



Tờ dữ kiện này được soạn cho mục đích thông tin tổng quát. Đây không phải là văn kiện pháp lý. Xin xem Đạo Luật Tiêu Chuẩn Việc Làm và Điều Lệ cho các mục đích diễn giải và áp dụng luật này.

July 2016

Chấm Dứt Việc Làm

Đạo Luật Tiêu Chuẩn Việc Làm (Employment Standards Act) B.C. không loại bỏ quyền của hãng sở chấm dứt việc làm của nhân viên. Đạo Luật này đòi hỏi là nhân viên bị chấm dứt việc làm phải được đưa thông báo trước hoặc phải được bồi thường dựa trên thời gian thâm niên làm việc.

Điều kiện được bồi thường

Nhân viên bị chấm dứt việc làm có thể hội đủ điều kiện được bồi thường dựa trên công thức sau đây:

- Sau ba tháng làm việc liên tiếp – một tuần lương;
- Sau 12 tháng làm việc liên tiếp – hai tuần lương;
- Sau ba năm làm việc liên tiếp – ba tuần lương, cộng một tuần lương cho thêm mỗi năm làm việc đến tối đa là tám tuần.

Một tuần lương được tính bằng cách:

- Tính tổng cộng lương của nhân viên, không tính giờ phụ trội, làm được trong tám tuần sau cùng của nhân viên làm giờ bình thường hoặc trung bình; và
- Chia tổng số này cho tám.

Khi bán, cho thuê dài hạn hoặc sang tên một thương nghiệp thì nói chung không làm gián đoạn thời gian làm việc liên tục của một nhân viên trừ phi nhân viên đó đã bị chủ bán thương nghiệp chấm dứt việc làm.

Không cần bồi thường nếu có thông báo

Không cần bồi thường nếu nhân viên được đưa văn bản thông báo chấm dứt việc làm trước một thời gian bằng với số tuần mà nhân viên hội đủ điều kiện được hưởng tiền bồi thường. Thông báo này phải bằng văn bản.

Nhân viên cũng có thể được đưa cả thông báo bằng văn bản lẫn tiền bồi thường bằng số tuần lương mà nhân viên đó hội đủ điều kiện được hưởng.

Nhân viên phải có thể làm việc trong thời gian thông báo. Nếu nhân viên đang nghỉ hè, nghỉ phép, bị cho tạm nghỉ việc, đình công hoặc cấm công, hoặc không thể đi làm vì các lý do y tế thì hãng sở phải tạm ngưng thời gian thông báo cho đến khi nhân viên trở lại làm việc hoặc trả tiền bồi thường cho nhân viên thay cho thông báo.

Nếu việc làm vẫn tiếp tục sau khi hết hạn trong thông báo thì thông báo đó không có hiệu lực.

Sau khi đã đưa thông báo, hãng sở không được thay đổi bất cứ điều kiện làm việc nào, gồm cả mức lương, nếu không có văn bản ưng thuận của nhân viên.

Không cần thông báo hoặc bồi thường

Không cần phải đưa thông báo hoặc bồi thường nếu: *còn tiếp...*



- Nhân viên chưa làm đủ ba tháng liên tiếp;
- Nhân viên tự ý bỏ việc hoặc về hưu;
- Nhân viên bị sa thải có lý do chính đáng (xem tờ dữ kiện về “Lý Do Chính Đáng”);
- Nhân viên làm việc trên căn bản khi nào cần thì gọi đến làm những công việc tạm thời, mà nhân viên đó thể chấp nhận hoặc từ chối;
- Nhân viên được tuyển dụng làm trong một thời gian nhất định;
- Nhân viên được tuyển dụng cho một công việc cụ thể phải hoàn tất trong 12 tháng hoặc ngắn hơn;
- Không thể làm việc vì một biến cố hoặc hoàn cảnh bất ngờ nào đó (ngoại trừ phá sản, giao quyền quản trị cho cơ quan khác hoặc không trả nổi nợ);
- Hãng sở có hoạt động kinh doanh chính là trong ngành xây cất và tuyển dụng nhân viên đó tại một hoặc nhiều địa điểm xây cất;
- Nhân viên đó từ chối việc làm hợp lý khác;
- Nhân viên đó là giáo viên được một hội đồng quản trị học đường tuyển dụng.

Nếu thời hạn nhất định hoặc công việc cụ thể được gia hạn thêm ít nhất là ba tháng qua ngày dự định hoàn tất, thì các trường hợp ngoại lệ vì thời hạn nhất định hoặc công việc cụ thể nói trên sẽ không áp dụng.

Cho nghỉ việc tạm thời

Một điều khoản nền tảng của hợp đồng làm việc là nhân viên làm việc và được trả lương cho các dịch vụ của mình. Do đó, bất cứ trường hợp cho nghỉ việc nào, kể cả tạm cho nghỉ việc, cũng có nghĩa là chấm dứt việc làm trừ phi trường hợp có thể tạm cho nghỉ việc:

- được quy định rõ ràng trong hợp đồng tuyển dụng;
- được hàm ý trong cách làm việc mà nhiều người biết trong ngành này (thí dụ đốn cây, mà công nhân không thể làm việc trong thời gian “đóng cửa theo mùa”); hoặc

- được nhân viên đồng ý.

Nếu không có điều khoản rõ rệt hoặc hàm ý trong một thỏa thuận việc làm để có thể cho nghỉ việc tạm thời, chỉ riêng Đạo Luật này thì không cho hãng sở có quyền tổng quát cho nhân viên tạm nghỉ việc.

Khi được phép tạm cho nghỉ việc theo các điều khoản và điều kiện của việc làm, Đạo Luật này áp dụng để giới hạn vào:

- cho nghỉ việc tối đa 13 tuần trong một thời gian 20 tuần, hoặc
- một thời gian mà nhân viên làm việc theo thỏa thuận tập thể có quyền được gọi trở lại làm việc.

Nếu giảm bớt số giờ của nhân viên, một tuần cho nghỉ việc là một tuần mà nhân viên làm được ít hơn 50 phần trăm lương hàng tuần của mình ở mức lương thường lệ, tính mức trung bình của tám tuần trước.

Cho tạm nghỉ việc trở thành chấm dứt việc làm khi:

- thời gian đó lâu hơn 13 tuần trong bất cứ 20 tuần liên tiếp nào, hoặc
- đã để quá thời gian gọi trở lại làm việc cho một nhân viên làm việc theo thỏa thuận tập thể.

Khi trường hợp cho nghỉ việc tạm thời trở thành chấm dứt việc làm, ngày bắt đầu cho tạm nghỉ là ngày chấm dứt và nhân viên có quyền được bồi thường cho thời gian thâm niên làm việc được dựa theo ngày đó.

Chấm dứt việc làm tập thể

Khi hãng sở có ý định chấm dứt việc làm của 50 nhân viên trở lên tại một địa điểm duy nhất trong vòng một thời gian hai tháng, hãng sở phải đưa văn bản thông báo chấm dứt việc làm tập thể cho mỗi nhân viên bị ảnh hưởng. Hãng sở cũng phải thông

còn tiếp...

báo cho Bộ Lao Động và bất cứ công đoàn nghề nghiệp nào đại diện cho các nhân viên đó. Thời gian phải đưa thông báo được quy định trong Đạo Luật này và thay đổi khác nhau tùy theo số nhân viên bị ảnh hưởng.

Nếu không đưa văn bản thông báo, hãng sở phải trả tiền chấm dứt việc làm, Nếu thời gian đưa văn bản thông báo ngắn hơn mức quy định trong Đạo Luật này, hãng sở phải đưa cả thông báo lẫn trả tiền chấm dứt việc làm.

Các điều kiện chấm dứt việc làm tập thể là thêm vào các điều kiện chấm dứt việc làm cá nhân. Thời gian thông báo cá nhân và tập thể có thể không giống nhau.

Sở có thể xem việc làm đã bị chấm dứt

Nếu hãng sở thay đổi đáng kể một điều kiện việc làm, Sở có thể quyết định là việc làm của một người đã bị chấm dứt. Trong trường hợp đó, các điều khoản chấm dứt việc làm của Đạo Luật này được áp dụng.

Sa thái sai trái

Một số nhân viên bị chấm dứt việc làm nộp đơn kiện ra tòa về việc họ bị sa thái sai trái. Trường hợp đó khác trường hợp khiếu nại với Sở Tiêu Chuẩn Việc Làm theo Đạo Luật này. Những người muốn khởi kiện vì sa thái sai trái nên nhờ cố vấn pháp lý. Sở Tiêu Chuẩn Việc Làm không thể cố vấn về việc này.

Trả lương sau cùng

Lương sau cùng, gồm cả bất cứ số lương nào chưa trả như tiền nghỉ hè hàng năm, lương ngày lễ pháp định và giờ phụ trội đã làm hoặc còn trong số giờ để dành, phải được trả trong vòng 48 giờ sau ngày làm việc cuối cùng của nhân viên bị cho nghỉ việc.

Nếu nhân viên tự ý bỏ việc

Nhân viên nào tự ý bỏ việc thì không có quyền được đưa văn bản thông báo chấm dứt việc làm hoặc bồi thường về thời gian thâm niên. Lương sau cùng, gồm cả bất cứ số lương nào chưa trả như tiền nghỉ hè hàng năm, lương ngày lễ pháp định và giờ phụ trội đã làm hoặc còn trong số giờ để dành, phải được trả cho nhân viên đó trong vòng sáu ngày sau ngày làm việc cuối cùng của họ. Đạo Luật này không đòi hỏi nhân viên phải thông báo cho hãng sở là mình sẽ bỏ việc.

Nếu nhân viên có thông báo, hãng sở có thể chấp nhận hoặc từ chối thông báo đó. Nếu hãng sở từ chối thông báo, hoặc chấm dứt việc làm của nhân viên trong thời gian thông báo, hãng sở phải bồi thường một số tiền ít hơn trong số hai số tiền sau đây:

- số tiền còn lại của thông báo mà nhân viên đã đưa cho hãng sở; hoặc
- số tiền nhân viên có quyền hưởng theo Đạo Luật này.

Các thỏa thuận tập thể

Nếu một thỏa thuận tập thể không có các quyền lợi tập thể bằng hoặc nhiều hơn các quyền lợi quy định trong Đạo Luật này thì Đạo Luật này sẽ được áp dụng.

Thắc mắc về việc áp dụng những đoạn này cho nhân viên theo một thỏa thuận tập thể phải được giải quyết qua thủ tục phản đối.