

Liên quan về tiền lương chưa thanh toán của thời gian làm thêm ngoài giờ

Q. Em là thực tập sinh sắp về nước. Phụ cấp làm thêm ngoài giờ năm thứ 1 là 300¥/giờ, năm thứ 2 là 350¥/giờ, năm thứ 3 là 400¥/giờ, và buổi tối sau 11 giờ làm thêm ở ký túc xá là 200¥/giờ, em đã làm việc hầu như không có ngày nghỉ. Em có nói chuyện với Giám đốc của công ty tiếp nhận và phiên dịch của nghiệp đoàn quản lý yêu cầu trả số tiền lương bị thiếu này nhưng bị làm lơ. Cho đến ngày về nước em muốn lấy lại số tiền lương bị thiếu này, xin cho em hỏi em phải làm như thế nào ?

A. Bạn hãy thu thập các tài liệu chứng cứ như bản sao của bảng hợp đồng lao động, giấy chi tiết trả lương, giấy copy của card bấm thẻ (giờ làm) và tờ giấy có ghi lại giờ giấc làm việc ..v.v., và hãy nhanh chóng trình báo cho Sở giám sát lao động có thẩm quyền trực thuộc.

Q. Xin cho em biết vai trò của Sở Giám sát lao động là gì ?

A. Sở Giám sát lao động là một cơ quan tiền tuyến của Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi Xã hội, có tất cả 321 Sở trên toàn quốc. Tổ chức nội bộ của Sở Giám sát lao động là tiếp nhận các thủ tục về luật pháp và các quy định liên quan như Luật Tiêu chuẩn Lao động, giải quyết các cuộc tư vấn, bộ phận giám sát để thực hiện giám sát và hướng dẫn, bao gồm “bộ phận bồi thường tai nạn lao động” như bồi thường bảo hiểm tai nạn lao động cho người lao động bị thương tật liên quan đến công việc.

Q. Trường hợp tư vấn về tiền lương chưa thanh toán làm thêm ngoài giờ, thì có phải em có thể trình báo lên bộ phận giám sát không ?

A. Công việc chính của bộ phận giám sát là tư vấn về điều kiện lao động hợp pháp, tiếp nhận hướng dẫn hành chính các nơi sử dụng lao động thật sự vi phạm Luật Tiêu chuẩn Lao động.

Sau đó, dựa theo pháp luật như Luật Tiêu chuẩn Lao động, định kỳ hoặc dựa theo cơ hội trình báo của người lao động, đến kiểm tra nơi làm việc (chẳng hạn như xưởng làm việc và văn phòng), xác nhận về điều kiện làm việc của người lao động có liên quan như kiểm tra sổ sách kinh doanh. Kết quả, nếu như trường hợp cho là vi phạm pháp luật, thì có thể hướng dẫn chủ doanh nghiệp điều chỉnh lại.

Trường hợp mặc dù đã hướng dẫn nhiều lần, nhưng chủ doanh nghiệp không thực hiện các điều chỉnh, thì liên quan về các trường hợp nguy hiểm và nghiêm trọng này sẽ cho là vi phạm Luật Tiêu chuẩn lao động, chẳng hạn như phải chấp hành lệnh điều tra, khám nhà, tịch thu tài sản, bắt giữ để tiến hành điều tra, khởi tố lên Viện kiểm sát.

Q. Xin vui lòng cho em biết về những nội dung chính được quy định trong Luật Tiêu chuẩn Lao động.

A. Chủ doanh nghiệp được yêu cầu của pháp luật về các điều khoản sau đây.

(1) Ghi rõ điều kiện lao động

Khi tuyển dụng cần phải ghi rõ về tiền lương và thời gian lao động trong các điều khoản trên giấy tờ có hiệu lực pháp luật.

(2) Thời gian lao động, ngày nghỉ

Thời gian lao động được pháp luật quy định là 1 ngày 8 tiếng, 1 tuần 40 tiếng. Ngày nghỉ quy định là 1 tuần 1 ngày hoặc 4 tuần 4 ngày.

(3) Làm thêm ngoài giờ, làm thêm vào ngày nghỉ

Trong trường hợp cơ quan tiếp nhận cần người lao động làm thêm ngoài giờ làm việc do pháp luật quy định ở trên hay làm việc trong ngày nghỉ, cơ quan này phải đệ trình thời gian giới hạn làm việc và các mẫu đơn đã được quy định cho người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền Sở giám sát lao động

Khi làm thêm, làm vào ngày nghỉ thì tiền lương thêm được chi trả.

(4) Sa thải

Trong trường hợp sa thải, cần phải thông báo trước trên 30 ngày, hoặc nếu không thông báo trước cần phải trả tiền lương trung bình của trên 30 ngày.

(5) Tiền lương tối thiểu

Cần phải trả trên tiền lương tối thiểu của địa phương quy định cho người lao động khu vực cơ quan tiếp nhận sở tại.

(6) Khám sức khỏe

Khi tuyển dụng và trong vòng 1 năm, cần phải đi khám sức khỏe định kỳ mỗi lần theo các mục được pháp luật quy định

Q. Tôi không được giữ hợp đồng lao động, điều này có phải phạm luật không ?

A. Trong luật tiêu chuẩn lao động điều 15 khoản 1, có quy định ‘Người sử dụng khi ký kết hợp đồng lao động phải ghi rõ tiền lương, thời gian lao động và các điều kiện lao động khác.’. Những mục cần ghi rõ trong quy định thi hành luật tiêu chuẩn lao động điều 5 khoản 1

(1) Mục về thời gian hợp đồng lao động

(2) Mục về địa điểm làm việc và nội dung công việc

(3) Mục thời gian bắt đầu và kết thúc công việc, có thời gian làm thêm hay không, thời gian nghỉ ngơi, ngày nghỉ, nghỉ dài hạn và nếu người làm động làm việc trên 2 nhóm thì thời gian chuyển nhóm như thế nào

(4) Mục về quyết định tiền lương (ngoài tiền khi kết thúc hợp đồng và tiền lương tạm thời), cách tính và trả lương, tăng lương

(5) Mục về lúc kết thúc hợp đồng (tính cả lúc bị sa thải)

(6) Mục về phạm vi áp dụng tiền trợ cấp thôi việc, cho người lao động quyết định tiền trợ cấp thôi việc, cách tính tiền, trả tiền và thời hạn trợ cấp tiền thôi việc

(7) Mục về tiền lương trả tạm thời (ngoại trừ tiền thôi việc), tiền thưởng và tiền lương tối thiểu

(8) Mục về tiền ăn mà người lao động cần trả, đồ phụ tùng công việc

(9) Mục về an toàn vệ sinh

(10) Mục về huấn luyện nghề

(11) Mục về đền bù thảm họa và hỗ trợ thương tích ngoài giờ làm việc

(12) Mục về chế độ tuyên dương và phạt

(13) Mục về chế độ nghỉ việc

Cần phải ghi rõ những điều trên. Ngoài ra, mục 1 đến mục 5 (ngoại trừ mục 4 tăng lương) phải được ghi rõ trên giấy tờ có hiệu lực pháp luật

Q. Khi tư vấn với Sở giám sát lao động, không nói được tiếng Nhật có được không ?

A. Các Sở giám sát lao động của tỉnh dưới đây có phòng tư vấn người lao động nước ngoài nên có thể tư vấn bằng tiếng mẹ đẻ. Về ngày làm việc chi tiết hãy liên lạc trực tiếp với trụ sở gần khu vực bạn đang ở.

Có những Sở giám sát lao động không có phòng tư vấn bằng tiếng mẹ đẻ nhưng vẫn nhận tư vấn. Hãy nhờ người phiên dịch đến sở để tư vấn

Hướng dẫn nơi có tư vấn bằng tiếng mẹ đẻ

http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/040330-6_0004.pdf#search=%

E5%8A%B4%E5%9F%BA%E7%BD%B2+%E7%94%B3%E5%91%8A+%E5%A4%96%E5%9B
%BD%E8%AA%9E'