



## QUY CHẾ

**Quy chế lao động và chấm dứt Hợp đồng lao động tại Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên xổ số kiến thiết Ninh Thuận**  
(Ban hành kèm theo Quyết định số **17**/QĐ-XSKT ngày **28** tháng 6 năm 2024 của Chủ tịch Công ty TNHH một thành viên xổ số kiến thiết Ninh Thuận)

### Chương I HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

#### Điều 1. Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng

##### 1. Phạm vi điều chỉnh

Quy chế này quy định một số nội dung liên quan đến việc giao kết, thực hiện, tạm hoãn, chấm dứt Hợp đồng lao động tại Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên xổ số kiến thiết Ninh Thuận (gọi tắt là Công ty).

##### 2. Đối tượng áp dụng

- Người sử dụng lao động, người lao động Công ty;
- Cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động theo quy định tại Điều 2 Bộ luật Lao động.

#### Điều 2. Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động

1. Hợp đồng lao động (gọi tắt là HĐLĐ) là sự thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động tại Công ty.

##### 2. HĐLĐ được ký kết trên cơ sở:

- Tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực.
- Nhu cầu công tác, yêu cầu nhiệm vụ kinh doanh và chỉ tiêu lao động theo định biên từng thời kỳ của Công ty;
- Sự thoả thuận tự nguyện giữa hai bên nhưng không được trái pháp luật, Thỏa ước lao động tập thể của Công ty và đạo đức xã hội;

#### Điều 3. Điều kiện khi giao kết hợp đồng lao động

1. Người lao động được giao kết HĐLĐ vào làm việc tại Công ty phải đảm bảo đạt một số yêu cầu tiêu chuẩn cơ bản sau:

- Phải có trình độ năng lực, kiến thức về chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ dự kiến được giao;
- Phẩm chất đạo đức tốt, lý lịch rõ ràng;
- Đảm bảo sức khỏe tốt để phục vụ công tác;
- Đảm bảo các tiêu chuẩn khác quy định tại Bộ luật Lao động.

2. Người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin cho người lao động về công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ

ngôi, an toàn lao động, vệ sinh lao động, tiền lương, hình thức trả lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết HĐLĐ.

#### **Điều 4. Đối tượng giao kết hợp đồng lao động**

HĐLĐ đối với những người lao động đáp ứng đầy đủ các điều kiện tại Quy chế tuyển dụng, tổ chức tuyển dụng và sử dụng lao động của Công ty ban hành kèm theo Quyết định số 74/QĐ-XSKT ngày 26 tháng 6 năm 2024 của Chủ tịch Công ty và tại Điều 2, Điều 3 của Quy chế này.

#### **Điều 5. Loại hợp đồng lao động**

1. HĐLĐ được giao kết theo một trong các loại sau đây:

- a) HĐLĐ không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng;
- b) HĐLĐ xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian đủ từ 12 tháng đến 36 tháng;
- c) HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

2. Khi HĐLĐ quy định tại điểm b và 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 HĐLĐ hết hạn, hai bên phải ký kết HĐLĐ mới; nếu không ký kết HĐLĐ mới thì hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều này trở thành HĐLĐ không xác định thời hạn và hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều này trở thành HĐLĐ xác định thời hạn với thời hạn là 24 tháng.

3. Người được ký tiếp HĐLĐ phải đáp ứng các điều kiện sau đây:

- a) Người lao động đã hết thời hạn hợp đồng ghi trong HĐLĐ và trong thời gian đó không vi phạm các cam kết của hợp đồng, không vi phạm kỷ luật lao động từ khiển trách trở lên;
- b) Người lao động phải nâng cao trình độ văn hóa, chuyên môn nghiệp vụ, năng lực công tác đáp ứng nhiệm vụ kinh doanh của Công ty;
- c) HĐLĐ mới được tiếp tục ký kết sẽ tùy thuộc vào yêu cầu công việc của Công ty, năng lực công tác, ý thức làm việc của người lao động;
- d) Trong trường hợp hai bên ký tiếp HĐLĐ mới là hợp đồng xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm một lần, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết HĐLĐ không xác định thời hạn.

#### **Điều 6. Hình thức hợp đồng lao động**

1. HĐLĐ được ký kết bằng văn bản và phải được làm thành 02 (hai) bản, mỗi bên giữ một bản, không giao kết hợp đồng bằng miệng.

2. HĐLĐ được ký kết trực tiếp giữa người sử dụng lao động với người lao động. Công việc theo HĐLĐ phải do người giao kết thực hiện, không được giao cho người khác, nếu không có sự đồng ý của người sử dụng lao động.

#### **Điều 7. Nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động gồm:**

1. Tên và địa chỉ người sử dụng lao động hoặc của người đại diện hợp pháp.
2. Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số Căn cước công dân/ Căn cước hoặc Hộ chiếu của người lao động.
3. Công việc và địa điểm làm việc.
4. Thời hạn của hợp đồng lao động.
5. 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.
6. Chế độ nâng bậc, nâng lương.
7. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.
8. Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động.
9. Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp.
10. Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề.

### **Điều 8. Phụ lục hợp đồng lao động**

Khi có sửa đổi, bổ sung hoặc quy định chi tiết một số Điều, khoản của HĐLĐ mà không cần thiết phải ký lại HĐLĐ thì có thể ký kết Phụ lục HĐLĐ.

1. Phụ lục HĐLĐ là một bộ phận của HĐLĐ và có hiệu lực như HĐLĐ.
2. Phụ lục HĐLĐ quy định chi tiết, sửa đổi, bổ sung một số Điều, khoản của HĐLĐ nhưng không được sửa đổi thời hạn của HĐLĐ.

Trường hợp Phụ lục HĐLĐ quy định chi tiết một số Điều, khoản của HĐLĐ mà dẫn đến cách hiểu khác với HĐLĐ thì thực hiện theo nội dung của HĐLĐ.

Trường hợp Phụ lục HĐLĐ dùng để sửa đổi, bổ sung HĐLĐ thì phải ghi rõ nội dung những Điều, khoản sửa đổi, bổ sung và thời điểm có hiệu lực.

### **Điều 9. Hiệu lực của hợp đồng lao động - Sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động**

1. HĐLĐ có hiệu lực thực hiện kể từ ngày giao kết, hoặc từ ngày do hai bên thỏa thuận hoặc từ ngày người lao động bắt đầu làm việc.
2. Trong quá trình thực hiện HĐLĐ, nếu bên nào có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 03 ngày làm việc để sửa đổi bổ sung HĐLĐ hoặc giao kết HĐLĐ mới.
3. Trong quá trình thực hiện HĐLĐ nếu chỉ có một bên yêu cầu thay đổi nội dung nhưng bên kia không chấp nhận thì HĐLĐ cũ vẫn tiếp tục thực hiện, hoặc hai bên có thể chấm dứt HĐLĐ theo khoản 3, Điều 34 của Bộ luật Lao động.

### **Điều 10. Thử việc**

1. Người lao động trước khi được ký kết HĐLĐ, người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận về việc làm thử và có thể giao kết Hợp đồng thử việc. Nội dung hợp đồng thử việc quy định tại các khoản 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9 Điều 7 của Quy chế này.

2. Thời gian thử việc căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc 01 (một) lần đối với một công việc và bảo đảm các điều kiện sau đây:

- a) Không quá 60 ngày làm việc đối với công việc cần có trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ Cao đẳng trở lên;
- b) Không quá 30 ngày làm việc đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật trung cấp, nhân viên nghiệp vụ, chứng chỉ hành nghề (đối với lái xe);
- c) Không quá 06 ngày làm việc đối với công việc khác.

### **Điều 11. Tiền lương thử việc và kết thúc thời gian thử việc**

1. Tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó.

2. Kết thúc thời gian thử việc đối với người lao động làm công việc có thời gian thử việc quy định tại khoản 2 Điều 10 của Quy chế này, người sử dụng lao động phải thông báo kết quả thử việc cho người lao động (riêng thời gian thử việc quy định tại điểm a, b khoản 2 Điều 10 người sử dụng lao động phải thông báo trước 03 ngày làm việc).

Trường hợp thử việc đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động phải giao kết ngay HĐLĐ với một trong các hình thức quy định tại Điều 5 của Quy chế này.

Trường hợp thử việc không đạt yêu cầu thì chấm dứt hợp đồng thử việc.

3. Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ Hợp đồng thử việc đã ký kết mà không cần báo trước và không phải bồi thường.

### **Điều 12. Chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động**

1. Khi Công ty gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh hoặc do nhu cầu kinh doanh, người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với HĐLĐ nhưng không quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm, trừ trường hợp được sự đồng ý của người lao động. *(Nếu tiếp tục phải tạm thời chuyển người lao động đó làm công việc khác so với HĐLĐ thì phải được sự đồng ý của người lao động bằng văn bản).*

Người sử dụng lao động phải báo trước cho người lao động biết trước ít nhất là 03 ngày làm việc, phải báo rõ thời hạn làm việc tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe và giới tính của người lao động.

2. 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 công việc mới thấp hơn tiền lương công việc cũ thì được giữ nguyên tiền lương cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% mức tiền lương cũ nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

## **Chương II**

### **TẠM HOÃN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG**

#### **Điều 13. Các trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động**

HĐLĐ được tạm hoãn trong các trường hợp sau:

1. Người lao động thực hiện nghĩa vụ quân sự.
2. Người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật tố tụng hình sự.
3. Người lao động phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, đưa vào cơ sở cai nghiện bắt buộc, cơ sở giáo dục bắt buộc.
4. Lao động nữ mang thai theo quy định tại Điều 138 của Bộ luật Lao động.
5. Người lao động được cấp có thẩm quyền bổ nhiệm làm người quản lý doanh nghiệp của Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.
6. Các trường hợp khác do hai bên thoả thuận thống nhất: xin nghỉ không hưởng lương; xin đi học; xin làm việc có thời hạn ở cơ quan khác trong và ngoài nước.

#### **Điều 14. Nhận lại người lao động hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động**

1. Hết thời hạn tạm hoãn thực hiện HĐLĐ với các trường hợp quy định tại khoản 1, 3, 4, 5, 6 Điều 13 Quy chế này người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc:

a) Trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn HĐLĐ người lao động phải có mặt tại nơi làm việc và người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc. Trường hợp người lao động không thể có mặt tại nơi làm việc theo đúng thời hạn quy định thì người lao động phải thoả thuận với người sử dụng lao động về thời điểm có mặt;

b) Người sử dụng lao động có trách nhiệm bố trí người lao động làm công việc trong HĐLĐ đã giao kết; trường hợp không bố trí được công việc trong HĐLĐ đã giao kết thì hai bên thoả thuận công việc mới và thực hiện sửa đổi, bổ sung HĐLĐ đã giao kết hoặc giao kết HĐLĐ mới;

c) Nếu người lao động trở lại làm việc đúng thời gian quy định mà phải nghỉ chờ việc thì được hưởng đủ tiền lương theo quy định tại khoản 1 Điều 90 của Bộ luật Lao động;

d) Nếu quá 05 ngày người lao động không đến địa điểm làm việc mà không có lý do chính đáng thì bị xử lý theo hình thức sa thải theo khoản 4, Điều 125 của Bộ luật Lao động. Trong trường hợp này người lao động vẫn được trợ cấp cứ mỗi năm làm việc là một nửa tháng lương theo quy định tại Điều 23 Quy chế này.

2. Nếu hết thời hạn tạm hoãn HĐLĐ trong trường hợp quy định tại khoản 2, Điều 13 Quy chế này thì được giải quyết như sau:

a) Việc tạm giữ, tạm giam có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động:

- Nếu bị oan thì được trả đủ lương, được làm việc cũ;
- Nếu là người phạm pháp nhưng được cơ quan pháp luật miễn tố, không bị tù giam hoặc không bị cấm làm công việc cũ thì tùy theo tính chất sai phạm mà người sử dụng lao động bố trí người đó làm việc cũ hoặc bố trí công việc mới;

b) Trong trường hợp người lao động bị tạm giữ, tạm giam không liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động thì khi hết thời hạn bị tạm giữ, tạm giam, Người sử

dụng lao động có thể bố trí cho người đó làm công việc cũ hoặc sắp xếp làm công việc mới (nếu người lao động có nguyện vọng tiếp tục làm việc tại Công ty).

Tiền lương trong thời gian người lao động bị tạm giữ, tạm giam được thực hiện theo quy định của Chính phủ.

### **Chương III CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG**

**Điều 15. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động**  
HĐLĐ được chấm dứt trong những trường hợp sau:

1. Hết hạn HĐLĐ (Người lao động không tiếp tục làm việc).
2. Đã hoàn thành công việc theo HĐLĐ.
3. Hai bên thoả thuận chấm dứt HĐLĐ.
4. Người lao động đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội và tuổi hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật Lao động.
5. Người lao động bị kết án phạt tù nhưng không được hưởng án treo hoặc không thuộc trường hợp được trả tự do theo quy định của Bộ luật Tố tụng hình sự, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định của Toà án đã có hiệu lực pháp luật.
6. Người lao động chết; bị Toà án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết.
7. Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại Điều 125 của Bộ luật Lao động.
8. Người lao động đơn phương chấm dứt HĐLĐ tại Điều 16 của Quy chế này.
9. Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo quy định của pháp luật.

Trường hợp chấm dứt HĐLĐ tại các khoản 1, 2, 3, 5, 6, 8, 9 có từ đủ 12 tháng làm việc trở lên người sử dụng lao động phải chi trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật Lao động.

**Điều 16. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động**

Người lao động làm việc theo HĐLĐ có xác định thời hạn hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn trong các trường hợp:

1. Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm các điều kiện làm việc như đã thỏa thuận trong HĐLĐ nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 03 ngày làm việc.
2. Không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng thời gian theo HĐLĐ (báo trước ít nhất 03 ngày làm việc).

3. Bị người sử dụng lao động 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 (báo trước ít nhất 03 ngày làm việc).

4. Bản thân hoặc gia đình thật sự có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện HĐLĐ (báo trước ít nhất 03 ngày làm việc) được quy định trong các trường hợp sau đây:

a) 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;

b) Khi ra nước ngoài sinh sống hoặc làm việc;

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 HĐLĐ.

5. Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở các cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy Nhà nước.

Đối với 2 trường hợp quy định tại khoản 4 và khoản 5 Điều này: Người lao động phải báo trước ít nhất 30 ngày nếu là HĐLĐ xác định thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng; ít nhất 03 ngày nếu là HĐLĐ theo vụ việc hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

6. Người lao động nữ có thai phải nghỉ việc theo quy định của thầy thuốc khi có giấy chứng nhận nếu tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu đến thai nhi. Trong trường hợp này người lao động nữ phải báo trước cho người sử dụng lao động biết tùy thuộc vào thời hạn mà thầy thuốc chỉ định theo Điều 138 của Bộ luật Lao động và không phải bồi thường chi phí đào tạo.

7. Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 90 ngày liên tục đối với người làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo HĐLĐ theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa được hồi phục. Trong trường hợp này người lao động phải báo trước cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 03 ngày làm việc.

Người lao động làm theo HĐLĐ không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ, nhưng phải báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 45 ngày; người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 06 tháng liền thì phải báo trước ít nhất 03 ngày làm việc.

### **Điều 17. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Người sử dụng lao động**

1. Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong những trường hợp sau:

a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ. Trong trường hợp này người sử dụng lao động phải quy định cụ thể tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong Quy chế của doanh nghiệp. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ do người sử dụng lao động ban hành sau khi có ý kiến của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở;

b) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm theo HĐLĐ không xác định thời hạn, đã điều trị 06 tháng liên tục, đối với người lao động làm theo HĐLĐ xác định thời hạn và quá nửa thời hạn HĐLĐ đối với người làm theo HĐLĐ theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục;

Khi sức khỏe của người lao động bình phục, thì người lao động được xem xét để tiếp tục giao kết HĐLĐ;

c) Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật, mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc;

d) Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 31 của Bộ luật Lao động.

2. Khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước bằng văn bản:

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 đủ 12 tháng đến 36 tháng;

c) Ít nhất 03 ngày đối với HĐLĐ dưới 12 tháng.

**Điều 18.** Người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp sau:

1. Người lao động ốm đau hoặc bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo quyết định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền, trừ trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 17 của Quy chế này.

2. Người lao động đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng và những trường hợp nghỉ khác được người sử dụng lao động đồng ý.

3. Lao động nữ quy định tại khoản 3 Điều 137 của Bộ luật Lao động.

4. Người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

### **Điều 19. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật**

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là các trường hợp chấm dứt HĐLĐ không đúng quy định tại các Điều 16, Điều 17, Điều 18 của Quy chế này.

### **Điều 20. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật**

1. Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo HĐLĐ đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ.

2. Trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc, thì ngoài khoản tiền phải trả quy định tại khoản 1 Điều này người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 23 của Quy chế này.

3. Trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý, thì ngoài khoản tiền người sử dụng lao động phải trả theo quy định tại khoản 1 Điều này và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều



46 của Bộ luật Lao động, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ để chấm dứt HĐLĐ.

4. Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong HĐLĐ mà người lao động vẫn muốn làm việc thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này, hai bên thương lượng để sửa đổi, bổ sung HĐLĐ.

5. Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải phải trả cho người lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước.

### **Điều 21. Nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật**

1. Không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo HĐLĐ.

2. Nếu vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho người sử dụng lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước.

3. Phải hoàn trả chi phí đào tạo cho người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 62 của Bộ luật Lao động.

### **Điều 22. Trách nhiệm của người sử dụng lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động**

1. Ít nhất 15 ngày trước ngày HĐLĐ xác định thời hạn hết hạn, người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động biết thời điểm chấm dứt HĐLĐ.

2. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt HĐLĐ, 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 ngày.

3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại sổ bảo hiểm xã hội và những giấy tờ khác mà người sử dụng lao động đã giữ lại của người lao động.

4. Trong trường hợp Công ty bị chấm dứt hoạt động, bị giải thể, phá sản thì tiền lương, trợ cấp thôi việc, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các quyền lợi khác của người lao động theo thỏa ước lao động tập thể và HĐLĐ đã ký kết được ưu tiên thanh toán.

### **Điều 23. Trợ cấp thôi việc**

1. Khi HĐLĐ chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 5, 6, 8, 9 Điều 15 Quy chế này thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chỉ trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương. Trường hợp có tháng lẻ thì từ 01 tháng đến dưới 06 tháng được tính bằng nửa năm; từ đủ 06 tháng trở lên được tính bằng 01 năm làm việc.

2. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao

động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc.

3. Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo HĐLĐ trước khi người lao động thôi việc.

**Điều 24.** Người sử dụng lao động ghi lý do chấm dứt HĐLĐ vào Sổ lao động và có trách nhiệm trả lại Sổ lao động cho người lao động. Ngoài các quy định được ghi trong Sổ lao động, người sử dụng lao động không được nhận xét thêm điều gì gây trở ngại cho người lao động tìm việc làm mới.

#### **Chương IV** **ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

**Điều 25.** Quy chế Hợp đồng lao động và chấm dứt Hợp đồng lao động này được áp dụng kể từ ngày ký ban hành.

Quá trình thực hiện, căn cứ yêu cầu nhiệm vụ kinh doanh của Công ty hoặc có sự thay đổi về chính sách pháp luật của Nhà nước có liên quan thì Phòng Tổ chức – Lao động nghiên cứu, tham mưu Giám đốc Công ty trình Chủ tịch Công ty sửa đổi, bổ sung Quy chế này cho phù hợp. /.