

KẾT THÚC HỢP ĐỒNG LÀM VIỆC

Những thông tin cơ bản

- Những điều luật đã được sửa đổi: Theo điều luật số § 48 và tiếp theo đó là điều luật số 262/2006 Sb. nói về bộ luật lao động mà điều luật này đã được sửa đổi và có hiệu lực hiện hành (tiếp theo đó là bộ luật về lao động).

Những điều kiện để kết thúc hợp đồng làm việc

Hợp đồng làm việc sẽ được kết thúc trong trường hợp:

- Sự thỏa thuận.
- Cắt hợp đồng làm việc.
- Nhanh chóng hủy bỏ hợp đồng làm việc.
- Hủy bỏ hợp đồng làm việc trong thời gian thử thách.

Hợp đồng làm việc sẽ hết giá trị theo sự thỏa thuận trong một thời gian nhất định.

Hợp đồng làm việc sẽ bị hủy bỏ trong trường hợp người nhân viên làm việc bị chết.

Hợp đồng làm việc kết thúc với người ngoại quốc:

- Ngày mà người ngoại quốc đó kết thúc việc cư trú trên lãnh thổ Cộng Hòa Séc trên cơ sở mà có quyết định của cơ quan chức trách có thẩm quyền tương ứng nói về việc hủy bỏ cư trú của người ngoại quốc đó.
- Ngày mà bản án của tòa án có hiệu lực khi nói về việc quyết định trục xuất đối với người ngoại quốc ra khỏi lãnh thổ Cộng Hòa Séc.
- Thời gian cho phép cư trú với lý do làm việc đã hết hạn.

Sự thỏa thuận kết thúc hợp đồng làm việc

- Sự thỏa thuận kết thúc hợp đồng làm việc giữa chủ công ty và nhân viên làm việc phải được viết bằng văn bản, nếu không thì việc thỏa thuận đó sẽ không có hiệu lực, hợp đồng làm việc đó sẽ được kết thúc theo ngày thỏa thuận.
- Lý do kết thúc đó không cần thiết phải nêu, nếu như người nhân viên làm việc vẫn giữ theo quan điểm của mình. Trong trường hợp hợp đồng làm việc kết thúc vì lý do bên ban tổ chức, trường hợp này phải được theo điều luật số § 52 chữ a) cho đến chữ c) nói về bộ luật lao động thì đây là sự thỏa thuận giữa chủ công ty với nhân viên làm việc về vấn đề kết thúc hợp đồng làm việc, ở trong trường hợp này cũng phù hợp cho việc nêu ra nói về

trong sự thỏa thuận đó có cả tiêu chuẩn chi trả cho nhân viên làm việc theo chế độ của điều luật số § 67 theo bộ luật lao động đã được qui định.

Kết thúc hợp đồng làm việc

- Việc kết thúc hợp đồng làm việc thì cả hai bên đều có thẩm quyền đối với người nhân viên làm việc và chủ công ty (một trong hai phía).
- Việc kết thúc hợp đồng làm việc đó phải được viết bằng burvăn bản và gửi cho bên phía thứ hai, nếu không thì việc kết thúc hợp đồng đó sẽ không có giá trị hiệu lực.
- Việc kết thúc hợp đồng làm việc đó của bên phía yêu cầu kết thúc hợp đồng sau khi đã gửi đến cho phía bên kia thì phía người nhận được kết thúc hợp đồng đó sẽ có quyền khiếu nại, chống lại việc yêu cầu đề nghị kết thúc hợp đồng đó của phía bên kia nhưng phải có sự nhất trí của phái bên người đề nghị kết thúc hợp đồng. Khi mà phía bên đó nhất trí cho việc khiếu nại, về việc kết thúc hợp đồng đó và điều này phải được viết n^đbằng văn bản.
- Thời gian kết thúc hợp đồng làm việc.
- Thời gian kết thúc hợp đồng sẽ được kết thúc sau khi hết thời gian yêu cầu kết thúc hợp đồng.
- Thời gian kết thúc hợp đồng được thi hành **ít nhất trong thời gian** hai tháng.
- Thời gian kết thúc hợp đồng sẽ được tính từ ngày đầu tiên của tháng theo lịch sau khi bên phía người yêu cầu kết thúc hợp đồng đã gửi cho phía bên kia và khi phía bên kia đã nhận được và sau đó sẽ được tính từ ngày đầu tiên trong tháng theo lịch cho đến ngày cuối cùng của thời gian kết thúc hợp đồng làm việc theo lịch.
- Kết thúc hợp đồng làm việc bên phía người nhân viên làm việc.
- Người nhân viên làm việc** có thể kết thúc hợp đồng làm việc với chủ công ty với bất cứ lý do b^đnào hoặc không cần nêu bất cứ một lý do nào cả.

Kết thúc hợp đồng làm việc của chủ công ty

- **Chủ công ty** chỉ có thể kết thúc hợp đồng làm việc với người nhân viên làm việc trên cơ sở lý do đã được nêu trong bộ luật lao động.
- Lý do nêu ra về việc kết thúc hợp đồng phải được cụ thể, theo thực tế không để xảy ra trong trường hợp có thể thay đổi với lý do khác được, nếu không việc yêu cầu kết thúc hợp đồng đó sẽ không có giá trị hiệu lực, lý do nêu ra đó không được sửa đổi.

Chủ công ty chỉ có thể kết thúc hợp đồng làm việc với nhân viên làm việc trên những lý do sau đây (theo điều luật số § 52 bộ luật nói về lao động):

- a) Chủ công ty bị hủy bỏ hay là một phần nào đó bị hủy bỏ về công ty.
- b) Chủ công ty chuyển chỗ hay là một phần nào của công ty.
- c) Trong trường hợp người làm việc trở thành thừa trên cơ sở có sự quyết định của chủ công ty hay là cơ quan tổ chức tương ứng về việc thay đổi công việc cho chủ công ty, về kỹ thuật, giảm biên chế cho nhân viên làm việc nhằm mục đích nâng cao chất lượng cho sản phẩm và ngoài ra còn có các lý do thay đổi của tổ chức khác.
- d) Đối với nhân viên làm việc thì không được phép tiếp tục làm việc mỗi khi đã có quyết định của bác sĩ về vấn đề sức khoẻ, hay là một quyết định nào đó của cơ quan có thẩm quyền tương ứng mà người nhân viên làm việc đó tiếp tục làm công việc của mình trong khi đó có tai nạn, ốm yếu, hay là vì bệnh nghề nghiệp mà hậu quả đó sẽ có sự ảnh hưởng về sức khoẻ hay bệnh tình của người nhân viên đó hay là trong trường hợp mà người nhân viên làm việc đó đã có quyết định về việc bảo vệ sức khoẻ nơi công cộng trên bất cứ một lĩnh vực môi trường nào.
- e) Sau khi có quyết định của bác sĩ về việc chăm nom sức khỏe cho người nhân viên làm việc thì vấn đề quan tâm chăm sóc đó phải do nhà máy chăm lo quan tâm hay là sau khi đã có quyết định của cơ quan chức trách có thẩm quyền sau khi cơ quan đó đã xem xét dựa trên sự quyết định của bác sĩ về tình hình sức khỏe của người nhân viên làm việc đó, khi nói về thời gian thi hành công việc của người nhân viên này trong một thời gian lâu dài mà người nhân viên đó đã làm công việc của mình.
- f) Trong trường hợp người nhân viên làm việc không đáp ứng đầy đủ theo nguyên tắc qui định của pháp luật khi nói về thi hành công việc hay là không thi hành được chỉ tiêu qui định mà trong khi đó không có sự sai sót gì của chủ công ty cho vấn đề thi hành công việc đó cụ thể ở đây

nói về vấn đề không có sự hài lòng về thành quả lao động thì người chủ công ty có thể yêu cầu kết thúc hợp đồng làm việc với người nhân viên làm việc vấn đề đó có thể tiến hành mỗi khi mà chủ công ty trong thời gian cuối cùng của 12 tháng có văn bản thông báo nói về việc xử trí mà trong thời gian đó người nhân viên làm việc không có sự tiến hành để khắc phục.

- g) Với những lý do nêu trên đối với những nhân viên làm việc thì chủ công ty có thể ngay tức khắc hủy bỏ hợp đồng làm việc với những nhân viên làm việc như vậy. Hay là với lý do vì một sự vi phạm trầm trọng về việc không thi hành luật pháp qui định đối với trách nhiệm của mình với chủ công ty và mối quan hệ đối với người nhân viên làm việc thi hành công việc mình làm hoặc là một sự vi phạm không phải là trầm trọng của người nhân viên làm việc mà có liên quan đến luật pháp qui định mà vấn đề vi phạm đó có ảnh hưởng đến việc thi hành công việc thì chủ công ty cũng có quyền kết thúc hợp đồng làm việc với nhân viên làm việc này. Nếu như trong vòng thời gian 6 tháng cuối cùng mà có sự vi phạm về trách nhiệm, bổn phận của mình đối với nội qui pháp luật mà có liên quan đến vấn đề thi hành công việc mà trong khi đó đã có sự nhắc nhở chú ý về khả năng kết thúc hợp đồng.

Việc nghiêm cấm kết thúc hợp đồng làm việc

- Tạo điều kiện bảo vệ cho người làm việc trước khi bên phía chủ công ty muốn kết thúc hợp đồng làm việc.
- **Chủ công ty không được phép kết thúc hợp đồng làm việc với nhân viên trong thời gian có sự bảo vệ an toàn đó cho nhân viên làm việc, cụ thể là:**
 - Trong thời gian khi mà nhân viên làm việc được chấp nhận là không có khả năng làm việc, nếu như không có đủ khả năng làm việc đó là một sự cố tình thì không để xảy ra khả năng không làm việc được với hậu quả là do say rượu, hay là vì một loại chất kích thích gây mê nào đó gây nên trong thời gian kể từ khi có lời đề nghị chăm sóc, điều trị của viện hay là từ thời gian sau khi người đó đến nơi ăn dưỡng.
 - Trong trường hợp thi hành luyện tập về quân sự.

- Trong thời gian khi mà người nhân viên được tạo điều kiện để thi hành các công trách nhiệm cho việc công cộng xã hội.
- Trong thời gian nếu là người nhân viên khi có thai ngén hay là người nhân viên làm việc đó nghỉ sinh đẻ ở nhà để nuôi con hoặc là người nhân viên đó được nghỉ phép theo chế độ ở nhà chăm sóc con cái.
- Trong thời gian khi mà người nhân viên làm việc làm việc vào ban đêm, mà đã có sự nhận xét của bác sĩ công nhận mà đã có sự chăm sóc của bác sĩ nhà máy và có quyết định nói về việc là nhân viên làm việc này không được phép làm công việc vào ban đêm.
- Vấn đề kết thúc hợp đồng làm việc đối với nhân viên làm việc trước thời gian bảo vệ an toàn cho nhân viên làm việc có nghĩa là thời gian kết thúc hợp đồng đáng lẽ phải kết thúc trong thời gian bảo vệ an toàn cho nhân viên thì trong thời gian đó không được tính là thời gian kết thúc hợp đồng mà thời gian kết thúc hợp đồng sẽ được tính sau khi hết phần thời gian còn lại.
- Thời gian kết thúc hợp đồng sau khi kết thúc thời gian bảo vệ an toàn cho nhân viên trong trường hợp nhân viên làm việc có lời tuyên bố là người nhân viên làm việc này không yêu cầu da hạn về hợp đồng làm việc.
- Không tính thời gian bảo vệ trong trường hợp khi mà thời gian bảo vệ đó kéo dài hơn cả thời gian kết thúc hợp đồng làm việc. Nếu như trong trường hợp thời gian bảo vệ an toàn cho nhân viên chỉ kéo dài trong thời gian mấy ngày cho nên không có va chạm gì về thời gian kết thúc hợp đồng, nhưng mà kết thúc sớm hơn trong trường hợp này thì không có gì làm ảnh hưởng đến thời gian kết thúc hợp đồng cả. Trong trường hợp nếu như thời gian bảo vệ an toàn đó mà kéo dài hơn cả thời gian kết thúc hợp đồng, thì hợp đồng làm việc đó sẽ được mới được kết thúc trong một phần của thời gian kết thúc hợp đồng sau khi kết thúc thời gian bảo vệ an toàn cho nhân viên làm việc.
- **Việc cấm kết thúc hợp đồng theo nguyên tắc sẽ không liên quan với việc kết thúc hợp đồng với người nhân viên làm việc với những lý do:**
 - Có sự thay đổi trong tổ chức mà đã được nêu trong điều luật số § 52 chữ a) và chữ b) ở đây nói về việc hủy bỏ hay là thay đổi chủ công ty, chuyên chỗ ở hay là một phần nào đó của chủ công ty
 - Nếu như vậy thì chủ công ty sẽ có thể ngay lập tức hủy bỏ hợp đồng làm việc đối với nhân viên làm việc.

- Nếu như trong trường hợp vi phạm trầm trọng về nguyên tắc qui định của luật pháp mà có liên quan đến việc thi hành công việc theo điều luật số § 52 chữ g).

Hủy hợp đồng làm việc ngay tức khắc

- Hủy hợp đồng làm việc ngay tức khắc thì cả hai bên đều có thẩm quyền, người nhân viên làm việc cũng như chủ công ty nhưng trong khi đó chỉ được tiến hành trên cơ sở những lý do đã được nêu trong bộ luật lao động.
 - Việc hủy bỏ ngay lập tức về hợp đồng làm việc thì phải được viết bằng văn bản cụ thể.
 - trong trường hợp đó phải nêu ra được theo thực tế về những lý do mà những lý do đó không có thể thay đổi bằng một lý do khác được, những lý do đó không được phép sửa đổi.
 - Văn bản đó phải được gửi đến cho phía thứ hai trong thời hạn qui định, nếu không thì sẽ không có giá trị hiệu lực.
 - Trong trường hợp không có thời gian kết thúc hợp đồng làm việc, nhưng hợp đồng làm việc sẽ được kết thúc sau khi văn bản đó đã được gửi đến cho phía bên nhận.
 - Chủ công ty có thể hủy bỏ ngay lập tức về hợp đồng làm việc.
- Chủ công ty có thể hủy ngay hợp đồng làm việc trong trường hợp:
 - Người nhân viên làm việc bị xét xử về hành động tội phạm cố tình mà mức án được xét xử là án tù ngồi thời gian hơn 1 năm hoặc là người nhân viên làm việc đó bị xét xử qua hành động tội phạm cố tình gây nên trong khi thi hành công việc hoặc là trực tiếp liên quan đến nó mà án xử thwo án tù ngồi thời gian ít nhất là 6 tháng.
 - Việc vi phạm trầm trọng về pháp luật của người nhân viên làm việc về trách nhiệm của mình mà có liên quan đến vấn đề thi hành công việc mà việc vi phạm đó là một hình thức thô bạo.
 - Thời gian hủy bỏ hợp đồng làm việc ngay lập tức của chủ công ty:
 - Trong thời gian hai tháng, khi mà chủ công ty biết được thông tin đó, chậm nhất là thời gian trong vòng 1 năm kể từ khi có lý do để nhanh chóng hủy bỏ hợp đồng làm việc.
 - Trong trường hợp vi phạm về nội qui qui định bên phân của người nhân viên làm việc ở nước ngoài thì thời gian hủy bỏ hợp đồng làm việc trong vòng thời hạn 2 tháng kể từ sau khi người nhân

viên đó trở về từ nước ngoài, chậm nhất là thời gian trong vòng 1 năm kể từ khi có lý do để nhanh chóng hủy bỏ hợp đồng làm việc.

- Chủ công ty không được phép hủy bỏ hợp đồng làm việc với người phụ nữ là nhân viên làm việc đang có thai mà đang trong giai đoạn nghỉ sinh đẻ. Hủy nhanh chóng hợp đồng làm việc với nhân viên làm việc.
- Nhân viên làm việc có quyền hủy bỏ ngay hợp đồng làm việc trong các trường hợp sau đây
- Sau khi có quyết định của bác sĩ về tình hình sức khỏe của nhân viên làm việc không có đủ khả năng để làm việc mà công việc trước đây đang làm và nếu như nhân viên làm việc mà tiếp tục làm công việc này nữa thì sẽ có sự ảnh hưởng đe dọa về sức khỏe của nhân viên. Trong trường hợp đó thì chủ công ty nếu không tạo điều kiện cho nhân viên trong thời gian 15 ngày kể từ khi xem xét trình bày của nhân viên về quyết định đó cho chủ công ty mà chủ công ty không tìm cho nhân viên một công việc thích hợp theo điều kiện sức khỏe của mình thì nhân viên có thể hủy ngay hợp đồng làm việc với chủ công ty được.
- Nếu như trong trường hợp chủ công ty không thanh toán trả tiền lương cho nhân viên cả mức lương hay là một phần nào đó trong thời gian 15 ngày sau khi thời gian qui định trả lương đã được trôi qua.
- Thời gian hủy bỏ ngay hợp đồng làm việc của nhân viên:
 - Trong thời gian 2 tháng kể từ khi biết được lý do để hủy bỏ hợp đồng làm việc. Mà thời gian chậm nhất là trong vòng 1 năm khi xảy ra lý do để hủy bỏ hợp đồng làm việc.

Sự thống nhất về những qui định chung trong trường hợp hủy ngay hợp đồng làm việc

- Chủ công ty có quyền hủy ngay hợp đồng làm việc đối với nhân viên làm việc trong trường hợp nếu như nhân viên có vi phạm về trách nhiệm của mình thí ụ như trong trường hợp về việc bảo hiểm (hí dụ nhân viên không chấp hành đầy đủ trong chế độ an dưỡng hay là lúc ốm đau giờ giấc cho phép đi dạo chơi của bác sĩ đã qui định).

Sự tham gia bên tổ chức công đoàn trong khi hủy bỏ hợp đồng làm việc

- Chủ công ty phải có trách nhiệm xem xét, tọa đàm từng trường hợp cụ thể khi nói về hủy bỏ hợp đồng làm việc (xin hủy bỏ hợp đồng làm việc) cùng với những cơ quan có thẩm quyền tương ứng.

- Tổ chức bên phía công đoàn có quyền phát biểu ý kiến của mình, nhưng đối với chủ công ty thì ý kiến quan điểm đó không có sự ràng buộc gì cả.

Việc đào thải một số người nhân viên làm việc khá đông

- Bộ luật lao động nói về việc đào thải một số lượng nhân viên làm việc khá đông như đây là một trường hợp kết thúc hợp đồng làm việc với một số đông trên cơ sở có ý định của chủ công ty.
- Trước khi chủ công ty có ý muốn kết thúc hợp đồng làm việc với một số lượng nhân viên khá đông thì chủ công ty phải có trách nhiệm nói và thông báo cho các nhân viên biết về sự việc đó kịp thời trong thời gian ít nhất là 30 ngày trước đó, việc thông báo này phải được viết bằng văn bản. Cho cơ quan tổ chức như công đoàn và hội đồng của những người nhân viên làm việc, nói về những lý do đó, số lượng nhân viên làm việc.
- Nếu như trong trường hợp mà công ty không có các tổ chức đó như bên công đoàn, hội đồng nhân viên làm việc thì chủ công ty phải có trách nhiệm thi hành đối với các nhân viên làm việc nếu như trường hợp này có liên quan đến họ có nghĩa là việc đào thải một số lượng nhân viên khá đông.

Việc kết thúc hợp đồng làm việc trong trường hợp hợp đồng làm việc được ký kết trong một thời gian nhất định

- Hợp đồng làm việc sẽ được kết thúc mỗi khi thời gian hợp đồng làm việc đó đã kết thúc theo nội dung và thời gian của hợp đồng đã được ký kết.
- Hợp đồng này cũng có thể kết thúc với những lý do khác (thí dụ theo sự thỏa thuận, kết thúc hợp đồng nhanh chóng, hay là hủy bỏ hợp đồng làm việc trong thời gian thử thách).
- Thời gian làm việc có sự ảnh hưởng lâu dài trong thời gian thi hành công việc nhất định, chủ công ty đã có sự nhắc nhở cho nhân viên làm việc kịp thời về việc kết thúc đó, theo như thông thường thì ít nhất là 3 tuần lễ trước đó.
- Nếu như người nhân viên vẫn tiếp tục tiến hành làm công việc đó sau thời gian đã được thỏa thuận mà bản thân chủ công ty vẫn biết về sự

việc đó khi mà nhân viên làm việc vẫn tiến hành làm những công việc này sau đó là nói về thời gian làm việc không có hạn định.

Hủy bỏ hợp đồng làm việc trong giai đoạn thời gian thử thách

- Hủy bỏ hợp đồng trong thời gian thử thách thì **chủ công ty có quyền và kể cả người nhân viên làm việc cũng có quyền hủy bỏ hợp đồng làm việc** với bất cứ một lý do nào hay không cần thiết phải nêu lý do gì cả.
- Chủ công ty không được phép hủy bỏ hợp đồng làm việc trong thời gian thử thách nhất là trong thời gian 14 ngày đầu tiên theo lịch làm việc khi mà nhân viên làm việc không có khả năng làm việc được.
- Văn bản thông báo nói về việc kết thúc hợp đồng làm việc phải được gửi đến cho phía bên kia theo thông thường là ít nhất 3 ngày trước khi thời gian hết hợp đồng làm việc.

Chế độ đền bù khi nhân viên làm việc bị cắt hợp đồng trước thời hạn

- Đối với các nhân viên làm việc khi có trường hợp bị kết thúc hợp đồng trước thời hạn qui định thì chủ công ty trên cơ sở lý do của điều luật số § 52 chữ a) cho đến chữ c) về bộ luật lao động hay là theo sự thỏa thuận mà cũng có lý do như nhau và các nhân viên làm việc mà trong trường hợp bị hủy bỏ hợp đồng làm việc trước thời hạn của hợp đồng ký kết thì công ty phải có sự bồi thường đền bù cho các nhân viên làm việc này với khoản tiền ít nhất là ba tháng lương trung bình của nhân viên làm việc.
- Đối với các nhân viên làm việc khi có trường hợp bị kết thúc hợp đồng trước thời hạn qui định thì chủ công ty trên cơ sở lý do của điều luật số § 52 chữ d) về bộ luật lao động hay là theo sự thỏa thuận mà cũng có lý do như nhau và các nhân viên làm việc mà trong trường hợp bị hủy bỏ hợp đồng làm việc trước thời hạn của hợp đồng ký kết thì công ty phải có sự bồi thường đền bù cho các nhân viên làm việc này với khoản tiền ít nhất là hai tháng lương trung bình của nhân viên làm việc (trong trường hợp mà nhân viên làm việc đó khi chủ công ty nói chung giải phóng cho trách nhiệm của mình thì như trường hợp tai nạn lao động, hay là bị ốm đau, ốm đau về nghề nghiệp với những trường hợp đó thì các nhân viên làm việc này sẽ không có chế độ đền bù).
- Hợp đồng của tổ hợp hoặc là những phân ghi chép lại trong nội bộ có thể qui định tiền đền bù cao hơn trong trường hợp kết thúc hợp đồng trước thời gian ký kết.

- Tiền đền bù sẽ được thanh toán trong thời gian ngắn nhất sau khi hợp đồng làm việc được kết thúc có nghĩa là thời gian thanh toán lương sớm nhất, nếu như giữa chủ công ty và nhân viên làm việc không có một sự thỏa thuận vào một thời gian khác.
- Tiền bồi thường sẽ được ràng buộc vào sự mất mát công việc. Sau khi kết thúc hợp đồng làm việc mà nhân viên làm việc vẫn làm một công việc gì tại chủ công ty đó trên cơ sở có hợp đồng làm việc hay là có sự thỏa thuận với nhau về công việc, trước khi kết thúc thời gian làm việc đã được qui định theo cấp số nhân với mức lương trung bình thì theo mức đó để được trả tiền đền bù cho nhân viên làm việc mà khoản tiền đền bù này đã được thanh toán cho nhân viên thì nhân viên phải có trách nhiệm trả khoản tiền đền bù đó lại hay là một phần nào đó cho chủ công ty.

Việc kết thúc hợp đồng làm việc không có giá trị

- Khi nói về việc kết thúc hợp đồng mà không có giá trị thì vấn đề này chỉ có tòa án giải quyết và quyết định. Việc kết thúc hợp đồng mà không có giá trị có thể là chủ công ty mà cũng có thể là nhân viên làm việc về **vấn đề này có thẩm quyền đưa lên tòa án chậm nhất trong vòng thời gian 2 tháng** kể từ khi có hợp đồng làm việc đã được kết thúc. Chủ công ty đưa cho nhân viên làm việc hợp đồng kết thúc về công việc mà không có giá trị hay là hủy bỏ chế độ làm việc với nhân viên, hủy bỏ hợp đồng làm việc hay là hủy trong thời gian thử thách và có thông báo cho nhân viên biết mà trong khi đó chủ công ty không có văn bản về việc tuyên bố là sẽ tiếp tục để cho nhân viên ở lại làm việc trong công ty trong trường hợp này thì chủ công ty có trách nhiệm thanh toán trả lương cho nhân viên bình thường. Mức lương thanh toán cho nhân viên sẽ là mức lương (được tính theo mức trung bình theo thu nhập của nhân viên đó). Đối với nhân viên phải được cung cấp từ ngày kể từ khi mà chủ công ty thông báo cho nhân viên biết là trong tương lai sẽ để cho nhân viên ở lại làm việc tiếp cho đến khi mà nhân viên đó vẫn còn có khả năng làm việc hay là cho đến khi kết thúc hợp đồng với nhân viên mà đã được ký kết.
- Đối với nhân viên hợp đồng kết thúc công việc sẽ không có giá trị khi mà nhân viên không thông báo là trong thời gian tiếp đó chủ công ty

sẽ tiếp tục để cho nhân viên ở lại đó làm việc trong công ty, về việc này sẽ có hiệu lực nếu như giữa chủ công ty và nhân viên không có một sự thỏa thuận nào khác bằng văn bản, là công việc đó sẽ được kết thúc theo sự thỏa thuận.

- a) Trong trường hợp kết thúc hợp đồng làm việc mà không có giá trị trong khi đó thời gian kết thúc hợp đồng đã trôi qua.
- b) Trong trường hợp hợp đồng làm việc không có giá trị mà đã hủy bỏ hợp đồng làm việc hay là trong thời gian thử thách, kể từ ngày khi mà thời gian hủy hợp đồng đó kết thúc, trong những trường hợp này thì nhân viên làm việc có quyền được hưởng thụ các chế độ về lương theo mức thu nhập trung bình của mình trong thời gian kết thúc hợp đồng làm việc.

Kết thúc hợp đồng làm việc không có giá trị đối với người nhân viên làm việc

- Trong trường hợp nhân viên làm việc có đưa cho chủ công ty hợp đồng kết thúc làm việc mà không có giá trị, hay là hủy bỏ công việc đó mà không có giá trị về việc kết thúc hợp đồng làm việc nhanh chóng hay là cả trong thời gian thử thách và chủ công ty có thông báo cho nhân viên mà không có văn bản với nội dung là trong tương lai nhân viên vẫn tiếp tục làm công việc của mình.
Trong khi đó nhân viên không nhất trí theo ý kiến đó của chủ công ty, trong trường hợp này thì chủ công ty có quyền yêu cầu nhân viên phải đền bù về sự gây nên thiệt hại đó cho công ty kể từ thời gian khi mà chủ công ty đã thông báo cho nhân viên biết là trong thời gian tới nhân viên sẽ tiếp tục làm công việc đó.
- Hợp đồng kết thúc công việc của nhân viên nhưng không có giá trị, nhưng trong khi đó chủ công ty không có nhu cầu trong tương lai để cho nhân viên ở lại làm việc tiếp, vấn đề này sẽ có giá trị nếu như giữa chủ công ty và nhân viên làm việc không có một sự thỏa thuận khác là công việc này của nhân viên sẽ được kết thúc theo sự thỏa thuận:
 - a) Hợp đồng kết thúc làm việc đã được đề ra nhưng không có giá trị mà trong thời gian đó thời gian kết thúc hợp đồng đã trôi qua.
 - b) Hợp đồng làm việc không có giá trị hủy bỏ nhanh chóng hay là trong thời gian thử thách kể từ khi mà ngày mối quan hệ công việc đó được hủy bỏ, kết thúc.

Trong trường hợp mà chủ công ty không có chế độ bắt nhân viên đền bù về sự thiệt hại.

Kết thúc hợp đồng làm việc hay là sự thỏa thuận không có giá trị

- Trong trường hợp sự thỏa thuận kết thúc hợp đồng không có giá trị thì sẽ được tiến hành xác minh xem xét quyền lợi của nhân viên làm việc theo chế độ hưởng thụ về lương thưởng trong trường hợp này cũng giống tương tự như trường hợp mà chủ công ty khi có hợp đồng không có giá trị đối với nhân viên làm việc.
- Chủ công ty sẽ không có chế độ hưởng sự đền bù về thiệt hại mỗi khi sự thỏa thuận đó không có giá trị.

Vấn đề khiếu nại, phản đối tước quyền làm tổ trưởng của các nhân viên làm việc, cho từ chức

- Quan hệ về công việc mà đã được cho vào cất giữ theo tên danh bạ theo điều luật số § 33 giòng 3 bộ luật nói về lao động, khi có sự chênh lệch về vấn đề luật pháp và sự sửa đổi ở đây không nói về việc xảy ra mà ở đây nói về việc kết thúc.
- Đối với những người nhân viên làm việc này vấn đề khiếu nại, phản đối tước quyền làm việc về vị trí thì sẽ không bị kết thúc nếu như trong trường hợp mối quan hệ về công việc đó đối với người có tên chỉ là trong thời gian nhất định.

**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**