

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Căn cứ Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13 ngày 18 tháng 6 năm 2012;
Căn cứ Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ Luật lao động;
Căn cứ nhu cầu hoạt động của Công ty A;

Hợp đồng lao động(“HĐLĐ”) này được ký ngày 01 tháng 06 năm 2015 tại Văn phòng Công ty TNHH , địa chỉ Hà Nội, bởi và giữa các bên có đầy đủ tư cách giao kết hợp đồng lao động theo quy định, gồm:

Thông tin	BÊN SỬ DỤNG LAO ĐỘNG (sau đây gọi là Công ty)	NGƯỜI LAO ĐỘNG (sau đây gọi là NLĐ)
Tên chính thức	CÔNG TY	
Mã số thuế/CMND	Số ĐKKD: Ngày cấp: Nơi cấp:	Số CMND: Ngày cấp : Nơi cấp: CA
Thông tin liên lạc	Email: Điện thoại: Fax:	Email: Điện thoại: Fax:
Địa chỉ		
Người đại diện – Chức vụ	Ph.... Giám đốc	
Tài khoản ngân hàng		

Tùy ngữ cảnh cụ thể, mỗi bên được gọi riêng là “Bên” và hai bên được gọi chung là “Các bên”.

Xét rằng:
- CÔNG TY có nhu cầu tuyển dụng và sử dụng lao động phục vụ hoạt động sản xuất kinh doanh; và
- NLĐ là cá nhân độc lập, tự thấy rằng có đầy đủ năng lực giao kết hợp đồng lao động và có thể đáp ứng yêu cầu công việc của CÔNG TY;
Sau khi bàn bạc thống nhất, các bên đồng ý ký kết Hợp đồng này với các điều khoản và điều kiện cụ thể như sau:

Điều 1. Công việc và địa điểm làm việc:

1.1. Công việc:

- Chức vụ: Trưởng phòng kinh doanh.
- Công việc phải làm:

- + Xây dựng các kế hoạch kinh doanh
- + Thực hiện các chiến lược kinh doanh theo chủ trương của ban lãnh đạo công ty.
- + Quản lý và phát triển nhân sự phòng kinh doanh.
- + Thực hiện các công việc khác theo yêu cầu của ban giám đốc.

CÔNG TY được quyền tạm thời chuyển NLĐ làm công việc khác so với HĐLĐ trong các trường hợp sau:

- a) Thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh;
- b) Áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;
- c) Sự cố điện, nước;
- d) Do nhu cầu sản xuất, kinh doanh.

Trường hợp NLĐ không chấp nhận thực hiện việc mới sau điều chuyển thì hai bên tiến hành thanh lý hợp đồng trên cơ sở đồng thuận, nhưng CÔNG TY đảm bảo phải trả ít nhất 01 tháng lương do thay đổi công việc dẫn đến chấm dứt hợp đồng trước hạn.

1.2. Địa điểm làm việc của người lao động:

Trường hợp CÔNG TY có thay đổi địa chỉ trụ sở chính thì NLĐ tiếp tục làm việc theo địa chỉ mới. Trường hợp đặc biệt theo quyết định của Giám đốc CÔNG TY, CÔNG TY có thể chỉ định NLĐ làm việc tại địa điểm khác địa chỉ nêu trên nhưng phải báo trước ít nhất 03 ngày để NLĐ kịp thời chuẩn bị

Điều 2: Thời hạn của hợp đồng lao động:

- Loại hợp đồng lao động: 24 tháng
- Bắt đầu từ ngày..01.. tháng..02.. năm ..2016.. đến hết ngày..31.. tháng..01.. năm...2018.

Điều 3: Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi:

Trừ trường hợp đặc biệt theo Quyết định của Giám đốc công ty, thời giờ làm việc thời gian nghỉ ngơi được quy định như sau:

3.1. Thời giờ làm việc trong ngày:

- a. Thời điểm bắt đầu: 08 giờ 00
- b. Thời điểm kết thúc: 17 giờ 00

3.2. Thời giờ làm việc trong tuần: Từ thứ hai đến thứ sáu, sáng thứ bảy hằng tuần.

3.3. Thời giờ làm thêm giờ: Theo quy định của công ty.

3.4. Thời gian nghỉ trong giờ làm việc: Làm việc liên tục hai giờ đồng hồ được nghỉ giải lao 10 phút. Nghỉ trưa từ 12 giờ 00 đến 01 giờ 30 phút hàng ngày làm việc.

3.5. Thời gian nghỉ hằng tuần: Trừ các ngày làm việc theo điều 5.2

3.6. Thời gian nghỉ hằng năm, nghỉ lễ, tết: Theo quy định hiện hành của Bộ Luật lao động. Trường hợp ngày nghỉ, lễ kéo dài và trùng thứ bảy chủ nhật thì Giám đốc công ty quyết định nghỉ bù, làm bù nhưng vẫn đảm bảo công việc được sắp xếp ổn thỏa, hợp lý.

3.7. Thời gian nghỉ việc riêng: Theo quy định của Bộ Luật Lao động, Luật Bảo hiểm xã hội hiện hành. Trừ trường hợp nghỉ ốm, lý do sức khỏe đặc biệt thì NLĐ phải có kế hoạch sắp xếp công việc đảm bảo không ảnh hưởng đến bộ phận, phòng ban khác và phải báo trước cho Trưởng phòng nhân sự/Giám đốc ít nhất 03 ngày.

3.8. Thời gian nghỉ không hưởng lương: Nghỉ việc không báo trước hoặc không có lý do rõ ràng, nghỉ quá số ngày phép năm.

Điều 4: Nghĩa vụ và quyền lợi của người lao động

4.1. Quyền lợi:

1 Mức lương, phụ cấp lương, các khoản bổ sung khác:

- a. Mức lương: 4.000.000 đồng/tháng/26 ngày công.
- b. Phụ cấp lương: Theo quy định của công ty.
 - + Trách nhiệm: 2.000.000 đồng/tháng
 - + Ăn trưa: 1.000.000 đồng/tháng
 - + Điện thoại: 700.000 đồng/tháng
 - + Xăng xe: 500.000 đồng/tháng
- c. Các khoản bổ sung khác: Được hưởng theo quy chế lương thưởng chung của toàn công ty.
- d. Tiền lương làm thêm giờ: được tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương thực trả theo công việc đang làm như sau:
 - Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%;
 - Vào ngày nghỉ hằng tuần, ít nhất bằng 200%;
 - Vào ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300%,

2 Hình thức trả lương: Bằng tiền mặt Việt Nam đồng.

3 Kỳ hạn trả lương:

- **Kỳ hạn trả lương:** Tiền lương được trả tháng một lần. Tiền lương được CÔNG TY trả trực tiếp, đầy đủ và đúng thời hạn cho NLĐ căn cứ vào thời gian làm việc thực tế của NLĐ trong tháng đó. Trường hợp đặc biệt do thiên tai, hỏa hoạn hoặc lý do bất khả kháng khác mà CÔNG TY đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng không thể trả lương đúng thời hạn thì không được trả chậm quá 01 tháng.
- **Thời điểm trả lương:** Ngày 10 hàng tháng. Trường hợp thời điểm trả lương trùng ngày lễ, ngày nghỉ theo quy định thì được trả vào ngày làm việc tiếp theo.

4. Chế độ nâng lương:

- **Điều kiện:** Theo quy định của công ty.
- **Thời gian:** Theo quy định của công ty.
- **Thời điểm:** Theo quy định của công ty.
- **Mức lương sau khi nâng:** Theo quy định của công ty.

5. Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp: Được tham gia bảo hiểm theo quy định của Luật bảo hiểm về mức tham đóng và tỷ lệ đóng.

- **Tỷ lệ đóng:** Tính theo mức % tính trên mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động và của người lao động theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế tại thời điểm phát sinh;
- **Phương thức đóng, thời gian đóng:** CÔNG TY chịu trách nhiệm đóng phần bảo hiểm của CÔNG TY. Phần bảo hiểm thuộc trách nhiệm của NLĐ được NLĐ ủy quyền CÔNG TY trừ vào lương hàng tháng và đóng hộ.

6. Trang bị bảo hộ lao động

Trong suốt quá trình làm việc tại CÔNG TY, NLĐ được trang bị các loại trang phục, trang bị bảo hộ lao động theo quy định của công ty.

7. Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề

Tại từng thời điểm khác nhau và theo Quyết định của Giám đốc công ty, CÔNG TY đảm bảo thời gian, kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho NLĐ trong quá trình làm việc và cống hiến tại CÔNG TY.

8. Cách khoản bổ sung, phúc lợi khác: Hàng năm người lao động được đi tham quan, du lịch, nghỉ mát, quà sinh nhật theo quy định của công ty.

4.2. Nghĩa vụ:

- **Hoàn thành những công việc đã cam kết** trong hợp đồng lao động.
- **Chấp hành lệnh** điều hành sản xuất-kinh doanh, nội quy kỷ luật lao động, an toàn lao động....
- **Bảo mật thông tin:** NLĐ cam kết rằng mọi thông tin nội bộ của CÔNG TY gồm báo cáo hàng tuần, hàng tháng, danh sách khách hàng, nhà cung cấp, quản lý điều hành và các thông tin nội bộ khác là thông tin mật. NLĐ cam kết không được tiết lộ, mua bán, trao đổi, chia sẻ cho bên thứ ba dưới bất cứ hình thức nào. Trường hợp CÔNG TY có chứng cứ cho rằng NLĐ tiết lộ thông tin ảnh hưởng đến kinh doanh, uy tín, thương hiệu của CÔNG TY thì NLĐ phải bồi thường thiệt hại 100%.

Điều 5: Nghĩa vụ và quyền hạn của người sử dụng lao động

5.1. Nghĩa vụ:

- Bảo đảm việc làm và thực hiện đầy đủ những điều đã cam kết trong hợp đồng lao động.
- Thanh toán đầy đủ, đúng thời hạn các chế độ và quyền lợi cho người lao động theo hợp đồng lao động.

5.2. Quyền hạn:

- Điều hành người lao động hoàn thành công việc theo hợp đồng (bố trí, điều chuyển, tạm ngừng việc)
- Tạm hoãn, chấm dứt hợp đồng lao động, kỷ luật người lao động theo quy định của pháp luật và nội quy lao động của doanh nghiệp.

Điều 6: Chấm dứt hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động này chấm dứt hiệu lực khi và chỉ khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:

6.1 Hết thời hạn ghi tại Điều 2 mà các bên không gia hạn;

6.2 NLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng trong các trường hợp sau:

- a. Bị đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự hoặc cưỡng bức lao động; bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc.
- b. Phải nghỉ việc để chăm sóc vợ hoặc chồng, bố đẻ, mẹ đẻ, bố vợ, mẹ vợ hoặc bố chồng, mẹ chồng, con đẻ, con nuôi bị ốm đau, tai nạn;
- c. Gia đình gặp khó khăn do thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa, dịch bệnh hoặc chuyển chỗ ở mà người lao động đã tìm mọi biện pháp nhưng không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động.

6.3 CÔNG TY đơn phương chấm dứt hợp đồng trong các trường hợp sau:

- a. NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động;
- Lý do bất khả kháng khác thuộc một trong các trường hợp sau đây: (i) Do dịch họa, dịch bệnh; (ii) Di dời hoặc thu hẹp địa điểm sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Điều 7: Điều khoản thi hành

- Các điều khoản khác không ghi trong hợp đồng này như trách nhiệm vật chất, bồi thường thiệt hại, kỷ luật lao động, giải quyết tranh chấp lao động và các vấn đề khác có liên quan thì

thực hiện theo quy định tại Bộ luật Lao động 2012, tại Nghị định 05/2015/NĐ-CP và các văn bản hướng dẫn thi hành.

- Trường hợp các bên tiến hành ký phụ lục hợp đồng thì phụ lục có giá trị thực hiện như hợp đồng. Trường hợp, phụ lục hợp đồng có điều khoản xung đột với hợp đồng này thì áp dụng điều khoản có lợi hơn cho NLĐ.

- Hợp đồng lao động được làm thành 02 bản có giá trị ngang nhau, mỗi bên giữ một bản và có hiệu lực từ ngày..01..tháng..02 năm 2016 . Khi hai bên ký kết phụ lục hợp đồng lao động thì nội dung của phụ lục hợp đồng lao động cũng có giá trị như các nội dung của bản hợp đồng lao động này.

Hợp đồng này làm tại trụ sở của công ty, ngày..01.. tháng..02.. năm....2016.

Người lao động
(Ký tên)
Ghi rõ Họ và Tên

Người sử dụng lao động
(Ký tên, đóng dấu)
Ghi rõ Họ và Tên