

CHƯƠNG II

VIỆC LÀM VÀ BẢO ĐẢM VIỆC LÀM

Điều 5. Ký kết Hợp đồng lao động

1. Tuỳ theo tính chất công việc, Công ty thực hiện việc giao kết hợp đồng lao động theo các loại sau đây:
 - a. Hợp đồng lao động không xác định thời hạn áp dụng cho những công việc không xác định được thời điểm kết thúc hoặc những công việc có thời hạn trên 36 tháng.
 - b. Hợp đồng lao động xác định thời hạn áp dụng cho những công việc xác định được thời điểm kết thúc trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng.
 - c. Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng áp dụng cho những công việc có thể hoàn thành trong khoảng thời gian dưới 12 tháng hoặc để tạm thời thay thế người lao động bị kỷ luật chuyển làm công việc khác có thời hạn, người lao động tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động nghỉ việc vì lý do khác và hợp đồng với người đã nghỉ hưu.
2. Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b và điểm c khoản 1 Điều này hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới. Nếu không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm một thời hạn không quá 36 tháng, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn; nếu không ký thì đương nhiên trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn.
3. Không được giao kết hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định mà thời hạn dưới 12 tháng để làm những công việc có tính chất thường xuyên từ 12 tháng trở lên, trừ trường hợp phải tạm thời thay thế người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự, nghỉ theo chế độ thai sản hoặc nghỉ việc có tính chất tạm thời khác.

Điều 6. Những ưu tiên dành cho người lao động khi tuyển dụng hoặc ký lại hợp đồng lao động

1. Người lao động làm việc tại Công ty được ưu tiên ký lại hợp đồng lao động nếu trong quá trình làm việc đã hoàn thành công việc được giao và không bị kỷ luật ở mức độ sa thải.
2. Người thân của người lao động đang làm việc tại Công ty sẽ được ưu tiên tuyển dụng nếu có trình độ chuyên môn phù hợp với nhu cầu của đơn vị.
3. Trong trường hợp người lao động đã chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty khi trở lại xin vào làm việc, nếu Công ty có nhu cầu thì tiến hành ký hợp đồng theo đúng trình tự ban đầu.

Điều 7. Nguyên tắc và chế độ điều động tạm thời đối với người lao động

(Thực hiện theo Điều 34 Bộ luật Lao động và Điều 9 Nghị định 44/2003/NĐ-CP)

1. Khi gặp khó khăn đột xuất hoặc do nhu cầu sản xuất kinh doanh, người sử dụng lao động được quyền tạm thời điều chuyển người lao động làm công việc khác trái nghề nhưng không được quá 60 ngày trong một năm.
2. Khi tạm thời điều chuyển người lao động làm việc khác trái nghề, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 03 ngày, phải báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe và giới tính của người lao động.
3. Người lao động tạm thời làm công việc khác theo quy định tại khoản 1 Điều này được trả lương theo công việc mới. Nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương cũ thì được giữ nguyên mức tiền lương cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 70% mức tiền lương cũ nhưng không được thấp hơn mức tối thiểu do Nhà nước quy định.

Điều 8. Các trường hợp tạm hoãn, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

1. Tạm hoãn hợp đồng lao động được thực hiện trong những trường hợp sau:
 - a. Người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự hoặc các nghĩa vụ công dân khác do pháp luật quy định;
 - b. Người lao động bị tạm giữ, tạm giam;
 - c. Các trường hợp khác do hai bên thỏa thuận.

Hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động quy định tại điểm a, c khoản 1 Điều này, Công ty sẽ chấp thuận cho người lao động trở lại làm việc.

Trong trường hợp tạm hoãn hợp đồng lao động quy định tại điểm b Điều này, việc nhận người lao động trở lại làm việc hay không sẽ thực hiện theo quy định của pháp luật hiện hành đối với trường hợp này.

2. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:
 - a. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn trong những trường hợp sau:
 - (i) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm các điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng;
 - (ii) Không được trả công đầy đủ hoặc trả công không đúng thời hạn theo hợp đồng;
 - (iii) Bị ngược đãi, bị cưỡng bức lao động;
 - (iv) Bản thân hoặc gia đình thật sự có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng;
 - (v) Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở các cơ quan dân cử hoặc bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy Nhà nước;
 - (vi) Người lao động nữ có thai phải nghỉ việc theo chỉ định của thầy thuốc;
 - (vii) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị ba tháng liên tiếp đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36

- tháng và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa được hồi phục.
- b. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại điểm a Điều này, người lao động phải báo cho người sử dụng lao động biết trước:
- (i) Đối với các trường hợp quy định tại các điểm a(i), a(ii), a(iii) và a(vii) khoản 2 Điều này: ít nhất 03 ngày;
 - (ii) Đối với các trường hợp quy định tại điểm a(iv) và điểm a(v) khoản 2 Điều này: ít nhất 30 ngày nếu là hợp đồng xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng; ít nhất 03 ngày nếu là hợp đồng theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định mà thời hạn dưới 12 tháng;
 - (iii) Đối với trường hợp quy định tại điểm a(vi) khoản 2 Điều này thì thời gian báo trước tùy thuộc vào thời hạn do thầy thuốc chỉ định.
- c. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động, nhưng phải báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 45 ngày; người lao động ốm đau, tai nạn đã điều trị 6 tháng liền thì phải báo trước ít nhất 03 ngày.
- d. Người sử dụng lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong các trường hợp sau:
- (i) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng; Không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động là không hoàn thành định mức lao động hoặc nhiệm vụ được giao theo quy định tại Bảng quy định trách nhiệm – quyền hạn, Bảng phân công công việc và Phiếu giao việc của Công ty do yếu tố chủ quan đã bị lập biên bản hoặc nhắc nhở bằng văn bản ít nhất hai lần trong một tháng mà sau đó vẫn không khắc phục. *(Việc xác định không hoàn thành công việc có thể căn cứ vào kết quả kiểm tra đánh giá, xếp loại định kỳ hoặc đột xuất)*
 - (ii) Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại Điều 85 của Bộ luật Lao động;
 - (iii) Người lao động làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn ốm đau đã điều trị 12 tháng liền, người lao động làm theo hợp đồng lao động xác định thời hạn ốm đau đã điều trị 6 tháng liền và người lao động làm theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng ốm đau đã điều trị quá nửa thời hạn hợp đồng lao động, mà khả năng lao động chưa phục hồi. Khi sức khỏe của người lao động bình phục, thì được xem xét để giao kết tiếp hợp đồng lao động;
 - (iv) Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ việc làm;
 - (v) Công ty chấm dứt hoạt động.
- e. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại điểm d (ii) khoản 2 Điều này, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước:

- (i) Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;
 - (ii) Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng;
 - (iii) Ít nhất ba ngày đối với hợp đồng lao động theo mùa vụ, theo một công việc nhất định mà thời hạn dưới 12 tháng.
3. Trong trường hợp người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì phải nhận người lao động trở lại làm công việc theo hợp đồng đã ký và phải bồi thường một khoản tiền tương ứng với tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất hai tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có).
- Trong trường hợp người lao động không muốn trở lại làm việc, thì ngoài khoản tiền được bồi thường quy định tại khoản 3 Điều này, người lao động còn được trợ cấp theo quy định tại Điều 42 của Bộ luật Lao động.
- Trong trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận người lao động trở lại làm việc và người lao động đồng ý thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 3 Điều này và trợ cấp quy định tại Điều 42 của Bộ luật Lao động, hai bên thỏa thuận về khoản tiền bồi thường thêm cho người lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.
4. Trong trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có).
5. Trong trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì phải bồi thường chi phí đào tạo (nếu có) theo quy định của Chính phủ.
6. Trong trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nếu vi phạm quy định về thời hạn báo trước, bên vi phạm phải bồi thường cho bên kia một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước và áp dụng theo Điều 14 Nghị định 44/2003/NĐ-CP.

Điều 9. Trách nhiệm khi chấm dứt hợp đồng lao động

- 1. Trong thời hạn 07 (bảy) ngày, kể từ ngày chấp dứt Hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên; trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không được quá 30 (ba mươi) ngày.
- 2. Trong trường hợp Công ty bị phá sản thì các khoản có liên quan đến quyền lợi của người lao động được thanh toán theo quy định của pháp luật.
- 3. Người sử dụng lao động ghi lý do chấm dứt hợp đồng lao động vào sổ lao động và có trách nhiệm trả lại sổ cho người lao động. Ngoài các quy định trong sổ lao động, người sử dụng lao động không được nhận xét thêm điều gì trở ngại cho người lao động tìm việc làm mới.
- 4. Khi người lao động nhận được thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động từ Công ty, người lao động phải trả lại Công ty toàn bộ những tài sản, dụng cụ và trang thiết bị lao động đã được Công ty phát cho người lao động.

Điều 10. Những biện pháp đảm bảo việc làm cho người lao động

Công ty tìm kiếm các biện pháp để đẩy mạnh quá trình sản xuất, kinh doanh nguồn cung cấp nguyên liệu. Đồng thời, Công ty không ngừng đẩy mạnh và mở

rộng tốc độ tiêu thụ bằng các biện pháp thanh toán linh hoạt để tạo việc làm cho Người lao động.

Điều 11. Chính sách đào tạo và nâng lương

1. Công ty khuyến khích người lao động tự nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật, nghiệp vụ để hoàn thành tốt công việc được giao bằng cách trợ giúp một phần kinh phí và bố trí thời gian làm việc thuận lợi để người lao động có thể hoàn tất chương trình đào tạo.
2. Ngoài các chính sách đào tạo quy định tại khoản 1 Điều này, Công ty sẽ áp dụng chính sách đào tạo và nâng cao tay nghề theo các quy định của Công ty.
3. Công ty tổ chức xét nâng lương định kỳ theo Quy chế tiền lương hiện hành.

Điều 12. Trợ cấp thôi việc, mất việc làm, thất nghiệp.

Việc trợ cấp thôi việc, mất việc, thất nghiệp được thực hiện theo quy định của pháp luật hiện hành. Ngoài ra, tùy từng trường hợp cụ thể, người lao động có thể được xem xét hỗ trợ thêm một khoản phụ cấp do Công ty quyết định.

Điều 13. Kiểm tra, giám sát việc thi hành các chế độ chính sách đối với người lao động

Ban Chấp hành Công đoàn Cơ sở có trách nhiệm kiểm tra, giám sát việc thi hành các chế độ chính sách đối với người lao động tại Công ty và tham gia giải quyết các tranh chấp lao động (nếu có) theo đúng quy định của pháp luật lao động.