ được hưởng mức lương theo mức thu nhập trung bình của mình.

**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**