

CÔNG TY Số:/HĐLĐ	CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập – Tự do – Hạnh phúc ---o0o---
--	---

....., ngày ...tháng ... năm 20....

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG KHÔNG XÁC ĐỊNH THỜI HẠN

BÊN A: CÔNG TY

Đại diện	: Nguyễn Văn A
Chức vụ	:
Địa chỉ	:
Điện thoại	:
Mã số thuế	:
Số tài khoản	: Mở tại ngân hàng:

BÊN B:

Ông/Bà	: Nguyễn Văn B
Sinh ngày	:/...../.....
Số CMTND/CCCD	:
Nơi ĐKTT	:

Sau khi cùng nhau thoả thuận chúng tôi thực hiện ký kết Hợp đồng lao động (HĐLĐ) và cam kết làm đúng những điều khoản sau đây:

Điều 1: Điều khoản chung

- Loại HĐLĐ: Không xác định thời hạn
- Địa điểm làm việc:
- Chức danh chuyên môn (vị trí công tác): Nhân viên.....
- Nhiệm vụ công việc như sau:

+ Thực hiện công việc theo đúng chức danh chuyên môn của mình dưới sự quản lý, điều hành của Ban Giám Đốc (và các cá nhân được bổ nhiệm hoặc uỷ quyền phụ trách).

+ Phối hợp cùng các bộ phận, phòng ban khác trong Công ty để phát huy tối đa hiệu quả công việc.

+ Hoàn thành những công việc khác tùy thuộc theo yêu cầu hoạt động của Công ty và theo quyết định của Ban Giám đốc (và các cá nhân được bổ nhiệm hoặc uỷ quyền phụ trách).

Điều 2: Chế độ làm việc

Thời gian làm việc: giờ/ngày

Từ thứ..... đến hết ngày thứ

+ Buổi sáng: 8h00 - 12h00

+ Buổi chiều: 13h30-17h30

- Do tính chất công việc, nhu cầu kinh doanh hay nhu cầu của tổ chức/bộ phận, Công ty có thể áp dụng thời gian làm việc linh hoạt. Những nhân viên được áp dụng thời gian làm việc linh hoạt có thể không tuân thủ lịch làm việc cố định bình thường mà làm theo ca kíp, nhưng vẫn phải đảm bảo đủ số giờ làm việc theo quy định.

- Thiết bị và công cụ làm việc sẽ được Công ty cấp phát tùy theo nhu cầu của công việc.

- Điều kiện an toàn và vệ sinh lao động nơi làm việc theo quy định của pháp luật hiện hành.

Điều 3: Nghĩa vụ và quyền lợi của người lao động

3.1 Nghĩa vụ

- Đảm bảo hoàn thành công việc với hiệu quả công việc cao nhất theo sự phân công, điều hành của Ban Giám đốc trong Công ty (và các cá nhân được Ban Giám đốc bổ nhiệm hoặc uỷ quyền phụ trách).

- Hoàn thành công việc được giao và sẵn sàng chấp nhận mọi sự điều động khi có yêu cầu.

- Nắm rõ và chấp hành nghiêm túc kỷ luật lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động, PCCC, văn hoá Công ty, nội quy lao động và các chủ trương, chính sách Công ty.

- Bồi thường vi phạm và vật chất theo quy chế, nội quy của Công ty và pháp luật Nhà nước quy định.

- Tham dự đầy đủ, nhiệt tình các buổi huấn luyện, đào tạo, hội thảo do Bộ phận hoặc Công ty tổ chức.

- Thực hiện đúng cam kết trong HĐLĐ và các thoả thuận bằng văn bản khác với Công ty.

- Đóng các loại bảo hiểm, các khoản thuế,... đầy đủ theo quy định của pháp luật.

- Chế độ đào tạo: Theo quy định của Công ty và theo yêu cầu công việc. Trong trường hợp CBNV được cử đi đào tạo thì nhân viên phải hoàn thành khoá học đúng thời hạn, phải cam kết sẽ phục vụ lâu dài cho Công ty sau khi kết thúc khoá học và được hưởng nguyên lương, các quyền lợi khác được hưởng như người đi làm.

3.2 Quyền lợi

a, Tiền lương và phụ cấp:

- Mức lương chính: VNĐ/tháng.
- Phụ cấp điện thoại, xăng xe: VNĐ/tháng.
- Phụ cấp hiệu suất công việc: Theo đánh giá của quản lý.
- Lương hiệu quả: Theo quy định của phòng ban, Công ty.
- Công tác phí: Tùy từng vị trí, người lao động được hưởng theo quy định của Công ty.
- Hình thức trả lương: Lương thời gian.

b, Các quyền lợi khác:

- Khen thưởng: Người lao động được khuyến khích bằng vật chất và tinh thần khi có thành tích trong công tác hoặc theo quy định của Công ty.
- Chế độ nâng lương: Theo quy định của Nhà nước và quy chế tiền lương của Công ty. Người lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, không vi phạm kỷ luật và/hoặc không trong thời gian xử lý kỷ luật lao động và đủ điều kiện về thời gian theo quy chế lương thì được xét nâng lương.
- Chế độ nghỉ: Theo quy định chung của Nhà nước.
- + Nghỉ hàng tuần: ngày
- Chế độ bảo hiểm xã hội theo quy định của Nhà nước.
- Các chế độ được hưởng: Người lao động được hưởng các chế độ ngừng việc, trợ cấp thôi việc hoặc bồi thường theo quy định của pháp luật hiện hành.

c, Thỏa thuận khác: Công ty được quyền chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn đối với Người lao động có kết quả đánh giá hiệu suất công việc dưới mức quy định trong 03 tháng liên tục.

Điều 4: Nghĩa vụ và quyền hạn của người sử dụng lao động

4.1 Nghĩa vụ

- Thực hiện đầy đủ những điều kiện cần thiết đã cam kết trong HĐLĐ để người lao động đạt được hiệu quả công việc cao. Bảo đảm việc làm cho người lao động theo Hợp đồng đã ký.

- Thanh toán đầy đủ, đúng thời hạn các chế độ và quyền lợi cho người lao động theo Hợp đồng lao động.

4.2 Quyền hạn

- Điều hành người lao động hoàn thành công việc theo Hợp đồng (bố trí, điều chuyển công việc cho người lao động theo đúng chức năng chuyên môn).

- Có quyền chuyển tạm thời người lao động, ngừng việc, thay đổi, tạm thời chấm dứt HĐLĐ và áp dụng các biện pháp kỷ luật theo quy định của pháp luật hiện hành và theo nội quy của Công ty trong thời hạn hợp đồng còn giá trị.

- Tạm hoãn, chấm dứt Hợp đồng, kỷ luật người lao động theo đúng quy định của pháp luật hiện hành và theo nội quy của Công ty.

- Từ chối hoàn trả văn bằng, chứng chỉ gốc của nhân viên đã nộp nếu nhân viên chưa hoàn thành nghĩa vụ đã cam kết.

- Có quyền đòi bồi thường, khiếu nại với cơ quan liên đới để bảo vệ quyền lợi của mình nếu người lao động vi phạm pháp luật hay các điều khoản của hợp đồng này.

Điều 5: Đơn phương chấm dứt hợp đồng:

5.1. Người sử dụng lao động

Theo Điều 36 Bộ luật Lao động 2019, người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trong trường hợp sau đây:

a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo Hợp đồng lao động được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của người sử dụng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do người sử dụng lao động ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;

b) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc đã điều trị 06 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng hoặc quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục. Khi sức khỏe của người lao động bình phục thì người sử dụng lao động xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động với người lao động;

c) Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc;

d) Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 31 của Bộ luật này;

đ) Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp có thỏa thuận khác;

e) Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên;

g) Người lao động cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại khoản 2 Điều 16 của Bộ luật này khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động.

Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp quy định tại các điểm a, b, c, đ và g nêu trên, người sử dụng lao động phải báo trước cho người lao động như sau: Ít nhất 45 ngày.

Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động quy định tại điểm d và điểm e người sử dụng lao động không phải báo trước cho người lao động.

5.2 Đối với người lao động

Theo Điều 35 Bộ luật Lao động 2019, người lao động có quyền đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động như sau: Ít nhất 45 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần báo trước trong trường hợp sau đây:

a) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận, trừ trường hợp quy định tại Điều 29 của Bộ luật này;

b) Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 97 của Bộ luật này;

c) Bị người sử dụng lao động ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động;

d) Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

đ) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 138 của Bộ luật này;

e) Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác;

g) Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại khoản 1 Điều 16 của Bộ luật này làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động.

Điều 6: Những thỏa thuận khác

.....
.....

Điều 7: Điều khoản thi hành

Những vấn đề về lao động không ghi trong Hợp đồng lao động này thì áp dụng theo quy định của Thỏa ước tập thể, nội quy lao động và pháp luật lao động.

Hợp đồng này được lập thành 02 (hai) bản có giá trị như nhau, mỗi bên giữ 01 (một) bản và có hiệu lực kể từ ngày hai bên ký kết hợp đồng.

ĐẠI DIỆN BÊN A

ĐẠI DIỆN BÊN B