

THÔNG TƯ SỐ 21/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22 tháng 9 năm 2003

CỦA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

**Hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 44/2003/NĐ-CP
ngày 09 tháng 5 năm 2003 của Chính phủ về hợp đồng lao động.**

Thi hành Nghị định số 44/2003/NĐ-Cp ngày 09 tháng 5 năm 2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về hợp đồng lao động (sau đây gọi tắt là Nghị định số 44/2003/NĐ-CP), sau khi có ý kiến tham gia của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và của các Bộ, ngành có liên quan, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành như sau:

I. HÌNH THỨC, NỘI DUNG VÀ LOẠI HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

1. Hình thức hợp đồng lao động theo Điều 3 của Nghị định số 44/2003/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

a) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng, hợp đồng lao động có thời hạn từ 3 tháng đến dưới 12 tháng phải ký kết bằng văn bản theo Mẫu số 1 kèm theo Thông tư này. Người sử dụng lao động chuẩn bị hợp đồng lao động theo mẫu quy định trên khổ giấy A4 và đóng dấu giáp lai giữa các trang để sử dụng trong đơn vị.

Trường hợp một bên ký hợp đồng lao động là người nước ngoài thì nội dung hợp đồng phải bằng tiếng Việt, sau phần tiếng Việt có thể thêm phần tiếng nước ngoài do hai bên thoả thuận. Nội dung bằng tiếng Việt có giá trị pháp lý.

Bản hợp đồng lao động có thể viết bằng bút mực các màu (trừ màu đỏ) hoặc đánh máy.

b) Hợp đồng lao động có thời hạn dưới 03 tháng hoặc hợp đồng lao động để giúp việc gia đình hai bên có thể giao kết hợp đồng lao động miệng, nhưng phải bảo đảm nội dung theo quy định tại khoản 1 Điều 29 của Bộ luật Lao động.

c) Hợp đồng lao động trong doanh nghiệp nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp có thể giảm bớt một số nội dung cho phù hợp với điều kiện của doanh nghiệp.

d) Ngoài hợp đồng lao động hai bên có thể ký hợp đồng trách nhiệm về tài sản được giao.

2. Việc áp dụng các loại hợp đồng lao động theo Điều 4 của Nghị định số 44/2003/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

a) Người sử dụng lao động và người lao động căn cứ vào thời hạn của công việc để áp dụng một trong các loại hợp đồng lao động quy định tại các khoản 1, 2, 3 Điều 4 của Nghị định số 44/2003/NĐ-CP;

Riêng đối với người đã nghỉ hưu, hai bên được ký kết nhiều lần loại hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

b) Hợp đồng lao động xác định thời hạn đã ký kết trước ngày 01 tháng 01 năm 2003 mà đến thời điểm đó đang còn hiệu lực thì hành, thì được tính là hợp đồng lao động thứ nhất để áp dụng quy định tại khoản 4 Điều 4 của Nghị định số 44/2003/NĐ-CP.

II. GIAO KẾT, THAY ĐỔI NỘI DUNG HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

1. Người có thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động với người lao động theo Điều 5 của Nghị định số 44/2003/NĐ-CP, được quy định cụ thể như sau:

- Đối với doanh nghiệp hoạt động theo Luật Doanh nghiệp Nhà nước, Luật Doanh nghiệp, Luật Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam là Tổng Giám đốc hoặc Giám đốc doanh nghiệp;
- Đối với hợp tác xã là Chủ nhiệm hợp tác xã, đối với Liên hiệp hợp tác xã là Giám đốc Liên hiệp hợp tác xã;
- Đối với các cơ quan, tổ chức, các chi nhánh, các văn phòng đại diện (gọi chung là tổ chức) của quốc tế hoặc nước ngoài đóng tại Việt Nam là người đứng đầu tổ chức (Trưởng chi nhánh, Trưởng văn phòng, Trưởng đại diện...);
- Đối với cá nhân, hộ gia đình là người trực tiếp sử dụng lao động.

Trường hợp những người có thẩm quyền không trực tiếp giao kết hợp đồng lao động thì có thể uỷ quyền cho người khác bằng văn bản, trừ trường hợp đã quy định về phân cấp quản lý nhân sự. Riêng đối với người sử dụng lao động là cá nhân thì không được uỷ quyền.

2. Hợp đồng lao động với người đã nghỉ hưu đang hưởng lương bảo hiểm xã hội hàng tháng và người làm việc có thời hạn dưới 03 tháng, thì ngoài tiền lương theo cấp bậc công việc, người lao động còn được người sử dụng lao động thanh toán các khoản sau:

- Bảo hiểm xã hội = 15%;
- Bảo hiểm Y tế = 2%;
- Nghỉ hàng năm = 4%;
- Tiền tàu xe đi lại khi nghỉ phép do hai bên thoả thuận không thấp hơn 9%.

Tỷ lệ % nêu trên được tính so với tiền lương theo hợp đồng lao động.

3. Thủ tục thay đổi nội dung hợp đồng lao động theo khoản 2 Điều 8 của Nghị định số 44/2003/NĐ-CP được tiến hành theo trình tự như sau:

- Bên đề xuất yêu cầu nêu nội dung cần thay đổi và thông báo cho bên kia biết bằng văn bản;

- Bên nhận được văn bản yêu cầu phải chủ động gặp bên đề xuất để thoả thuận về nội dung cần thay đổi, chậm nhất trong thời hạn 3 ngày, kể từ ngày nhận được văn bản yêu cầu;
- Trường hợp hai bên thoả thuận được việc thay đổi nội dung hợp đồng lao động thì tiến hành ký kết phụ lục hợp đồng lao động theo Mẫu số 2 ban hành kèm theo Thông tư này;
- Trường hợp hai bên không thoả thuận được việc thay đổi nội dung hợp đồng lao động, thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết hoặc thoả thuận chấm dứt theo quy định tại khoản 3 Điều 36 của Bộ luật Lao động.

III. CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG, TRỢ CẤP THÔI VIỆC VÀ BỒI THƯỜNG CHI PHÍ ĐÀO TẠO.

1. Thời gian báo trước để chấm dứt hợp đồng lao động thực hiện như sau:

- a) Trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 36 của Bộ luật Lao động thì hai bên không phải báo trước.
- b) Trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động quy định tại Điều 37 hoặc Điều 38 của Bộ luật Lao động, thì bên có quyền đơn phương phải thực hiện việc báo trước cho bên kia bằng văn bản. Số ngày báo trước của người lao động được quy định tại khoản 2, khoản 3 Điều 37; của người sử dụng lao động tại khoản 3 Điều 38 của Bộ luật Lao động. Số ngày báo trước là ngày làm việc. Riêng trường hợp người lao động bị kỷ luật sa thải thì không phải báo trước.

2. Các trường hợp được trợ cấp thôi việc và không được trợ cấp thôi việc theo khoản 1 Điều 14 của Nghị định số 44/2003/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

a) Các trường hợp được trợ cấp thôi việc:

- Người lao động chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 36; Điều 37; các điểm a, c, d khoản 1 Điều 38; khoản 1 Điều 41; điểm c khoản 1 Điều 85 của Bộ luật Lao động.
- Người lao động làm việc trong doanh nghiệp nhà nước được tuyển dụng trước khi có chế độ hợp đồng lao động, thì khi nghỉ việc được tính trợ cấp thôi việc như người đã ký hợp đồng lao động.
- Người lao động bị chấm dứt hợp đồng lao động do doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức chấm dứt hoạt động quy định tại điểm đ khoản 1 Điều 38 của Bộ luật Lao động là các trường hợp: Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức được cấp có thẩm quyền quyết định giải thể, Tòa án tuyên bố phá sản, giấy phép hoạt động đã hết hạn, doanh nghiệp vi phạm pháp luật bị cơ quan có thẩm quyền rút giấy phép hoạt động hoặc thu hồi giấy phép đăng ký kinh doanh.

b) Các trường hợp không được trợ cấp thôi việc:

- Người lao động bị sa thải theo điểm a và điểm b, khoản 1 Điều 85 của Bộ luật Lao động.
- Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà vi phạm về lý do chấm dứt hoặc thời hạn báo trước quy định tại Điều 37 của Bộ luật Lao động.
- Người lao động nghỉ việc để hưởng chế độ hưu trí hàng tháng theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 145 của Bộ luật Lao động.
- Người lao động chấm dứt hợp đồng lao động theo khoản 1 Điều 17 và Điều 31 của Bộ luật Lao động đã được hưởng trợ cấp mất việc làm.

3. Cách tính và chi trả tiền trợ cấp thôi việc được thực hiện như sau:

Công thức tính trợ cấp thôi việc ở từng doanh nghiệp:

$$\begin{array}{l} \text{Tiền trợ} \\ \text{cấp thôi} \\ \text{việc} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Tổng thời gian} \\ \text{làm việc tại} \\ \text{doanh nghiệp} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{Tiền lương làm căn} \\ \text{cứ tính trợ cấp thôi} \\ \text{việc} \end{array} \times 1/2$$

Trong đó:

- Tổng thời gian làm việc tại doanh nghiệp là số năm người lao động làm việc tại doanh nghiệp được làm tròn theo nguyên tắc quy định tại khoản 5 Điều 14 của Nghị định số 44/2003/NĐ-CP.
- Tiền lương làm căn cứ tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân của 6 tháng liền kề trước khi chấm dứt hợp đồng lao động, bao gồm tiền lương cấp bậc, chức vụ và phụ cấp khu vực, phụ cấp chức vụ (nếu có) quy định tại Điều 15 của Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 31 tháng 12 năm 2002 của Chính phủ.

a) Trường hợp người lao động thực hiện nhiều hợp đồng lao động tại một doanh nghiệp mà khi kết thúc từng hợp đồng chưa được thanh toán trợ cấp thôi việc, thì doanh nghiệp cộng thời gian làm việc theo các hợp đồng lao động và lấy tiền lương bình quân 6 tháng liền kề trước khi chấm dứt hợp đồng lao động cuối cùng để tính trợ cấp thôi việc cho người lao động. Trường hợp trong các hợp đồng lao động có một hợp đồng lao động người lao động đơn phương chấm dứt trái pháp luật, thì thời gian làm việc theo hợp đồng lao động chấm dứt trái pháp luật người lao động không được trợ cấp thôi việc, còn các hợp đồng khác vẫn được hưởng trợ cấp thôi việc.

Ví dụ 1: Bà Vũ Thị Tâm chấm dứt hợp đồng lao động tại Công ty Thăng Long sau khi đã thực hiện 3 hợp đồng lao động: Hợp đồng thứ nhất 14 tháng với tiền lương bình quân 6 tháng cuối của hợp đồng là 500.000 đồng/tháng; hợp đồng thứ hai 18 tháng với tiền lương bình quân 6 tháng cuối của hợp đồng 600.000 đồng/tháng và hợp đồng thứ ba 24 tháng với tiền lương bình quân 6 tháng cuối của hợp đồng 800.000 đồng/tháng. Trợ cấp thôi việc của bà Tâm được tính như sau:

- Tổng thời gian làm việc là: 14 tháng + 18 tháng + 24 tháng = 56 tháng (làm tròn bằng 5 năm);
- Trợ cấp thôi việc là: $800.000 \text{ đồng} \times 5,0 \times 1/2 = 2.000.000 \text{ đồng}$.

Trường hợp bà Tâm chấm dứt hợp đồng lao động thứ ba trái pháp luật, thì hợp đồng thứ ba bà Tâm không được trợ cấp thôi việc. Công ty Thăng Long chỉ cộng thời gian làm việc theo hợp đồng thứ nhất và hợp đồng thứ hai để tính trợ cấp thôi việc là:

- Tổng thời gian làm việc là: 14 tháng + 18 tháng = 32 tháng (làm tròn bằng 3 năm);
- Trợ cấp thôi việc là: $600.000 \text{ đồng} \times 3 \times 1/2 = 900.000 \text{ đồng}$.

Công ty Thăng Long thanh toán cho bà Tâm số tiền trợ cấp thôi việc sau 7 ngày, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động thứ ba.

b) Trường hợp người lao động làm việc cho doanh nghiệp nhà nước nhưng có cả thời gian làm việc theo chế độ biên chế và có cả thời gian làm việc theo hợp đồng lao động, thì cộng cả hai thời gian đó để tính trợ cấp thôi việc.

Ví dụ 2: Ông Nguyễn Văn Toàn công nhân cơ khí (thang lương A1 nhóm II) làm việc tại công ty B từ tháng 4 năm 1991 đến tháng 2 năm 1994 theo biên chế và làm việc theo chế độ hợp đồng lao động từ tháng 3/1994. Đến tháng 6 năm 2003 ông Toàn chấm dứt hợp đồng lao động là 147 tháng (quy tròn bằng 12,5 năm) có tiền lương bình quân 6 tháng cuối là 823.600 đồng/tháng (hệ số 2,84). Khoản tiền trợ cấp thôi việc của ông Toàn được tính như sau:

$$823.600 \text{ đồng} \times 12,5 \times 1/2 = 5.147.500 \text{ đồng}.$$

c) Trường hợp người lao động làm việc ở nhiều doanh nghiệp nhà nước do chuyển công tác trước ngày 01 tháng 01 năm 1995, thì tính trợ cấp thôi việc cho người lao động ở từng doanh nghiệp. Tiền lương của người lao động trước ngày 01 tháng 4 năm 1993 được quy đổi theo Nghị định số 25/CP, 26/CP tại thời điểm ngày 01 tháng 4 năm 1993.

Ví dụ 3: Bà Lê Thị Bé là công nhân xây dựng cơ bản (thang lương A6 nhóm II) có quá trình làm việc tại 3 đơn vị thuộc doanh nghiệp nhà nước: Tại Công ty Y biên chế từ tháng 10 năm 1988 đến tháng 12 năm 1990 (22 tháng quy tròn bằng 2 năm) với tiền lương bình quân 6 tháng cuối quy đổi theo Nghị định số 26/CP tại thời điểm ngày 01 tháng 4 năm 1993 là 142.000 đồng/tháng (hệ số 1,55); tại Công ty Z theo biên chế từ tháng 1 năm 1991 đến tháng 5 năm 1994 (41 tháng quy tròn bằng 3,5 năm) với tiền lương bình quân 6 tháng cuối là 186.000 đồng/tháng (hệ số 1,55); tại công ty X theo hợp đồng lao động từ tháng 6 năm 1994 và đến ngày 31 tháng 5 năm 2003 chấm dứt hợp đồng lao động với tiền lương bình quân 6 tháng cuối là

823.600 đồng/tháng (hệ số 2,84). Thời gian làm việc tại Công ty X là 108 tháng (quy tròn bằng 9 năm). Tiền trợ cấp thôi việc của bà Bê được tính như sau:

- Tại Công ty Y là: $142.000 \text{ đồng} \times 2,0 \times 1/2 = 142.000 \text{ đồng}$.
- Tại Công ty Z là: $186.000 \text{ đồng} \times 3,5 \times 1/2 = 325.500 \text{ đồng}$.
- Tại công ty X là: $823.600 \text{ đồng} \times 9 \times 1/2 = 3.706.200 \text{ đồng}$.

Tổng cộng: 4.173.700 đồng.

Công ty X thanh toán toàn bộ khoản trợ cấp thôi việc trên cho bà B, rồi sau đó thông báo theo Mẫu số 3 ban hành kèm theo Thông tư này để Công ty Y và Công ty Z hoàn trả số tiền mà mình đã chi hộ.

Trường hợp Công ty Y hoặc Công ty Z đã chấm dứt hoạt động, thì Công ty X sẽ được ngân sách nhà nước hoàn trả theo hướng dẫn của Bộ Tài chính.

d) Trường hợp sau khi sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý hoặc quyền sử dụng tài sản doanh nghiệp mà người lao động chấm dứt hợp đồng lao động, thì người sử dụng lao động kế tiếp phải có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc cho người lao động, kể cả thời gian làm việc cho người sử dụng lao động liền kề trước đó. Riêng doanh nghiệp nhà nước thực hiện phương án sắp xếp lại hoặc chuyển đổi hình thức sở hữu (cổ phần hoá, giao bán, khoán kinh doanh, cho thuê doanh nghiệp), thì áp dụng theo quy định của Nhà nước đối với các trường hợp này.

Ví dụ 4: Ông Bùi Văn An làm việc ở doanh nghiệp nhà nước A từ tháng 6 năm 1990. Đến tháng 6 năm 1998 doanh nghiệp này cổ phần hoá trở thành công ty cổ phần và hoạt động theo Luật Doanh nghiệp. Đến tháng 6 năm 2003 ông An chấm dứt hợp đồng lao động. Ông An có tiền lương bình quân 6 tháng trước khi cổ phần hoá là 300.000 đồng/tháng và 6 tháng trước khi chấm dứt hợp đồng lao động là 800.000 đồng/tháng. Trợ cấp thôi việc của ông An được tính như sau:

- Trợ cấp thôi việc ở doanh nghiệp nhà nước là: $300.000 \text{ đồng} \times 8 \times 1/2 = 1.200.000 \text{ đồng}$.
- Trợ cấp thôi việc ở công ty cổ phần là: $800.000 \text{ đồng} \times 5 \times 1/2 = 2.000.000 \text{ đồng}$.

Tổng cộng: 3.200.000 đồng.

Công ty cổ phần phải thanh toán toàn bộ số tiền trợ cấp thôi việc cho ông An. Nguồn chi trả trợ cấp thôi việc thực hiện theo Điều 27 của Nghị định số 64/2002/NĐ-CP ngày 09 tháng 6 năm 2002 của Chính phủ về việc chuyển doanh nghiệp nhà nước thành công ty cổ phần.

4. Việc bồi thường chi phí đào tạo theo Điều 13 của Nghị định số 44/2003/NĐ-CP được thực hiện như sau:

a) Người lao động được đào tạo ở trong nước hoặc ngoài nước từ kinh phí của người sử dụng lao động, kể cả kinh phí do phía nước ngoài tài trợ cho người sử dụng lao động, sau khi học xong phải làm việc cho người sử dụng lao động một thời gian do hai bên thoả thuận.

b) Người lao động tự ý bỏ việc hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, trừ các trường hợp quy định tại Điều 37 của Bộ luật Lao động, khi chưa học xong hoặc học xong không làm việc cho người sử dụng lao động đủ thời gian như đã thoả thuận, thì phải bồi thường mức chi phí đào tạo bao gồm các khoản chi phí cho người dạy, tài liệu học tập, trường lớp, máy móc thiết bị, vật liệu thực hành và các chi phí khác hỗ trợ cho người học do người sử dụng lao động tính có sự thoả thuận của người lao động.

Thoả thuận nêu ở điểm a và điểm b trên đây phải bằng văn bản có chữ ký của người sử dụng lao động và người lao động.

IV. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH.

1. Thông tư này có hiệu lực sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo; bãi bỏ các văn bản sau đây: Quyết định số 66/LĐTBXH-QĐ ngày 12 tháng 02 năm 1993 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về phát hành và quản lý bản hợp đồng lao động; Quyết định số 207/LĐTBXH-QĐ ngày 02 tháng 4 năm 1993 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về mẫu hợp đồng lao động; Thông tư số 21/LĐTBXH-TT ngày 12 tháng 10 năm 1996 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 198/CP ngày 31 tháng 12 năm 1994 của Chính phủ về hợp đồng lao động; Thông tư số 02/2001/TT-BLĐTBXH ngày 09 tháng 01 năm 2001 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội bãi bỏ điểm 4 Mục III của Thông tư số 21/LĐTBXH-TT ngày 12 tháng 10 năm 1996 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

2. Không áp dụng cách tính trợ cấp thôi việc quy định tại Thông tư này để tính lại trợ cấp thôi việc đối với những trường hợp đã chấm dứt hợp đồng lao động trước ngày Thông tư này có hiệu lực thi hành.

3. Định kỳ 6 tháng và hàng năm các đơn vị có sử dụng lao động theo hợp đồng lao động phải báo cáo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Ban quản lý Khu Công nghiệp địa phương nơi có trụ sở chính của đơn vị về tình hình ký kết, sử dụng, chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật.

4. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Ban quản lý Khu công nghiệp các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có trách nhiệm giúp Ủy ban nhân dân tổ chức hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện Thông tư này.

Trong quá trình thực hiện nếu có gì vướng mắc, đề nghị phản ánh kịp thời về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để nghiên cứu giải quyết.

BỘ TRƯỞNG

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

***Đã ký:* Nguyễn Thị Hằng**

ngày 22/9/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số:

www.viipip.com

- Được cấp phát những dụng cụ làm việc gồm:

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

1. Quyền lợi:

- Phương tiện đi lại làm việc (7):
- Mức lương chính hoặc tiền công (8):
- Hình thức trả lương:
- Phụ cấp gồm (9):
- Được trả lương vào các ngày hàng tháng
- Tiền thưởng:
- Chế độ nâng lương:
- Được trang bị bảo hộ lao động gồm:
- Chế độ nghỉ ngơi (nghỉ hàng tuần, phép năm, lễ tết...):
- Bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế (10):
- Chế độ đào tạo (11):

Những thoả thuận khác (12):

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...
- Bồi thường vi phạm và vật chất (13):

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

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, thoả ước lao động tập thể (nếu có).

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, thỏa ước lao động tập thể (nếu có) và nội quy lao động của doanh nghiệp.

Điều 5. Điều khoản thi hành

- Những vấn đề về lao động không ghi trong hợp đồng lao động này thì áp dụng quy định của thỏa ước tập thể, trường hợp chưa có thỏa ước tập thể thì áp dụng quy định của pháp luật lao động.

- 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 ... tháng... năm... 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..... ngày ... tháng... năm....

Người lao động

(Ký tên)

Ghi rõ họ và tên

Người sử dụng lao động

(Ký tên, đóng dấu)

Ghi rõ họ và tên

Hướng dẫn cách ghi hợp đồng lao động

1. Ghi cụ thể tên doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, ví dụ: Công ty Xây dựng Nhà ở Hà Nội.
2. Ghi rõ tên nghề nghiệp (nếu có nhiều nghề nghiệp thì ghi nghề nghiệp chính), ví dụ: Kỹ sư.
3. Ghi rõ loại hợp đồng lao động, ví dụ 1: Không xác định thời hạn; ví dụ 2: 06 tháng.
4. Ghi cụ thể địa điểm chính, ví dụ: Số 2 - Đình Lễ - Hà Nội; và địa điểm phụ (nếu có) ví dụ: Số 5 - Tràng Thi - Hà Nội.
5. Ghi các công việc chính phải làm, ví dụ: Lắp đặt, kiểm tra, sửa chữa hệ thống điện; thiết bị thông gió; thiết bị lạnh... trong doanh nghiệp
6. Ghi cụ thể số giờ làm việc trong ngày hoặc trong tuần, ví dụ: 08 giờ/ngày hoặc 40 giờ/tuần.
7. Ghi rõ phương tiện đi lại do bên nào đảm nhiệm, ví dụ: xe đơn vị đưa đón hoặc cá nhân tự túc.

8. Ghi cụ thể tiền lương theo thang lương hoặc bảng lương mà đơn vị áp dụng, ví dụ: Thang lương A.1. Cơ khí, Điện, Điện tử - Tin học; Nhóm III: Bậc 4/7; Hệ số 2,04; Mức lương tại thời điểm ký kết hợp đồng lao động là 428.400đồng/tháng.

9. Ghi tên loại phụ cấp, mức phụ cấp tại thời điểm ký kết hợp đồng lao động, ví dụ: Phụ cấp trách nhiệm Phó trưởng phòng: Hệ số 0,3; Mức phụ cấp 63.000 đồng/tháng.

10. Đối với người lao động thuộc đối tượng đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc thì ghi tỷ lệ % tiền lương hàng tháng hai bên phải trích nộp cho cơ quan bảo hiểm xã hội, ví dụ: Hàng tháng người sử dụng lao động trích 6% từ tiền lương tháng của người và số tiền trong giá thành tương ứng bằng 17% tiền lương tháng của người lao động để đóng 20% cho cơ quan bảo hiểm xã hội và 3% cho cơ quan Bảo hiểm y tế.

Đối với người lao động không đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc thì khoản tiền bảo hiểm xã hội tính thêm vào tiền lương để người lao động tham gia Bảo hiểm tự nguyện hoặc tự lo lấy bảo hiểm, ví dụ: Khoản tiền bảo hiểm xã hội đã tính thêm vào tiền lương cho người lao động là 17% tiền lương tháng.

11. Ghi cụ thể trường hợp đơn vị cử đi đào tạo thì người lao động phải có nghĩa vụ gì và được hưởng quyền lợi gì, ví dụ: Trong thời gian đơn vị cử đi học người lao động phải hoàn thành khóa học đúng thời hạn, được hưởng nguyên lương và các quyền lợi khác như người đi làm việc, trừ tiền bồi dưỡng độc hại.

12. Ghi những quyền lợi mà chưa có trong Bộ luật Lao động, trong thỏa ước lao động tập thể hoặc đã có nhưng có lợi hơn cho người lao động, ví dụ: đi tham quan, du lịch, nghỉ mát, quà sinh nhật.

13. Ghi rõ mức bồi thường cho mỗi trường hợp vi phạm, ví dụ: Sau khi đào tạo mà không làm việc cho doanh nghiệp thì phải bồi thường 06 (sáu) triệu đồng; không làm việc đủ 02 năm thì bồi thường 03 (ba) triệu đồng.

Mẫu phụ lục hợp đồng lao động

Mẫu số 2

ban hành kèm theo Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH

ngày 22/9/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Tên đơn vị:

..... ngày... tháng... năm...

Số:

Phụ lục hợp đồng lao động

Chúng tôi, một bên là Ông/Bà: Quốc tịch:

Chức vụ:

Đại diện cho (1): Điện thoại:

Địa chỉ:

Và một bên là Ông/Bà: Quốc tịch:

Sinh ngày.... tháng.... năm... tại

Nghề nghiệp (2):

Địa chỉ thường trú:

Số CMTND:..... cấp ngày.../.../... tại

Số sổ lao động (nếu có): cấp ngày.../.../... tại

Căn cứ Hợp đồng lao động Số.... ký ngày/....../... và nhu cầu sử dụng lao động, hai bên cùng nhau thoả thuận thay đổi một số nội dung của hợp đồng lao động mà hai bên đã ký kết như sau:

1. Nội dung thay đổi (ghi rõ nội dung gì, thay đổi như thế nào...):

2. Thời gian thực hiện (ghi rõ nội dung ở mục 1 nêu trên có hiệu lực trong bao nhiêu lâu):

Phụ lục này là bộ phận của hợp đồng lao động Số....., được làm thành hai bản có giá trị như nhau, mỗi bên giữ một bản và là cơ sở để giải quyết khi có tranh chấp lao động./.

Người lao động

(Ký tên)

Ghi rõ Họ và Tên

Người sử dụng lao động

(Ký tên)

Ghi rõ Họ và tên

Mẫu thông báo chuyển trả trợ cấp thôi việc

Mẫu số 3

*ban hành kèm theo Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH
ngày 22/9/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội*

Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Tên đơn vị:

....., ngày... tháng... năm...

Số:

THÔNG BÁO

Về việc chuyển trả trợ cấp thôi việc

Kính gửi: Công ty B

- Căn cứ Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09/5/2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về hợp đồng lao động;
- Căn cứ Thông tư số..... của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội....

Ông (Bà): Nguyễn Văn A đã chấm dứt hợp đồng lao động ngày... tháng.... năm...
(Thông báo hoặc Quyết định kèm theo).

Theo hồ sơ, ông Nguyễn Văn A có thời gian làm việc tại Công ty B là năm (từ ngày ... tháng năm... đến ngày... tháng năm...)

Công ty chúng tôi đã chi hộ khoản trợ cấp thôi việc đối với thời gian làm việc tại Công ty B với số tiền là: đồng.

Đề nghị Công ty B chuyển trả số tiền trợ cấp thôi việc mà Công ty chúng tôi đã chi hộ theo số tài khoản/.

Nơi nhận:

- Như trên
- Lưu đơn vị.

Giám đốc hoặc Thủ trưởng đơn vị

Ký tên, đóng dấu
(Ghi rõ họ và tên)