

NHỮNG CÔNG VIỆC LÀM VỀ THÔNG TIN

Những thông tin cơ bản

Những điều kiện cho công việc về thông tin được sửa đổi theo điều luật số § 2 giòng 5 và luật số §§ 308-309 luật số 262/2006 Sb. bộ luật nói về lao động mà đã được sửa đổi có hiệu lực hiện hành và có được thẩm quyền làm công tác thông tin mà những vấn đề này cũng đã được sửa đổi theo điều luật số §§ 58 cho đến điều luật số 66 luật số 435/2004 Sb. nói về vấn đề nhận người làm việc mà những điều luật này đã được sửa đổi và có hiệu lực hiện hành.

Công việc thông tin

Khi nói về công việc thông tin thì đọc hiểu nó là một công việc do cá nhân hay là một công ty tiến hành làm công việc đó, không phải phụ thuộc theo tổ chức của xã hội mà công việc đó sẽ được cung cấp do một hay là nhiều công việc phục vụ trên thị trường của công việc mà những công việc đó đã được sự cho phép của bộ lao động và xã hội cho phép (danh sách những nơi cần người làm việc, danh sách những người, công ty đang cần người làm việc hay là các công ty đó đang tìm nhân viên làm việc hay là cần làm các dịch vụ khác mà các công việc đó chính là các nhân viên đang tìm việc làm thí dụ như cung cấp các thông tin về vấn đề làm việc).

Việc làm môi giới về công việc

Hãng thông tin có thể làm công tác môi giới cho công việc giống như sở lao động. Thông thường thì hãng thông tin này thường là đóng vai trò như là một chủ công ty, mà hãng này trực tiếp ký hợp đồng làm việc với nhân viên hay là sự thỏa thuận về việc tiến hành công việc trên cơ sở phân chia công việc cho nhân viên làm việc của mình để thi hành công việc cho một người khác – người sử dụng (mà đây là được gọi là thông tin cho vấn đề làm việc).

Sự thỏa thuận về việc phân chia hiện tại

Hãng thông tin phân chia công việc cho nhân viên của mình để nhân viên tiến hành công việc cho người sử dụng trên cơ sở có sự thỏa thuận với nhau trong khi đó hiện tại sẽ được làm hợp đồng thỏa thuận với nhau giữa họ với người sử dụng. Sự thỏa thuận đó phải được viết thành văn bản, nếu không sẽ không có giá trị. Trong nội dung đó sẽ được bao gồm các điểm mà được thỏa thuận

những điều đó đã được nêu trong điều luật số § 308 giòng 2 bộ luật nói về lao động mà bộ luật này đã được sửa đổi và có hiệu lực hiện hành.

Mối quan hệ về công việc trong thời gian nhất định- đặc biệt

The như thông thường thì hãng thông tin thường làm hợp đồng làm việc lặp lại nhiều lần với nhân viên làm việc của mình với thời gian nhất định (phù hợp với thời gian phân chia hiện tại). Như vậy là đối với họ đã có sự tạo điều kiện đặc biệt trên cơ sở những điều luật đã được qui định số § 39 giòng 2 cho đến giòng 5 theo bộ luật về lao động. Theo như nội dung đã được nêu trong đó thì mối quan hệ trong công việc của hãng thông tin với nhân viên làm việc không có liên quan đến việc hạn chế về việc ký kết về hợp đồng làm việc trong thời gian nhất định. Nhưng người sử dụng có trách nhiệm thông báo. Trong thời gian hiện tại về việc phân chia nhân viên làm việc của hãng thông tin về những nơi vị trí làm việc mà đang cần người làm việc và tạo điều kiện cho họ đến những nơi đó để có cơ hội làm việc.

Sự điều hành trong quá trình làm việc

Sau khi đã có sự phân chia công việc hiện tại cho nhân viên làm việc hãng thông tin về công việc đó để tiến hành làm việc cho người sử dụng thì đối với nhân viên làm việc sẽ có trách nhiệm do hãng thông tin giao cho những công việc, tổ chức, điều hành và kiểm tra về công việc của nhân viên, giao cho nhân viên những mệnh lệnh theo mục đích, tạo điều kiện thuận lợi cho công việc và đảm bảo sự an toàn bảo vệ sức khỏe cho nhân viên khi làm việc cho người sử dụng. Người sử dụng không được phép phản đối chôn gạt các công việc mà nhân viên đã được bàn giao và đang thi hành về vấn đề pháp lý của người nhân viên đã được nêu tên.

Sự phân công trên cơ sở có văn bản.

Hãng thông tin sẽ phân chia công việc cho nhân viên làm việc theo cơ sở bằng văn bản và có được bao gồm các nội dung sau đây:

- a) Tên và địa chỉ của người sử dụng.
- b) Vị trí làm việc cho người sử dụng.
- c) Thời gian được phân chia đến vị trí đó.

- d) Chỉ định tổ trưởng của các nhân viên làm việc, người sử dụng có thẩm quyền phân chia, kiểm tra về công việc của nhân viên làm đó.
- e) Điều kiện về việc tuyên bố kết thúc công việc mà đã được phân chia trước thời hạn kết thúc mà hiện tại được phân chia. Những vấn đề đó đã được thỏa thuận giữa hãng thông tin và người nhân viên làm việc.
- f) Những thông tin về mức lương và điều kiện so sánh giữa người sử dụng và nhân viên làm việc.

Việc kết thúc sự phân chia hiện tại

Sự phân chia hiện tại sẽ ược kết thúc sau thời gian đó đã được trôi qua mà thời gian hai bên đã được thỏa thuận, Trước khi kết thúc của thời gian này giữa hãng thông tin và nhân viên đã được phân chia hiện tại, trong đó có sự tuyên thệ cam kết của một bên là người sử dụng hay là nhân viên mà được phân chia hiện tại đó theo như điều kiện đã được thỏa thuận với nhau giữa hãng thông tin và nhân viên làm việc.

Làm công bằng cho nhân viên làm việc

Hãng thông tin và người sử dụng phải có trách nhiệm bảo đảm các điều kiện chi trả lương cho nhân viên khi được phân chia công việc, chế độ lương bổng không ở mức độ tồi tệ hơn cả trước đó hay là hiện tại đối với người nhân viên làm việc (người nhân viên được phân chia hiện tại có thẩm quyền đề nghị, yêu cầu hãng thông tin về những vấn đề quyền lợi mà đối với bản thân của nhân viên đã có sự nảy sinh ra).

Thời gian phân chia bị hạn chế

Hãng thông tin không có thể phân chia công việc cho nhân viên làm việc cho người sử dụng trong thời gian dài hơn 12 tháng theo lịch sau thời gian đó (vấn đề hạn chế sẽ không có giá trị mỗi khi nhân viên làm việc có yêu cầu đề nghị hãng thông tin hay là nói về việc thi hành công việc trong thời gian thay thế cho nhân viên, người sử dụng mà trong khi đó họ đang có chế độ nghỉ sinh đẻ hay là nghỉ vì con cái hay là những người nhân viên làm việc, người sử dụng mà họ đang nghỉ theo chế độ nghỉ phép vì con cái gia đình).

**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