

CÔNG TY ...

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: .../2023/PASDLĐ-...

..., ngày ... tháng ... năm 2023

PHƯƠNG ÁN SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

I. Nhu cầu nhân sự giảm do sự [thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động tại]/[thay đổi sản phẩm, cơ cấu sản phẩm tại]/[thay đổi quy trình, công nghệ, máy móc, thiết bị sản xuất, kinh doanh gắn với ngành, nghề sản xuất, kinh doanh] hoặc [do khủng hoảng hoặc suy thoái kinh tế]/[do thực hiện chính sách, pháp luật của Nhà nước khi cơ cấu lại nền kinh tế hoặc thực hiện cam kết quốc tế] của Công ty ...

Vì lý do ... và kế hoạch; chiến lược kinh doanh mới trong giai đoạn hiện tại của Công ty, Công ty nhận thấy cần phải [sắp xếp lại các phòng ban, bộ phận và nhân sự có liên quan] để đáp ứng mục tiêu và chiến lược kinh doanh mới này.

Vì vậy, để tối ưu hóa các nguồn lực hiện có và tạo ưu thế cạnh tranh cho Công ty trên thị trường trong thời gian sắp tới, Công ty quyết định tiến hành việc [thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động/thay đổi sản phẩm, cơ cấu sản phẩm/thay đổi quy trình, công nghệ, máy móc, thiết bị sản xuất, kinh doanh gắn với ngành, nghề sản xuất, kinh doanh của Công ty] (sau đây gọi chung là “**Tái cấu trúc**”) theo mô hình tinh giản và hiệu quả hơn.

Để thực hiện việc Tái cấu trúc nêu trên, Công ty (“**Người sử dụng lao động**”) thực hiện xây dựng phương án sử dụng lao động nhằm bảo đảm việc làm cho người lao động (“**Người lao động**”) tại Công ty.

II. Phương án sử dụng lao động

1. Tình hình nhân sự

Hiện tại, người sử dụng lao động có tổng cộng ... người lao động đang làm việc, trong đó ... người lao động làm việc tại trụ sở chính của Công ty tại ... và ... người lao động làm việc tại chi nhánh/văn phòng đại diện của Công ty tại ...

2. Cắt giảm nhân sự sau khi đã thực hiện các phương án sắp xếp lại lao động

Người sử dụng lao động quyết định sẽ cắt giảm ... người lao động hiện làm việc tại các phòng ban tương ứng của Công ty (Danh sách người lao động được tiếp tục sử dụng và người lao động dôi dư bị chấm dứt Hợp đồng lao động sau khi thực hiện Tái cấu trúc được quy định chi tiết tại Phụ lục đính kèm Phương án sử dụng lao động này).

Cụ thể:

(i) Số lượng người lao động tiếp tục được sử dụng, Người lao động đưa đi đào tạo lại để tiếp tục sử dụng: ...;

(ii) Số lượng người lao động nghỉ hưu: ...;

(iii) Số lượng người lao động được chuyển sang làm việc không trọn thời gian: ... ;

(iv) Số lượng người lao động phải chấm dứt Hợp đồng lao động vì lý do Tái cấu trúc: ..., trong đó:

- Số người lao động là thành viên Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở: ... người;
- Số người lao động ốm đau hoặc bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo quyết định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền: ... người;
- Số người lao động đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng và những trường hợp nghỉ khác được người sử dụng lao động đồng ý: ... người;

- Số người lao động nữ đang mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi: ... người; và
- Số người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội: ... người.

3. Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong việc thực hiện phương án sử dụng lao động

3.1. Người sử dụng lao động trước khi cho người lao động thôi việc phải trao đổi ý kiến với Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở của Công ty và thông báo cho Sở Lao động - Thương binh và xã hội ... trước khi người sử dụng lao động ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động chính thức đối với từng người lao động. [Riêng đối với người lao động là thành viên Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, người sử dụng lao động sẽ thống nhất bằng văn bản với Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở về việc cho người lao động thôi việc].

3.2. Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày thông báo việc cho thôi việc đến Sở Lao động - Thương binh và xã hội ..., người sử dụng lao động sẽ thông báo cho người lao động bị về việc cho thôi việc theo thời hạn báo trước tương ứng là 30 hoặc 45 ngày (tùy thuộc vào loại hợp đồng lao động của người lao động) và ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với từng người lao động theo thời hạn chấm dứt đã thông báo cho người lao động trước đó.

3.3. Người sử dụng lao động cam kết thực hiện đúng và đầy đủ nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và thanh toán đầy đủ tiền các ngày nghỉ phép còn lại mà người lao động chưa được nghỉ và trả tiền lương, thưởng (nếu có) cho người lao động đến ngày chấm dứt hợp đồng lao động trong vòng 30 (ba mươi) ngày kể từ ngày người sử dụng lao động ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động..

3.4. Người sử dụng lao động phải trả sổ bảo hiểm xã hội người lao động có liên quan sau 30 ngày làm việc kể từ ngày người sử dụng lao động nhận được sự chấp thuận của cơ quan bảo hiểm xã hội về việc hoàn tất thủ tục chốt sổ bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật.

4. Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong việc thực hiện phương án sử dụng lao động

4.1. Nhận các khoản phải thanh toán trong vòng 30 (ba mươi) ngày kể từ ngày người sử dụng lao động ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động;

4.2. Phải tham gia các buổi đào tạo người sử dụng lao động tổ chức;

4.3. Thực hiện theo các quy định được nêu trong phương án sử dụng lao động này.

5. Biện pháp và nguồn tài chính đảm bảo thực hiện phương án

5.1. Đối với những người lao động đã đủ điều kiện tham gia bảo hiểm thất nghiệp: Người sử dụng lao động sẽ hướng dẫn người lao động đăng ký hưởng trợ cấp thất nghiệp theo quy định của pháp luật lao động.

5.2. Đối với người lao động không đủ điều kiện tham gia bảo hiểm thất nghiệp và có thời gian làm việc cho Người sử dụng lao động không đủ điều kiện đóng bảo hiểm thất nghiệp (thời gian thử việc, thời gian nghỉ thai sản, thời gian nghỉ ốm đau trên 14 ngày trong tháng, v.v): Người sử dụng lao động sẽ thanh toán trợ cấp mất việc làm theo đúng quy định của pháp luật lao động. Số tiền dự kiến để chi trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động của người sử dụng lao động là khoảng ... đồng.

6. Thời gian thực hiện

Người sử dụng lao động dự định thông báo việc cho thôi việc đến Sở Lao động - Thương binh và xã hội ... vào ngày ... tháng ... năm

III. Ý kiến của Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở

1. Qua quá trình làm việc và nghiên cứu phương án sử dụng lao động của người sử dụng lao động, Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở nhận thấy người sử dụng lao động thực sự có nhu cầu thực hiện việc Tái cấu trúc.

2. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đã đồng hành cùng người sử dụng lao động trong việc xây dựng Phương án sử dụng lao động vì lý do Tái cấu trúc và hoàn toàn đồng ý với Phương án sử dụng lao động này đồng thời sẽ phối hợp với người sử dụng lao động thực hiện các thủ tục cần thiết để đảm bảo quyền lợi của người lao động bị cho thôi việc vì lý do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động tại người sử dụng lao động theo đúng quy định của pháp luật Việt Nam.

Phương án sử dụng lao động này lập vào ngày ... tháng ... năm ...

**Thay mặt và đại diện
Người sử dụng lao động**

Họ và tên
Chức vụ

**Đại diện Tổ chức đại diện
người lao động**

Họ và tên
Chức vụ