

CÔNG TY CỔ PHẦN HÓC MÔN  
3/27 Quốc lộ 22, thị trấn Hóc Môn,  
huyện Hóc Môn, TP.HCM

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

DỰ THẢO

# THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

*Căn cứ Bộ Luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20 tháng 11 năm 2019 của Quốc Hội Nước Cộng hoà Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam;*

*Căn cứ Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động;*

*Căn cứ sự thoả thuận giữa hai bên người sử dụng lao động và tập thể người lao động sau khi lấy ý kiến của tập thể người lao động trong công ty;*

Để đảm bảo quyền lợi và nghĩa vụ hợp pháp của mỗi bên trong quan hệ lao động,

**Chúng tôi gồm có:**

**ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG:**

Ông: NGUYỄN CÔNG CHIẾN - Người đại diện pháp luật của Công ty  
Chức danh: Giám đốc Công ty Cổ phần Hóc Môn

**ĐẠI DIỆN NGƯỜI LAO ĐỘNG:**

Ông: NGUYỄN HOÀNG VĨNH  
Chức danh: Chủ tịch Công đoàn Công ty Cổ phần Hóc Môn

Hai bên cam kết thực hiện đúng các quy định của pháp luật và cùng nhau thoả thuận ký kết Thỏa ước lao động tập thể (gọi tắt là Thỏa ước) gồm 3 Chương và 30 Điều.

## CHƯƠNG I

### NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

**Điều 1. Đối tượng thi hành**

- Người sử dụng lao động (NSDLĐ).
- Người lao động (NLĐ) đang làm việc tại Công ty Cổ phần Hóc Môn, kể cả NLĐ trong thời gian học nghề, thử việc, NLĐ vào làm việc sau ngày Thỏa ước có hiệu lực đều có trách nhiệm thực hiện những nội dung thoả thuận trong Thỏa ước này.
- Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở.

**Điều 2. Phạm vi điều chỉnh**

- Thỏa ước lao động tập thể này quy định mối quan hệ lao động giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động về các điều kiện lao động và sử dụng lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong thời hạn Thỏa ước có hiệu lực. Mọi trường hợp khác trong mối quan hệ lao động không quy định trong bản Thỏa ước lao động tập thể này, sẽ được giải quyết theo Bộ Luật Lao động và các văn bản quy phạm pháp luật hiện hành.

### **Điều 3. Thời hạn của Thỏa ước**

1. Thỏa ước này có hiệu lực trong 03 năm kể từ ngày ký.
2. Tùy theo điều kiện sản xuất kinh doanh, điều kiện kinh tế mỗi giai đoạn và chế độ chính sách, pháp luật hiện hành của Nhà nước, Thỏa ước có thể được xem xét sửa đổi và bổ sung. Thỏa ước chỉ được sửa đổi, bổ sung theo thỏa thuận tự nguyện của các bên, thông qua thương lượng tập thể. Việc sửa đổi, bổ sung Thỏa ước được thực hiện như việc thương lượng, ký kết Thỏa ước. Trường hợp quy định của pháp luật thay đổi dẫn đến Thỏa ước không còn phù hợp với quy định của pháp luật thì hai bên phải tiến hành sửa đổi, bổ sung Thỏa ước cho phù hợp với quy định của pháp luật. Trong thời gian tiến hành sửa đổi, bổ sung Thỏa ước thì quyền lợi của NLD được thực hiện theo quy định của pháp luật.
3. Trong thời hạn 90 ngày trước ngày Thỏa ước hết hạn, các bên có thể thương lượng để kéo dài thời hạn của Thỏa ước hoặc ký kết Thỏa ước mới. Trường hợp các bên thỏa thuận kéo dài thời hạn của Thỏa ước thì phải lấy ý kiến theo quy định tại Điều 76 của Bộ Luật Lao động năm 2019.
4. Khi Thỏa ước hết hạn mà các bên vẫn tiếp tục thương lượng thì Thỏa ước cũ vẫn được tiếp tục thực hiện trong thời hạn không quá 90 ngày kể từ ngày Thỏa ước hết hạn, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.
5. Trong trường hợp chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp thì thực hiện như sau:
  - a) Trường hợp chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp thì NSDLĐ kế tiếp và đại diện tập thể người lao động có quyền thương lượng, căn cứ vào phương án sử dụng lao động để xem xét lựa chọn việc tiếp tục thực hiện, sửa đổi, bổ sung Thỏa ước cũ hoặc thương lượng để ký kết Thỏa ước mới.
  - b) Trường hợp Thỏa ước hết hiệu lực do NSDLĐ chấm dứt hoạt động thì quyền lợi của NLD được giải quyết theo quy định của pháp luật.

### **Điều 4. Trách nhiệm thi hành**

#### **1. Trách nhiệm của NSDLĐ:**

- a) Chấp hành các quy định của Nhà nước về tuyển dụng, sử dụng và quản lý lao động;
- b) Tôn trọng, thực hiện đầy đủ mọi thỏa thuận của Thỏa ước;
- c) Đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh môi trường làm việc và bảo vệ sức khỏe cho NLD;
- d) Tạo điều kiện cho NLD nâng cao trình độ để hoàn thành công việc được giao. Nâng cao trình độ về quản lý, tay nghề và kỹ năng thực hiện công việc theo các chính sách của công ty đề ra ở từng thời điểm;
- e) Thực hiện các quy định của pháp luật về quyền công đoàn, trích nộp kinh phí công đoàn đầy đủ, tạo điều kiện thuận lợi cho công đoàn hoạt động;
- f) Phối hợp với Ban chấp hành Công đoàn tổ chức Hội nghị Người lao động hàng năm; tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc ít nhất 01 năm một lần.

#### **2. Trách nhiệm của NLD:**

- a) Hoàn thành nhiệm vụ được giao;

- b) Thực hiện đúng những điều khoản đã ký trong Thỏa ước, trong HĐLĐ, bảng mô tả công việc, chấp hành nghiêm chỉnh nội quy, quy định và các chính sách được công ty ban hành;
- c) Tự phấn đấu để hoàn thiện, tu dưỡng đạo đức nghề nghiệp, không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, luôn nêu cao tinh thần đoàn kết tập thể và vì lợi ích chung của toàn công ty;
- d) Hỗ trợ, giúp đỡ đồng nghiệp và chấp hành quy tắc đạo đức của công ty.

## **Chương II**

### **NỘI DUNG THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ**

#### **Điều 5. Hợp đồng lao động (HĐLĐ)**

- 1. Hợp đồng lao động được giao kết theo một trong các loại sau:
  - a) HĐLĐ không xác định thời hạn;
  - b) HĐLĐ xác định thời hạn trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng.
- 2. Nội dung HĐLĐ áp dụng theo Khoản 1, 2, 3 Điều 21 của Bộ Luật Lao động năm 2019.
- 3. Khi HĐLĐ quy định tại Điểm b Khoản 1 Điều này hết hạn mà NLD vẫn tiếp tục làm việc thì thực hiện như sau:
  - a) Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày HĐLĐ hết hạn, hai bên phải ký kết HĐLĐ mới; trong thời gian chưa ký kết HĐLĐ mới thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên được thực hiện theo hợp đồng đã giao kết;
  - b) Nếu hết thời hạn 30 ngày kể từ ngày HĐLĐ hết hạn mà hai bên không ký kết HĐLĐ mới thì hợp đồng đã giao kết sẽ trở thành HĐLĐ không xác định thời hạn;
  - c) Trường hợp hai bên ký kết HĐLĐ mới là HĐLĐ xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó nếu NLD vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết HĐLĐ không xác định thời hạn, trừ trường hợp quy định tại Khoản 1 Điều 149, Khoản 2 Điều 151 và Khoản 4 Điều 177 của Bộ Luật Lao động năm 2019.

#### **Điều 6. Tuyển dụng lao động**

- 1. Công ty không tuyển NLD chưa đủ 18 tuổi, người không đủ sức khỏe làm việc, người đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự, đang thụ án, chưa mãn hạn tù, người nghiện ma túy, người sử dụng hồ sơ giả mạo.
- 2. Hồ sơ tuyển dụng gồm:
  - a) Đơn xin việc (bản chính);
  - b) Sơ yếu lý lịch có xác nhận của địa phương (bản chính);
  - c) Giấy xác nhận hạnh kiểm của công an (bản chính);
  - d) Bằng cấp hoặc chứng chỉ chuyên môn (nếu có – bản sao có chứng thực);
  - e) Giấy khám sức khỏe (bản chính);
  - f) CMND hoặc CCCD, sổ hộ khẩu (bản sao có chứng thực);
  - g) Các giấy tờ có liên quan khác mà Công ty yêu cầu
- 3. HĐLĐ có hiệu lực kể từ ngày hai bên giao kết, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác.

#### **Điều 7. Thử việc**

- 1. NSDLĐ và NLD có thể thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong HĐLĐ hoặc thỏa thuận về thử việc bằng việc giao kết hợp đồng thử việc.

2. Nội dung chủ yếu của hợp đồng thử việc gồm thời gian thử việc và các nội dung sau:
  - a) Tên, địa chỉ của NSDLĐ và họ tên, chức danh của người giao kết HĐLĐ bên phía NSDLĐ;
  - b) Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, số thẻ Căn cước công dân, Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu của người giao kết HĐLĐ bên phía NLĐ;
  - c) Công việc và địa điểm làm việc;
  - d) Mức lương theo công việc hoặc chức danh, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác;
  - e) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;
  - f) Trang bị bảo hộ lao động cho NLĐ;
3. Không áp dụng thử việc đối với NLĐ giao kết HĐLĐ có thời hạn dưới 01 tháng.
4. Tiền lương của NLĐ trong thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó.

#### **Điều 8. Tạm thời chuyển NLĐ làm việc khác so với HĐLĐ**

- Thực hiện theo quy định tại Nội quy lao động đã đăng ký với cơ quan lao động có thẩm quyền.

#### **Điều 9. Sửa đổi, bổ sung HĐLĐ**

1. Trong quá trình thực hiện HĐLĐ, nếu bên nào có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung HĐLĐ thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 03 ngày làm việc về nội dung cần sửa đổi, bổ sung.
2. Trường hợp hai bên thỏa thuận được thì việc sửa đổi, bổ sung nội dung HĐLĐ được tiến hành bằng việc ký kết phụ lục HĐLĐ hoặc giao kết HĐLĐ mới.
3. Trường hợp hai bên không thỏa thuận được việc sửa đổi, bổ sung nội dung HĐLĐ thì tiếp tục thực hiện HĐLĐ đã giao kết hoặc thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ.

#### **Điều 10. Các trường hợp chấm dứt HĐLĐ**

1. Hết hạn HĐLĐ, trừ trường hợp NLĐ là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở đang trong nhiệm kỳ mà hết hạn HĐLĐ thì phải gia hạn HĐLĐ đã giao kết đến hết nhiệm kỳ.
2. Đã hoàn thành công việc theo HĐLĐ.
3. Hai bên thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ.
4. NLĐ bị kết án phạt tù nhưng không được hưởng án treo hoặc không thuộc trường hợp được trả tự do theo quy định tại Khoản 5 Điều 328 của Bộ Luật Tố tụng hình sự, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong HĐLĐ theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật.
5. NLĐ chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết.
6. NSDLĐ chấm dứt hoạt động hoặc bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc UBND cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được uỷ quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật.
7. NLĐ bị xử lý kỷ luật sa thải.
8. NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo quy định tại Điều 35 của Bộ Luật Lao động năm 2019.
9. NSDLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 36 của Bộ Luật Lao động năm 2019.
10. NSDLĐ cho NLĐ thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế, khi chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp.

11. Trường hợp thoả thuận nội dung thử việc ghi trong HĐLĐ mà thử việc không đạt yêu cầu hoặc một bên huỷ bỏ thoả thuận thử việc.

### **Điều 11. NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ**

1. NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhưng phải báo trước cho NSDLĐ như sau:
  - a) Ít nhất 45 ngày nếu làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn;
  - b) Ít nhất 30 ngày nếu làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng;
  - c) Ít nhất 03 ngày làm việc nếu làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng.
2. NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ 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 thoả thuận, trừ trường hợp chuyển NLĐ làm công việc khác so với HĐLĐ được quy định tại Điều 29 của Bộ Luật Lao động năm 2019;
  - b) Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn;
  - c) Bị NSDLĐ 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;
  - e) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại Khoản 1 Điều 138 của Bộ Luật Lao động năm 2019;
  - f) Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ Luật Lao động năm 2019, trừ trường hợp NSDLĐ và NLĐ có thoả thuận khác;
  - g) NSDLĐ cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại Khoản 1 Điều 16 của Bộ Luật Lao động làm ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ.
3. Đối với các trường hợp đặc biệt được NSDLĐ và NLĐ thoả thuận trong HĐLĐ thì thực hiện theo HĐLĐ.

### **Điều 12. NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ**

1. NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp sau đây:
  - a) NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của NSDLĐ. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do NSDLĐ ban hành sau khi tham khảo ý kiến của Ban Chấp hành Công đoàn;
  - b) NLĐ bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn hoặc đã điều trị 06 tháng liên tục đối với người làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng hoặc quá nửa thời hạn HĐLĐ đối với người làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục. Khi sức khỏe của NLĐ bình phục thì NSDLĐ xem xét để tiếp tục giao kết HĐLĐ với NLĐ;
  - 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 NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc;
  - d) NLĐ không có mặt tại nơi làm việc sau khi hết thời hạn tạm hoãn thực hiện HĐLĐ quy định tại Điều 31 của Bộ Luật Lao động năm 2019;

- e) NLD đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ Luật Lao động năm 2019, trừ trường hợp có thỏa thuận khác;
  - f) NLD tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên;
  - g) NLD cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại Khoản 2 Điều 16 của Bộ Luật Lao động năm 2019 khi giao kết HĐLĐ làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng NLD.
2. Khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp quy định tại các điểm a, b, c, e và g Khoản 1 Điều này, NSDLĐ phải báo trước cho NLD như sau:
    - a) Ít nhất 45 ngày đối với HĐLĐ không xác định thời hạn;
    - b) Ít nhất 30 ngày đối với HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng;
    - c) Ít nhất 03 ngày làm việc đối với HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng và đối với trường hợp quy định tại Điểm b Khoản 1 Điều này.
  3. Khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ quy định tại Điểm d và Điểm f Khoản 1 Điều này thì NSDLĐ không phải báo trước cho NLD.
  4. NSDLĐ không được đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong những trường hợp sau:
    - a) NLD ốm đau hoặc bị tai nạn, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền, trừ trường hợp quy định tại Điểm b Khoản 1 Điều này;
    - b) NLD đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng và trường hợp nghỉ khác được NSDLĐ đồng ý;
    - c) NLD nữ mang thai; NLD đang nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

**Điều 13. Trách nhiệm khi chấm dứt HĐLĐ**

1. Trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt HĐLĐ, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên, trừ trường hợp sau đây có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày:
  - a) NSDLĐ chấm dứt hoạt động;
  - b) NSDLĐ thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế;
  - c) Chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp;
  - d) Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa hoặc dịch bệnh nguy hiểm.
2. Tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, trợ cấp thôi việc và các quyền lợi khác của NLD theo Thỏa ước, HĐLĐ được ưu tiên thanh toán trong trường hợp Công ty bị chấm dứt hoạt động, bị giải thể, phá sản.
3. NSDLĐ có trách nhiệm hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và trả lại cùng với bản chính giấy tờ khác nếu NSDLĐ đã giữ của NLD;

**Điều 14. Nghĩa vụ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật**

1. Nghĩa vụ của NLD khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật:
  - a) Không được trợ cấp thôi việc;
  - b) Phải bồi thường cho NSDLĐ nửa tháng tiền lương theo HĐLĐ và một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo HĐLĐ trong những ngày không báo trước;
  - c) Phải hoàn trả cho NSDLĐ chi phí đào tạo quy định tại Điều 62 của Bộ Luật Lao động năm 2019.
2. Nghĩa vụ của NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật:

- a) Phải nhận NLD trở lại làm việc theo HĐLĐ đã giao kết; phải trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày NLD không được làm việc và phải trả thêm cho NLD một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ  
Sau khi được nhận lại làm việc, NLD hoàn trả cho NSDLĐ các khoản tiền trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm nếu đã nhận của NSDLĐ;  
Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong HĐLĐ mà NLD vẫn muốn làm việc thì hai bên thỏa thuận để sửa đổi, bổ sung HĐLĐ;  
Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước quy định tại Khoản 2 Điều 36 của Bộ Luật Lao động năm 2019 thì phải trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo HĐLĐ trong những ngày không báo trước.
- b) Trường hợp NLD không muốn tiếp tục làm việc thì ngoài khoản tiền phải trả quy định tại Điểm a Khoản 2 Điều này NSDLĐ phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ Luật Lao động năm 2019 để chấm dứt HĐLĐ;
- c) Trường hợp NSDLĐ không muốn nhận lại NLD và NLD đồng ý thì ngoài khoản tiền NSDLĐ phải trả theo quy định tại Điểm a Khoản 2 Điều này và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ Luật Lao động năm 2019, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm cho NLD nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ để chấm dứt HĐLĐ.

**Điều 15. Trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm**

1. Khi HĐLĐ chấm dứt thì NSDLĐ có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc cho NLD đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương, trừ các trường hợp sau:
  - a) NLD đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ Luật Lao động năm 2019 và pháp luật về bảo hiểm xã hội;
  - b) NLD tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên quy định tại Điểm e Khoản 1 Điều 36 của Bộ Luật Lao động. Trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm thiên tai, hỏa hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và trường hợp khác được quy định trong Nội quy lao động.
  - c) NLD bị xử lý kỷ luật sa thải
  - d) Chấm dứt hợp đồng thử việc do không đạt yêu cầu hoặc một bên hủy bỏ thỏa thuận thử việc
2. NSDLĐ có trách nhiệm chi trả trợ cấp mất việc làm theo quy định tại Điều 47 của Bộ Luật Lao động năm 2019 đối với NLD đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế; khi chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, cứ mỗi năm làm việc trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương.
3. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian NLD đã làm việc thực tế cho NSDLĐ trừ đi thời gian NLD đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được NSDLĐ chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm.
4. Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo HĐLĐ trước khi NLD thôi việc.

5. Tổng thời gian NLD đã làm việc thực tế cho NSDLĐ bao gồm:
  - a) Thời gian NLD đã trực tiếp làm việc;
  - b) Thời gian thử việc;
  - c) Thời gian được NSDLĐ cử đi học;
  - d) Thời gian nghỉ hưởng chế độ ốm đau, thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội;
  - e) Thời gian nghỉ việc để điều trị, phục hồi chức năng lao động khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà được NSDLĐ trả lương theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động;
  - f) Thời gian nghỉ việc để thực hiện nghĩa vụ công dân theo quy định của pháp luật mà được NSDLĐ trả lương;
  - g) Thời gian ngừng việc không do lỗi của NLD;
  - h) Thời gian nghỉ hằng tuần theo Điều 111, nghỉ việc hưởng nguyên lương theo Điều 112, Điều 113, Điều 114, Khoản 1 Điều 115 Bộ Luật Lao động năm 2019;

#### **Điều 16. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi**

1. Công ty thực hiện thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo quy định tại Nội quy lao động đã đăng ký với cơ quan lao động có thẩm quyền.
2. Thời gian nghỉ giải lao:
  - a) Đối với NLD gián tiếp: nghỉ giải lao 15 phút buổi sáng và 15 phút buổi chiều được tính vào đầu giờ của mỗi buổi làm việc
  - b) Đối với NLD trực tiếp: nghỉ giải lao 15 phút buổi sáng từ 09h15' đến 09h30'
3. NSDLĐ có thể thay đổi giờ làm việc sau khi thảo luận với Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở và thông báo trước cho NLD.
4. Ngoài ra, NLD được tiêu chuẩn nghỉ mát do công ty tổ chức khi làm đủ năm: tối đa 02 ngày.
  - a) Nếu NLD không tham gia thì mất quyền lợi;
  - b) Nếu số ngày nghỉ mát nhiều hơn 02 ngày, thì trừ vào số ngày phép năm của NLD đã tham gia nghỉ mát nhiều hơn 02 ngày.
5. NLD được quyền nghỉ hằng năm theo số ngày được quy định tại Nội quy lao động. Việc nghỉ này có thể gộp thành 01 đợt duy nhất hoặc nhiều đợt, đơn xin nghỉ phép phải nêu rõ lý do xin nghỉ. Thời gian nghỉ gộp tối đa không quá 10 ngày, giữa hai lần nghỉ gộp cách nhau ít nhất 30 ngày.
6. Khi nghỉ phép nhất thiết phải có đơn xin nghỉ phép và thông báo trước cho NSDLĐ
7. NSDLĐ tùy vào tình hình kế hoạch sản xuất và có quyền sắp xếp cho NLD nghỉ phép hằng năm nhưng phải thông báo trước cho NLD ít nhất 03 ngày
8. Trường hợp do thôi việc, bị mất việc làm mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được Công ty thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ. Đối với NLD còn làm việc tại Công ty mà chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì phải nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm còn lại trong Quý I năm sau, nếu không nghỉ hết thì những ngày nghỉ đó sẽ mất và không được thanh toán lại bằng tiền.

#### **Điều 17. Tiền lương**

1. Mức lương chính trong HĐLĐ là mức lương theo Thang bảng lương của công ty khi ký hợp đồng với NLD. Thang bảng lương được xây dựng dựa trên điều kiện hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Nhà nước quy định.



Mức lương này là cơ sở để thực hiện trích nộp, giải quyết các chế độ cho NLD như: bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và chế độ thôi việc.

Thang bảng lương của công ty sẽ xây dựng mới khi mức lương tối thiểu vùng thay đổi. NLD đang hưởng ngạch/bậc lương nào ở Thang bảng lương cũ sẽ áp dụng theo ngạch/bậc của Thang bảng lương mới.

2. Tiền lương thực tế được thỏa thuận dựa trên năng suất lao động, kết quả kinh doanh của từng NLD được thể hiện cụ thể qua Bản thỏa thuận lương và thanh toán lương hàng tháng.
  - a) Lương thời gian: áp dụng nhân viên quản lý, lao động gián tiếp;
  - b) Lương sản phẩm: áp dụng cho công nhân trực tiếp sản xuất.
3. Tiền lương thực tế của NLD được nhận sau khi trừ đi các khoản trích nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và thuế thu nhập cá nhân (nếu có). NLD được quyền biết chi tiết các khoản khấu trừ vào lương và có quyền khiếu nại khi cho rằng tiền lương bị tính sai. Các khoản tính sai sẽ được xử lý vào kỳ lương kế tiếp sau khi hai bên thống nhất.
4. NSDLĐ chỉ được khấu trừ tiền lương của NLD để bồi thường thiệt hại do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị, tài sản của NSDLĐ theo quy định tại Điều 129 của Bộ Luật Lao động năm 2019
5. Mức khấu trừ tiền lương hằng tháng không được quá 30% tiền lương thực trả hằng tháng của NLD sau khi trích nộp các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thuế thu nhập cá nhân
6. Mỗi lần trả lương, NSDLĐ phải thông báo bảng kê trả lương cho NLD, trong đó ghi rõ tiền lương, tiền lương làm thêm giờ, tiền lương làm việc vào ban đêm, nội dung và số tiền bị khấu trừ (nếu có)
7. Tiền lương ngừng việc thực hiện theo quy định tại Điều 99 Bộ Luật Lao động năm 2019

#### **Điều 18. Chế độ nâng lương, nâng bậc**

1. Căn cứ vào Thang bảng lương của công ty, cứ 03 (ba) năm thì mức lương chính được tăng 01 bậc để làm cơ sở trích nộp các chế độ cho NLD, nếu NLD không vi phạm Nội quy lao động.
2. Nâng tiền lương thực tế tùy theo kết quả hoạt động kinh doanh và mức độ đóng góp của NLD. Điều kiện để nâng tiền lương thực tế:
  - a) NLD chủ chốt, tiềm năng được Giám đốc phê duyệt;
  - b) NLD có năng lực và hoàn thành tốt công việc được giao;
  - c) NLD không vi phạm các cam kết trong HĐLĐ và được người quản lý trực tiếp đề xuất.

#### **Điều 19. Hình thức trả lương, kỳ hạn trả lương**

1. Hình thức trả lương: chuyển khoản qua hệ thống ATM của ngân hàng hoặc tiền mặt.
2. Trường hợp trả lương qua tài khoản cá nhân của NLD được mở tại ngân hàng thì NSDLĐ phải trả các loại phí liên quan đến việc mở tài khoản và chuyển tiền lương.
3. Thời gian trả lương:
  - a) Nhân viên văn phòng và sản xuất: 02 lần/tháng. Vào ngày 10 hằng tháng và trước ngày 05 của tháng sau.
  - b) Nhân viên chi nhánh và thị trường: 01 lần/tháng. Vào trước ngày 05 của tháng sau.

#### **Điều 20. Tiền lương làm thêm giờ**

1. NSDLĐ thỏa thuận việc trả lương cho NLĐ là nhân viên văn phòng, chi nhánh và thị trường là lương theo nhiệm vụ. Vì vậy sẽ không áp dụng chính sách lương ngoài giờ khi NLĐ kéo dài thời gian làm việc để giải quyết xong nhiệm vụ. Trường hợp đặc biệt phải có sự phê duyệt của Giám đốc.
2. Đối với tài xế, căn cứ vào tình hình thực tế, NSDLĐ và Bộ phận điều phối xe sẽ quyết định thời gian được tính là làm việc ngoài giờ.
3. NSDLĐ thỏa thuận việc trả lương cho NLĐ là công nhân sản xuất, nhân viên văn phòng phục vụ cho sản xuất khi tăng ca, làm thêm giờ sẽ áp dụng chính sách lương ngoài giờ như sau:
  - a) Trong ngày thường: 150% tiền lương của ngày làm việc bình thường;
  - b) Trong ngày nghỉ hàng tuần: 200% tiền lương của ngày làm việc bình thường;
  - c) Trong ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương: 300% tiền lương của ngày làm việc bình thường chưa kể tiền lương ngày lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương đối với NLĐ hưởng lương ngày.

### **Điều 21. Chế độ khen thưởng, phúc lợi**

1. Căn cứ vào Điều lệ hoạt động của công ty, hàng năm Ban Giám đốc sẽ trích quỹ khen thưởng, phúc lợi theo tỷ lệ nhất định và được sử dụng như sau:
  - a) Chi trợ cấp khó khăn;
  - b) Chi tham quan nghỉ mát;
  - c) Chi khen thưởng;
  - d) Chi thưởng trong các ngày lễ, tết;
  - e) Chi hỗ trợ các trường hợp khác.
2. Quy định về chi thăm hỏi, hiếu hỷ, trợ cấp:
  - a) Thăm hỏi NLĐ ốm đau phải nằm bệnh viện điều trị từ 03 ngày trở lên, tùy tình trạng bệnh tật do Giám đốc quyết định chi từ 1.000.000 đồng – 3.000.000 đồng/năm;
  - b) NLĐ nữ sinh con, công ty mừng 1.000.000 đồng. Trường hợp sinh đôi trở lên, mỗi bé 1.000.000 đồng;
  - c) Bản thân NLĐ kết hôn lần đầu, công ty mừng 2.000.000 đồng/người (làm việc chính thức trên 1 năm);
  - d) Bản thân NLĐ làm việc chính thức mất: Công ty chia buồn cùng gia đình và theo thâm niên sẽ gửi số tiền:
    - + Thâm niên từ 1 – dưới 3 năm: 3.000.000 đồng + vòng hoa;
    - + Thâm niên từ 3 – dưới 5 năm: 5.000.000 đồng + vòng hoa;
    - + Thâm niên từ 5 – dưới 10 năm : 10.000.000 đồng + vòng hoa;
    - + Thâm niên trên 10 năm : 20.000.000 đồng + vòng hoa.
  - e) Cha Mẹ ruột hoặc Cha Mẹ Chồng (Vợ) hoặc Con của NLĐ mất: Công ty chia buồn cùng gia đình và gửi số tiền 1.000.000 đồng và vòng hoa
  - f) Tặng quà nhân ngày sinh nhật của NLĐ là 500.000 đồng;
  - g) Ngày của phụ nữ 8/3 và 20/10, công ty sẽ trao đổi với BCH Công đoàn cân nhắc và có thể tổ chức một số hoạt động để mừng hai ngày này;
  - h) Chi hỗ trợ khó khăn của NLĐ tùy theo từng trường hợp do Giám đốc quyết định chi từ 2.000.000 đồng – 5.000.000 đồng;
  - i) Ngoài ra Công ty sẽ xem xét một cách hợp lý vấn đề hỗ trợ kinh phí trong việc tổ chức hội nghị, sinh hoạt tập thể, thể thao, tặng quà tết nguyên đán, tết trung thu, tất niên, công tác xã hội khác.

3. Những chế độ đối với lao động nữ được thực hiện theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội hiện hành.

**Điều 22. Các khoản trích nộp theo quy định**

1. NLD ký HĐLĐ chính thức được tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định, hằng tháng NSDLĐ và NLD sẽ trích nộp bảo hiểm theo quy định của Nhà nước.
2. NLD thử việc không tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, các khoản trích nộp bảo hiểm thay cho NLD đã được tính vào tiền lương cho NLD để NLD tham gia bảo hiểm theo loại hình tự nguyện hoặc tự lo về bảo hiểm.

**Điều 23. Các chế độ bảo hiểm**

1. Bảo hiểm xã hội bắt buộc có các chế độ sau đây:
  - a) Ốm đau;
  - b) Thai sản;
  - c) Tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;
  - d) Hưu trí;
  - e) Tử tuất;
2. Ngoài ra, NLD còn được hưởng quyền lợi bảo hiểm y tế khi khám chữa bệnh;
3. Trợ cấp bảo hiểm thất nghiệp khi nghỉ việc.
4. NSDLĐ có trách nhiệm thực hiện đúng, đầy đủ các quy định về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp đối với NLD.
5. NLD cần tuân thủ các quy định của Luật Bảo hiểm xã hội, cung cấp đầy đủ các hồ sơ, giấy tờ theo quy định cho phòng kế toán công ty để tiến hành các thủ tục cần thiết giải quyết quyền lợi cho NLD.

**Điều 24. An toàn lao động, vệ sinh lao động**

Thực hiện theo quy định tại Nội quy lao động đã đăng ký với cơ quan lao động có thẩm quyền.

**Điều 25. Kỷ luật lao động và tạm đình chỉ công việc**

Thực hiện theo quy định tại Nội quy lao động đã đăng ký với cơ quan lao động có thẩm quyền.

**Điều 26. Hoạt động Công đoàn**

1. NSDLĐ tạo điều kiện thuận lợi cho Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở trong việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình theo quy định của pháp luật lao động và pháp luật công đoàn.
2. Định kỳ hàng quý, năm, Công đoàn cơ sở phối hợp cùng NSDLĐ tổ chức họp mặt đối thoại giữa NSDLĐ và NLD theo quy chế đối thoại và hội nghị NLD tại doanh nghiệp nhằm trao đổi thông tin, lắng nghe ý kiến của các bên để xây dựng quan hệ lao động tại doanh nghiệp hài hoà, ổn định và tiến bộ.

**Điều 27. Một số thoả thuận khác**

1. Không đòi lại hồ sơ xin việc khi nghỉ việc vì bất cứ lý do nào
2. Trả lại các phương tiện, vật dụng của công ty hoặc công cụ làm việc khác, khi nghỉ việc
3. Khi nghỉ việc, chấp nhận việc bồi thường bằng tiền nếu không trả lại các phương tiện, vật dụng đã cấp phát.

**Điều 28. Tranh chấp lao động**

- Hai bên thực hiện theo quy định tại Chương XIV Bộ Luật Lao động năm 2019.

**CHƯƠNG III**  
**ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

**Điều 29. Trách nhiệm thi hành**

1. NSDLĐ, Ban chấp hành Công đoàn cơ sở và NLĐ tại công ty có trách nhiệm thực hiện đúng các nội dung đã thoả thuận trong Thoả ước.
2. Sau khi ký kết Thoả ước, NSDLĐ có trách nhiệm bố trí thời gian để Công đoàn cơ sở triển khai Thoả ước đến tập thể lao động tại công ty. Các bên có quyền sửa đổi, bổ sung theo quy định tại Điều 82 Bộ Luật Lao động năm 2019.

**Điều 30. Áp dụng Thoả ước lao động tập thể**

1. Những vấn đề không được đề cập trong bản Thoả ước này được thực hiện theo Nội quy lao động của công ty và pháp luật hiện hành.
2. Trong thời hạn Thoả ước đang có hiệu lực mà pháp luật lao động có những sửa đổi, bổ sung quy định những quyền lợi cao hơn các thoả thuận trong Thoả ước thì áp dụng các quy định của pháp luật và tiến hành sửa đổi, bổ sung Thoả ước.

Thoả ước lao động tập thể này ký tại Công ty Cổ phần Hóc Môn ngày .... tháng .... năm 2021 và gửi Thoả ước theo quy định tại Điều 77 Bộ Luật Lao động năm 2019

*Tp. Hồ Chí Minh, Ngày .... Tháng .... Năm 2021*

**ĐẠI DIỆN NGƯỜI LAO ĐỘNG**  
**CHỦ TỊCH CĐCS**  
*(Ký, ghi rõ họ tên và đóng dấu)*

**ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**  
**GIÁM ĐỐC CÔNG TY**  
*(Ký, ghi rõ họ tên và đóng dấu)*