

PL516 (Rev 1)

Làm việc linh động: quyền yêu cầu

Bản tóm lược căn bản

Chính Phủ cam kết giúp đỡ các cha mẹ làm việc. Kể từ Tháng Tư 2003 **cha mẹ của những trẻ em dưới 6 tuổi hay trẻ em tàn tật dưới 18 tuổi có quyền xin làm việc dưới hình thức linh động và các người chủ làm của họ sẽ có bốn phận cứu xét các yêu cầu này một cách đúng đắn.**

Chính Phủ đồng thời gia hạn nghỉ phép sinh đẻ và tăng thêm tiền lương và đưa ra những quyền về sự nhận nuôi được trả tiền và nghỉ phép làm cha. Những quyền này, cùng với những quyền hiện hành về nghỉ phép cha mẹ và giờ nghỉ cho những người lệ thuộc, mang lại cho các cha mẹ nhiều cơ hội hơn từ trước đến nay trong việc cân bằng việc làm với đời sống gia đình, trong khi tương hợp với, và có lợi cho, hiệu suất của công việc kinh doanh.

Tập tài liệu này chỉ cung cấp những tin tức căn bản về quyền yêu cầu được làm việc dưới hình thức linh động. Tập tài liệu này không có mục đích mô tả chi tiết, và không nên được xem là một bản trình bày có thẩm quyền về pháp luật.

Bản mới nhất của tập tài liệu này có sẵn trên internet tại www.dti.gov.uk/er/flexible.htm. Bản chỉ dẫn nhiều chi tiết hơn về quyền mới này có sẵn trong tập *Làm việc linh động: Quyền yêu cầu và bốn phận cứu xét: Tập hướng dẫn cho những người chủ làm và người làm việc (Flexible working: The right to request and the duty to consider: Guidance for employers and employees)* (PL520), có sẵn ở cùng một trang internet trên đây.

Để được tin tức thêm về các vấn đề quan hệ việc làm, kể cả những tin cập nhật nhất về quyền xin làm việc linh động, hãy xem www.dti.gov.uk/er.

Tháng Hai 2003

Quyền xin làm việc linh động

Kể từ ngày 6 Tháng Tư 2003 cha mẹ của những trẻ em dưới 6 tuổi hay trẻ em tàn tật dưới 18 tuổi sẽ có quyền xin làm việc dưới hình thức linh động nếu họ hội đủ điều kiện về thời gian phục vụ. Những người chủ làm sẽ có bốn phân pháp định cứu xét những đơn xin của họ một cách đúng đắn.

Quyền này cho phép những người mẹ và cha yêu cầu được làm việc một cách linh động. Điều này không tạo một quyền *đương nhiên* được làm việc linh động bởi vì luôn luôn sẽ có những trường hợp người chủ làm không thể thích ứng với thể thức làm việc mong muốn của người làm việc. Quyền này được đặt ra để thỏa mãn những nhu cầu của cả cha mẹ lẫn người chủ làm, nhất là các hãng nhỏ, và có mục đích tạo sự thuận tiện để thảo luận và khuyến khích cả người làm việc lẫn người chủ làm cứu xét các thể thức làm việc linh động và tìm một giải pháp thích hợp cho cả hai bên. Người làm việc có trách nhiệm suy nghĩ kỹ càng về thể thức làm việc mong muốn của họ khi làm đơn xin, và người chủ làm cần làm theo một thủ tục riêng biệt để bảo đảm các yêu cầu được cứu xét đúng đắn.

Ai có thể xin?	Các loại thay đổi gì có thể xin?
<p>Để đưa ra yêu cầu chiếu theo quyền mới này, một cá nhân sẽ:</p> <ul style="list-style-type: none">• là một người làm việc• có một đứa con dưới 6 tuổi, hoặc dưới 18 tuổi trong trường hợp đứa con bị tàn tật• có bất kỳ tư cách dưới đây<ul style="list-style-type: none">- người mẹ, cha, người nhận nuôi vĩnh viễn, giám hộ hay cha (mẹ) nuôi tạm của đứa trẻ, hoặc- đã thành hôn với hay là người bạn đời của người mẹ, cha, người nhận nuôi vĩnh viễn, giám hộ hay cha (mẹ) nuôi tạm của đứa trẻ• đã làm việc cho người chủ làm của họ liên tục trong ít nhất 26 tuần tính đến ngày làm đơn xin	<p>Những người làm việc đủ điều kiện sẽ có thể yêu cầu:</p> <ul style="list-style-type: none">• thay đổi số giờ làm việc của họ• thay đổi về những giờ họ cần làm việc• làm việc ở nhà <p>Điều này bao gồm các thể thức làm việc như là giờ làm thường niên (annualised hours), giờ làm rút ngắn ngày (compressed hours), giờ linh động (flexitime), làm việc ở nhà (homeworking), chia sẻ việc làm (job-sharing), tự phân công (self-rostering), làm theo ca (shift working), giờ làm xen kẽ (staggered hours) và làm việc theo kỳ học (term-time working) (tin tức thêm về các loại làm việc linh động khác nhau và những lợi ích có thể mang đến cho các doanh nghiệp có thể tìm được tại www.dti.gov.uk/work-lifebalance).</p>

<ul style="list-style-type: none"> • làm đơn xin không trễ hơn hai tuần trước sinh nhật sáu tuổi của đứa trẻ, hoặc sinh nhật 18 tuổi nếu đứa trẻ bị tàn tật • có hoặc trông đợi có trách nhiệm nuôi nấng đứa trẻ này • làm đơn xin để họ có thể chăm sóc đứa trẻ này • không phải là nhân viên của một cơ quan đại lý • không phải là một thành phần trong quân đội • không làm một đơn xin làm việc linh động khác chiếu theo quyền này trong 12 tháng vừa qua 	
---	--

Thủ tục

Một cách tóm tắt, thủ tục này như sau:

Làm thế nào xử lý một yêu cầu xin làm việc linh động do một người làm việc đưa ra?

Một cách tóm tắt, thủ tục này sẽ như sau:

- Việc viết đơn xin cứu xét là tùy ở người làm việc. Họ chỉ có thể làm đơn xin một lần trong một năm chiếu theo quyền này, và các đơn xin được chấp thuận sẽ có nghĩa một sự thay đổi **vĩnh viễn** về điều khoản và điều kiện làm việc riêng của người làm việc đó, trừ phi có sự thỏa thuận khác giữa hai bên. Do đó điều quan trọng là, trước khi làm đơn xin, người làm việc suy xét một cách kỹ lưỡng về thể thức làm việc nào sẽ giúp họ chăm sóc con họ một cách tốt nhất; những hàm ý về tài chánh nào đó có thể mang đến cho họ trong trường hợp thể thức làm việc mong muốn đó sẽ khiến tiền lương bị giảm; và điều này sẽ có những ảnh hưởng gì cho công việc kinh doanh của người chủ làm của họ và những điều này có thể được dàn xếp như thế nào.

- Nội trong **28 ngày** nhận được yêu cầu này, người chủ làm phải sắp đặt một buổi gặp với người làm việc đó. Điều này tạo cơ hội cho người chủ làm và người làm việc khảo sát sâu xa thể thức làm việc được đề nghị này, và để thảo luận sự việc này có thể được dàn xếp tốt nhất bằng cách nào. Điều này cũng tạo cơ hội cứu xét các thể thức làm việc thay thế khác nếu như có những vấn đề trong việc dàn xếp thể thức làm việc được đưa ra trong đơn xin của người làm việc. Người làm việc có thể, nếu họ muốn, mang theo một công nhân làm cho cùng một người chủ với tư cách là người đi cùng.
- Nội trong **14 ngày** sau ngày buổi gặp đó, người chủ làm phải viết thư cho người làm việc cho biết hoặc là đồng ý một thể thức làm việc mới và một ngày bắt đầu; hoặc là đưa ra các lý lẽ rõ ràng về kinh doanh tại sao không thể chấp nhận đơn xin đó và lý do tại sao các lý lẽ áp dụng trong trường hợp này và cho biết thủ tục kháng cáo. Trong đa số các trường hợp, sự việc sẽ được kết thúc như vậy.
- Tất cả các khoảng thời gian có thể được gia hạn khi cả người chủ làm lẫn người làm việc đều đồng ý. Bất kỳ sự gia hạn nào phải được ghi trên giấy tờ bởi người chủ làm và sao lại cho người làm việc.

Người làm việc có thể kháng cáo chống lại quyết định đó không?

Có. Thủ tục đó cho người làm việc có quyền kháng cáo chống lại quyết định của người chủ làm của họ nội trong 14 ngày kể từ ngày được thông báo quyết định đó. Tiến trình kháng cáo được đặt ra cho hợp nhất với mục đích tổng quát của quyền này trong việc khuyến khích cả người chủ làm lẫn người làm việc đi đến một kết quả thỏa mãn ở chỗ làm việc.

Trong một số ít trường hợp, một số người làm việc sẽ có các lý lẽ để theo đuổi yêu cầu của họ với một thành phần thứ ba liên đới. Điều này có thể được thực hiện bằng cách chuyển đạt yêu cầu của họ đến ACAS, đến một tòa phân giải làm việc, hoặc bằng cách dùng một hình thức giải quyết tranh chấp khác. Một người làm việc chỉ có thể đưa yêu sách của họ trước một tòa phân giải làm việc trong các hoàn cảnh đặc biệt. Trong các trường hợp như thế, người chủ làm phải cho tòa phân giải thấy họ đã làm theo thủ tục đúng cách thức.

Đạo luật mới cho cha mẹ của các trẻ em nhỏ tuổi hay tàn tật quyền được yêu cầu một thể thức làm việc linh động, sẽ là để bổ sung, và sẽ áp dụng hoàn toàn không phụ thuộc vào các luật lệ khác như là luật lệ về giới tính, tàn tật hay chủng tộc.

Các quyền thân thiện gia đình khác

Những thay đổi về quyền sinh đẻ

Những quyền sinh đẻ hiện hành đang được sửa đổi để gia hạn khoảng thời gian nghỉ phép sinh đẻ và tiền lương và để gia tăng mức tiền sinh đẻ. Những phụ nữ mà tuần trông đợi sinh con của họ bắt đầu vào hay sau ngày 6 Tháng Tư 2003 sẽ được lợi từ các quyền lợi mới về nghỉ phép sinh đẻ và tiền lương.

Một tập tài liệu cho những tin tức căn bản về *Nghỉ phép sinh đẻ - những thay đổi (Maternity leave - changes)* (PL507) có sẵn tại www.dti.gov.uk/er/maternity.htm hoặc từ DTI Đường dây Đặt xin Ấn bản (Publications Orderline) (chi tiết liên lạc được bao gồm trong mục Tin Tức Thêm).

Quyền mới về nghỉ phép làm cha được trả lương

Quyền nghỉ phép làm cha và tiền lương đang được đưa ra. Những người làm việc đủ tư cách sẽ có thể xin nghỉ phép đến hai tuần được trả lương để chăm sóc cho đứa con mới sinh của họ và giúp đỡ người mẹ. Quyền này sẽ có sẵn cho những người làm việc mà con họ trông đợi sẽ được sinh ra, hoặc sinh ra, vào hay sau ngày 6 Tháng Tư 2003.

Một tập tài liệu cho những tin tức căn bản về *Nghỉ phép làm cha và tiền lương (Paternity leave and pay)* (PL514) có sẵn tại www.dti.gov.uk/er/paternity.htm hoặc từ DTI Đường dây Đặt xin Ấn bản (chi tiết liên lạc được bao gồm trong mục Tin Tức Thêm).

Quyền mới về nghỉ phép có trả lương mới cho các cha mẹ nuôi

Quyền nghỉ phép nhận nuôi và tiền lương đang được đưa ra. Quyền này có sẵn cho những cá nhân nhận nuôi, hoặc một người bạn đời của một cặp vợ chồng mà cặp vợ chồng đó cùng nhận nuôi. Quyền về nghỉ phép làm cha và tiền lương cho người khác của cặp vợ chồng đó, hoặc người bạn đời của người nhận nuôi, cũng đang được đưa ra. Những người làm việc mà trẻ em được đưa đến cho họ nhận nuôi vào hay sau ngày 6 Tháng Tư 2003 được lợi từ các quyền nhận nuôi và nghỉ phép làm cha và tiền lương này.

Một tập tài liệu cho những tin tức căn bản về *Cha mẹ nuôi - quyền được nghỉ phép và tiền lương (Adoptive parents - rights to leave and pay)* (PL515) có sẵn tại www.dti.gov.uk/er/adoption.htm hoặc từ đường dây đặt xin DTI Publications Orderline (chi tiết liên lạc được bao gồm trong mục Tin Tức Thêm).

Quyền nghỉ phép cha mẹ và giờ nghỉ cho người lệ thuộc

Những người làm việc - cả người mẹ lẫn cha - khi đã hoàn tất thời gian phục vụ một năm cho người chủ làm của họ thì có quyền được nghỉ phép cha mẹ 13 tuần lễ (không có tiền lương) để chăm sóc con họ. Thông thường nghỉ phép cha mẹ có thể được xin đến 5 năm kể từ ngày sinh, hoặc trong trường hợp nhận nuôi thì cho đến 5 năm kể từ ngày trẻ em được giao cho họ nuôi (hoặc sinh nhật 18 tuổi của đứa trẻ đó, nếu ngày đó đến sớm hơn).

Các cha mẹ của trẻ em tàn tật được quyền xin nghỉ phép cha mẹ 18 tuần lễ (trước kia là 13 tuần) cho đến sinh nhật 18 tuổi của trẻ em đó, miễn là họ đủ điều kiện về thời gian phục vụ.

Tất cả những người làm việc cũng được quyền xin một khoảng thời gian nghỉ việc hợp lý (không có tiền lương) để đối phó một sự kiện khẩn cấp hay tình trạng không lường trước được liên quan đến người lệ thuộc.

Bản hướng dẫn đầy đủ về quyền *Nghỉ phép cha mẹ (Parental leave)* (PL509) có sẵn tại www.dti.gov.uk/er/individual/parental.pdf hoặc từ đường dây đặt xin DTI Publications Orderline.

Bản hướng dẫn về quyền xin *Giờ nghỉ cho người lệ thuộc (Time off for dependants)* (URN 99/1186) có sẵn tại www.dti.gov.uk/er/time_off_deps.htm hoặc từ đường dây đặt xin DTI Publications Orderline (chi tiết liên lạc được bao gồm trong mục Tin Tức Thêm).

Tin Tức Thêm

- Những chi tiết về các quyền mới sẽ có sẵn một khi được Quốc Hội thông qua - điều này được mong đợi vào khoảng cuối năm 2002.
- Cả những người chủ làm lẫn người làm việc có thể dùng website của DTI (www.dti.gov.uk/er/review.htm) và website hướng dẫn tác động của bộ này (www.tiger.gov.uk) để biết tình trạng đủ tư cách đối với quyền này.
- Các tập hướng dẫn được đề cập trong tập tài liệu này có sẵn từ đường dây đặt xin DTI Publications Orderline số 0870 1502 500 hoặc có thể đặt xin qua internet từ www.dti.gov.uk/publications
- Khuyến cáo thêm về các vấn đề thuộc luật lệ làm việc, kể cả các quyền mới, cũng như hướng dẫn về sự thực hành tốt, có sẵn từ các văn phòng ACAS (www.acas.org.uk) hoặc bằng cách điện thoại Đường Dây Giúp Đỡ Toàn Quốc của họ (08457 47 47 47).

- Các xí nghiệp nhỏ có thể đăng ký tại www.businesslink.org để nhận được sự nhắc nhở và tin cập nhật về những thay đổi về luật lệ làm việc. Tin tức về sự giúp đỡ thuộc nhiều loại cũng có sẵn cho các xí nghiệp nhỏ.
- Tin tức về luật pháp làm việc trên mọi phương diện thường thường có thể được cung cấp bởi kế toán viên, phòng chỉ dẫn công dân (CAB), tổ chức chủ làm, cố vấn luật pháp, tiểu ban đồng lương thấp, công đoàn và một số các tổ chức tư nhân và thiện nguyện.