

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

HỢP ĐỒNG CUNG ỨNG LAO ĐỘNG MẪU SỐ 01

(Ban hành kèm theo Thông tư số 22/2013/TT-BLĐTBXH ngày 15/10/2013 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội)

Số.....

Hôm nay, ngày....tháng.....năm..... tại....., chúng tôi gồm:

Công ty :
Địa chỉ :
Số điện thoại :
Số fax :
Số tài khoản : tại Ngân hàng địa chỉ
Người đại diện:
Chức vụ :

(Dưới đây gọi là “Bên Cung ứng lao động”)

Và

Công ty :
Địa chỉ :
Số điện thoại :
Số fax :
Số tài khoản : tại Ngân hàng địa chỉ
Người đại diện:
Chức vụ :

(Dưới đây gọi là “Bên Tiếp nhận lao động”)

Hai Bên thống nhất ký kết hợp đồng này với các điều kiện sau:

ĐIỀU 1: ĐỊA VỊ PHÁP LÝ CỦA CÁC BÊN KÝ KẾT

1.1. Bên Cung ứng lao động là công ty ... được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cấp giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài số....ngày, có đủ điều kiện và thẩm quyền tham gia ký kết Hợp đồng này và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

1.2. Bên Tiếp nhận lao động là..., có đủ điều kiện và thẩm quyền thực hiện hợp đồng này, thể hiện tại:...

ĐIỀU 2: YÊU CẦU CUNG ỨNG

2.1. Theo đề nghị của Bên Tiếp nhận lao động, Bên Cung ứng lao động đồng ý tuyển chọn lao động Việt Nam đi làm việc tạicho Bên Tiếp nhận lao động:

- a) Số lượng: trong đó nữ: ;
- b) Ngành nghề, công việc: ;
- c) Địa điểm làm việc: ;

2.2. Bên Cung ứng lao động đảm bảo người lao động được tuyển chọn đáp ứng tiêu chuẩn sau:

- a) Độ tuổi: ...
- b) Sức khỏe: ...
- c) Trình độ chuyên môn: ...
- d) Trình độ ngoại ngữ: ...
- e) Các tiêu chuẩn khác (nếu có): ...

(Trường hợp hợp đồng cung ứng lao động chỉ là hợp đồng chính thì các nội dung trên phải được thể hiện cụ thể trong các phụ lục của hợp đồng)

ĐIỀU 3: CHẾ ĐỘ ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG

Bên Tiếp nhận lao động đảm bảo người lao động được hưởng các điều kiện hợp đồng như sau:

3.1. Thời hạn làm việc

Thời hạn làm việc là năm (trong đó thời gian thử việc là...)

Việc gia hạn thời hạn làm việc phụ thuộc vào nguyện vọng của người lao động, nhu cầu của người sử dụng lao động nước ngoài và theo quy định của nước Tiếp nhận lao động.

3.2. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

a) Thời gian làm việc:giờ/ngày,ngày/tuần theo quy định của Luật (ngoài thời gian làm việc nêu trên, người lao động được hưởng tiền làm thêm giờ).

b) Người lao động được nghỉ..... ngày lễ theo quy định của Luật, gồm các ngày:(1/1, Quốc Khánh....)

c) Người lao động được nghỉ ngày phép có hưởng lương hàng năm theo quy định của Luật....

3.3. Tiền lương, tiền làm thêm giờ, tiền thưởng và các khoản khấu trừ (nếu có)

a) Hình thức trả lương:(công nhật/ theo sản phẩm hay khoán)

b) Tiền lương cơ bản: ... (tiền lương trong thời gian thử việc là ... /tháng)

(Trong các trường hợp đặc biệt, ví dụ lao động là thuyền viên, hoặc các nước tiếp nhận lao động có quy định về tiền lương cơ bản theo năm thì hai Bên có thể thỏa thuận ghi rõ những nội dung này vào hợp đồng)

- c) Địa điểm trả lương:
- d) Đồng tiền trả lương:
- e) Tiền làm thêm giờ:
- f) Các khoản tiền thưởng/ phụ cấp:
- g) Các khoản khấu trừ từ lương theo quy định của nước tiếp nhận:
- h) Ngày trả lương:

3.4. An toàn lao động và bảo hộ lao động

a) Người lao động được cung cấp (miễn phí/có phí) trang thiết bị bảo hộ lao động phù hợp với công việc và được người sử dụng lao động bảo đảm an toàn lao động trong thời gian làm việc theo hợp đồng.

b) Người lao động có trách nhiệm sử dụng các trang thiết bị bảo hộ lao động và tuân thủ các quy định về an toàn lao động.

3.5. Bảo hiểm

Người lao động có trách nhiệm tham gia và được hưởng các chế độ bảo hiểm y tế, tai nạn theo quy định của.... (liệt kê các loại bảo hiểm theo quy định của từng nước tiếp nhận)

3.6. Điều kiện ăn, ở, sinh hoạt

Người lao động được cung cấp (miễn phí/có phí) chỗ ở và được cung cấp (miễn phí/có phí) ăn.

3.7. Phí giao thông

a) Phí giao thông từ Việt Nam đến nước tiếp nhận lao động do..... chi trả.

b) Phí giao thông từ nước tiếp nhận lao động về Việt Nam sau khi kết thúc hợp đồng do..... chi trả.

3.8. Trường hợp ốm đau, thương tật, tử vong

Người lao động được hưởng chế độ bảo hiểm theo quy định pháp luật có liên quan của nước tiếp nhận lao động

3.9. Chấm dứt hợp đồng trước thời hạn

a) Trường hợp người lao động bị chấm dứt hợp đồng lao động và về nước trước thời hạn mà không phải do lỗi của người lao động, Bên tiếp nhận có trách nhiệm bồi thường cho người lao động theo thỏa thuận và chi trả cho người lao động chi phí giao thông để trở về nước.

b) Trường hợp người lao động bị chấm dứt hợp đồng lao động và phải về nước trước thời hạn do lỗi của người lao động gây ra, người lao động có trách nhiệm bồi thường người sử dụng lao động và/hoặc Bên tiếp nhận lao động về những thiệt hại do họ gây ra và tự chịu chi phí giao thông để trở về nước.

c) Trường hợp người lao động bị chấm dứt hợp đồng lao động và phải về nước trước hạn do bất khả kháng (thiên tai, chiến tranh, dịch bệnh,...), hai Bên có trách nhiệm thống nhất về chi phí giao thông để đưa người lao động về nước, xem xét hỗ trợ người lao động và giải quyết các vấn đề còn tồn tại trên cơ sở những quy định hiện hành của pháp luật.

(Trường hợp hợp đồng cung ứng lao động chỉ là hợp đồng chính thì các nội dung quy định tại Điều này phải được thể hiện cụ thể trong các phụ lục của hợp đồng)

ĐIỀU 4: QUYỀN VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA BÊN CUNG ỨNG LAO ĐỘNG

- 4.1. Tuyển chọn người lao động theo các tiêu chuẩn và yêu cầu tại Điều 2 nói trên;
- 4.2. Tổ chức bồi dưỡng ngoại ngữ, tay nghề (nếu cần thiết) và bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động;
- 4.3. Chịu trách nhiệm làm các thủ tục xuất cảnh (ví dụ: khám sức khỏe, xin visa...) cho người lao động phù hợp với thỏa thuận tại hợp đồng này;
- 4.4. Phối hợp với Bên Tiếp nhận lao động tổ chức quản lý, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động; giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện hợp đồng.

ĐIỀU 5: QUYỀN VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA BÊN TIẾP NHẬN LAO ĐỘNG

- 5.1. Thông báo trước cho Bên Cung ứng lao động về nhu cầu tuyển dụng, yêu cầu và quy trình tổ chức tuyển chọn thông qua văn bản yêu cầu tuyển dụng;
- 5.2. Cung cấp cho Bên Cung ứng lao động các hồ sơ tài liệu pháp lý về tuyển dụng lao động (Giấy phép tuyển dụng lao động Việt Nam, Thư yêu cầu tuyển dụng; Giấy ủy quyền, ...);
- 5.3. Phối hợp với Bên Cung ứng để đào tạo cho người lao động theo yêu cầu sử dụng;
- 5.4. Thông báo, phối hợp với Bên Cung ứng lao động giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện hợp đồng;
- 5.5. Làm các thủ tục để cơ quan có thẩm quyền của(tên nước tiếp nhận lao động) cấp và gia hạn Giấy phép lao động cho người lao động;
- 5.6. Có trách nhiệm đảm bảo Hợp đồng lao động ký giữa người lao động Việt Nam và Người sử dụng lao động nước ngoài có các điều khoản phù hợp với các điều khoản thỏa thuận trong hợp đồng này;
- 5.7. Có trách nhiệm phối hợp với người sử dụng lao động hỗ trợ người lao động trong việc gửi tiền lương và các khoản thu nhập hợp pháp của người lao động về Việt Nam theo đúng quy định của pháp luật nước tiếp nhận.

ĐIỀU 6: TIỀN MÔI GIỚI (NẾU CÓ)

- 6.1 Bên Cung ứng lao động sẽ trả cho Bên Tiếp nhận lao động mức tiền môi giới là...../người/hợp đồng....năm.
- 6.2 Lộ trình thanh toán tiền môi giới:
- 6.3 Trong trường hợp người lao động bị chấm dứt hợp đồng và phải về nước trước thời hạn nêu tại điểm ... mục ... Điều ... trên đây, Bên Tiếp nhận lao động có trách nhiệm hoàn trả một phần phí môi giới cho Bên Cung ứng lao động. Cụ thể là

ĐIỀU 7: ĐIỀU KHOẢN PHẠT HỢP ĐỒNG

7.1. Các trường hợp sau đây được coi là gây thiệt hại cho hai Bên ký kết hợp đồng và Bên gây thiệt hại có trách nhiệm bồi thường cho Bên bị thiệt hại với mức bồi thường cụ thể như sau:

- a) Người lao động bỏ hợp đồng, trốn ra ngoài:... mức bồi thường:...
- b) Người lao động vi phạm kỷ luật lao động:... mức bồi thường:...
- c) Bên tiếp nhận ngừng tiếp nhận không báo trước; bố trí cho lao động làm không đúng việc, trả lương không đúng như đã cam kết dẫn đến lao động bỏ việc, đòi về...

ĐIỀU 8: LUẬT ÁP DỤNG VÀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP

8.1. Mọi tranh chấp phát sinh trên cơ sở Hợp đồng này sẽ được giải quyết trước hết bằng thương lượng giữa hai Bên theo nguyên tắc bình đẳng, cùng có lợi, phù hợp với pháp luật của hai nước và thông lệ quốc tế.

8.2. Trường hợp tranh chấp không giải quyết được thông qua thương lượng thì sẽ đưa ra.....để giải quyết theo quy định của pháp luật.....

ĐIỀU 9: THỜI HẠN HIỆU LỰC CỦA HỢP ĐỒNG

9.1. Hợp đồng này có hiệu lực 3 năm kể từ khi có ý kiến chấp thuận của cơ quan quản lý Nhà nước có thẩm quyền.

9.2. Trong thời hạn hiệu lực Hợp đồng, nếu một trong hai Bên muốn sửa đổi, bổ sung bất kỳ điều khoản nào thì phải thông báo cho Bên kia biết bằng văn bản. Việc sửa đổi, bổ sung hoặc gia hạn hợp đồng chỉ có giá trị pháp luật thi hành khi có sự thỏa thuận của cả hai Bên bằng văn bản và được cơ quan quản lý Nhà nước có thẩm quyền chấp thuận.

9.3. Trong thời hạn hiệu lực Hợp đồng, nếu pháp luật, chính sách hoặc quy định của một hoặc hai nước có thay đổi liên quan đến các nội dung trong hợp đồng, hai Bên sẽ sửa đổi, bổ sung bằng văn bản để đảm bảo hợp đồng phù hợp với quy định của pháp luật có liên quan.

9.4. Hợp đồng này được tự động gia hạn với thời hạn hiệu lực mỗi lần gia hạn tiếp theo là 3 năm nếu hai Bên không có ý kiến khác theo Khoản 2 của Điều này.

9.5. Các Bên có thể chấm dứt hợp đồng trước thời hạn trong các trường hợp sau:

Trong trường hợp bất khả kháng không thể tiếp tục thực hiện Hợp đồng (như xảy ra chiến tranh, thiên tai và các sự kiện khác nằm ngoài khả năng kiểm soát hợp lý của các Bên), các Bên tham gia Hợp đồng phải cùng nhau giải quyết những vấn đề còn tồn tại, ưu tiên những vấn đề liên quan đến quyền lợi của người lao động, đảm bảo người lao động được hưởng đầy đủ các quyền và lợi ích hợp pháp được quy định trong hợp đồng này và phù hợp với quy định luật pháp của nước tiếp nhận.

9.6. Trường hợp hợp đồng này bị chấm dứt thì hợp đồng lao động giữa Người lao động Việt Nam và Người sử dụng lao động sẽ vẫn còn hiệu lực, các quyền và nghĩa vụ của các Bên đều có hiệu lực cho đến khi hợp đồng lao động kết thúc.

9.7. Hợp đồng này làm tại ngày ... tháng ... năm được lập thành bản bằng tiếng Việt và tiếng..... có giá trị như nhau, mỗi Bên giữ ... bản để theo dõi và thực hiện.

ĐẠI DIỆN BÊN CUNG ỨNG LAO ĐỘNG

ĐẠI DIỆN BÊN TIẾP NHẬN LAO ĐỘNG

Nguồn: Thông tư 22/2013/TT-BLĐTBXH