**Mẫu hợp đồng lao động 2021 song ngữ**

**Công ty ………..** **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

Số .…/…. **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

**--------------**

**Name of the company** **THE SOCIALIST REPUBLIC OF VIETNAM**

Number .…/…. **Independence - Freedom - Happiness**

**--------------**

**HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG**

**LABOR CONTRACT**

Số: ………/HĐLĐ

*Number: ………/HDLD*

*Căn cứ Bộ luật Lao động của Quốc hội, số 45/2019/QH14*

*Under The Labor Code of the National Assembly, No. 45/2019 /QH14*

*Căn cứ Nghị định…………*

*Basing on Decree…………*

*Hôm nay, ngày ……. tháng ……. năm …..…. tại …………………………., chúng tôi gồm:*

*Today, day ……. month ……. year …..…. at …………………………., we are:*

**NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG (BÊN A):**

***THE EMPLOYER (PARTY A):***

Công ty:  ……………..

*Company:……………….*

Đại diện Ông/Bà:

On behalf of Mr/Mrs:

Chức vụ:

Position:

Địa chỉ:

Address:

Điện thoại:

*Tel:*

Mã số thuế:

*Tax code:*

Số tài khoản:

*Account number:*

**NGƯỜI LAO ĐỘNG (BÊN B):**

***EMPLOYEES (PARTY B):***

Ông/Bà:

*Mr/Ms:*

Sinh năm:

*Born in:*

Quốc tịch:

*Nationality:*

Nghề nghiệp:

*Job:*

Địa chỉ thường trú:

Home address:

Số CMTND/CCCD:

ID card no:

Số sổ lao động (nếu có):

Labor book no (If any):

Cùng thỏa thuận ký kết Hợp đồng lao động (HĐLĐ) và cam kết làm đúng những điều khoản sau đây:

*Both agreed to sign the Labor Contract and commit to comply with the following terms and conditions:*

**Điều 1: Điều khoản chung**

**Article 1: General terms**

Loại Hợp đồng lao động: …

*Category of Labor contract:*

Thời hạn Hợp đồng lao động: ……… tháng

*Contract term is……… month*

Thời điểm từ: ngày ….… tháng .….… năm …..….. đến ngày …..… tháng ……… năm ………

*From      day/month/year        to  day/month/year*

Địa điểm làm việc: …

*Place of work:*

Bộ phận công tác: Phòng …………………………

*Department of work:*

Chức danh chuyên môn (vị trí công tác): …………………..

*Position:*

Nhiệm vụ công việc như sau:

*Responsibilities:*

- Thực hiện công việc theo đúng chức danh chuyên môn của mình dưới sự quản lý, điều hành của Ban Giám đốc (và các cá nhân được bổ nhiệm hoặc ủy quyền phụ trách).

*- Performing the work in accordance with position under the management and control of Board of Directors (and appointed or authorized individuals).*

- Phối hợp cùng với các bộ phận, phòng ban khác trong Công ty để phát huy tối đa hiệu quả công việc.

*- Coordinating with other department in the company to maximize work efficiency.*

- Hoàn thành những công việc khác tùy thuộc theo yêu cầu kinh doanh của Công ty và theo quyết định của Ban Giám đốc (và các cá nhân được bổ nhiệm hoặc ủy quyền phụ trách).

*- Completing other works depending on the business target of the company and at the requirements of the Board of Directors (and appointed or authorized individuals).*

**Điều 2: Chế độ làm việc**

***Article 2: Working condition***

Thời gian làm việc: …

*Working time:*

Từ ngày thứ 2 đến ngày thứ 6:

*From Monday to Friday*

- Buổi sáng : 8h00 – 12h00

*Morning: 8h – 12h*

- Buổi chiều: 13h30 – 17h30

*Afternoon: 13h30 – 17h30*

Thiết bị và công cụ làm việc sẽ được Công ty cấp phát tùy theo nhu cầu của công việc.

*Working equipment to be provided depending on requirements of work.*

Điều kiện an toàn và vệ sinh lao động tại nơi làm việc theo quy định của pháp luật hiện hành.

*Occupational safety and sanitation conditions at the workplace in accordance with current law.*

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

***Article 3: Rights and obligations of the employer***

**3.1. Nghĩa vụ**

***3.1. Obligations***

a) Thực hiện công việc với sự tận tâm, tận lực, đảm bảo hoàn thành công việc với hiệu quả cao nhất theo sự phân công, điều hành (bằng văn bản hoặc bằng miệng) của Ban Giám đốc trong Công ty (và các cá nhân được Ban Giám đốc bổ nhiệm hoặc ủy quyền phụ trách).

*a) Perform the work with dedication, ensure the completion of the job with the highest efficiency according to the assignment, administration (in writing or verbally) of the Board of Directors in the Company (and other individuals appointed or authorized by the Board of Directors).*

b) Hoàn thành công việc được giao và sẵn sàng chấp nhận mọi sự điều động khi có yêu cầu.

*b) Complete the assigned works and be ready to accept any transfer when required.*

c) Nắm rõ và chấp hành nghiêm túc kỷ luật lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động, PCCC, văn hóa công ty, nội quy lao động và các chủ trương, chính sách của Công ty.

*c) Understand and strictly abide by the labor discipline, labor safety, labor hygiene, fire prevention, company culture, labor regulations, guidelines and policies of the Company.*

d) Bồi thường vi phạm và vật chất theo quy chế, nội quy của Công ty và pháp luật Nhà nước quy định.

*d) Compensate for violations and material according to the regulations, internal rules of the Company and the laws of the State.*

e) Tham dự đầy đủ, nhiệt tình các buổi huấn luyện, đào tạo, hội thảo do Bộ phận hoặc Công ty tổ chức.

*e) Attend fully and enthusiastically the training sessions, training sessions, seminars organized by the Department or the Company.*

f) Thực hiện đúng cam kết trong HĐLĐ và các thỏa thuận bằng văn bản khác với Công ty.

*f) Comply with the commitments in the labor contract and other agreements with the Company.*

g) Đóng các loại bảo hiểm, các khoản thuế…. đầy đủ theo quy định của pháp luật.

*g) Insurance payments, taxes… fully in accordance with the law.*

h) Chế độ đào tạo: Theo quy định của Công ty và yêu cầu công việc. Trong trường hợp CBNV được cử đi đào tạo thì nhân viên phải hoàn thành khoá học đúng thời hạn, phải cam kết sẽ phục vụ lâu dài cho Công ty sau khi kết thúc khoá học và được hưởng nguyên lương, các quyền lợi khác được hưởng như người đi làm.

*h) Training regime: According to the company's regulations and required work. In case the employee is sent for training, the employee must complete the course on time, must commit to long-term service to the Company after the course ends and be entitled to full salary and other benefits like working people.*

i) Nếu sau khi kết thúc khóa đào tạo mà nhân viên không tiếp tục hợp tác với Công ty thì nhân viên phải hoàn trả lại 100% phí đào tạo và các khoản chế độ đã được nhận trong thời gian đào tạo.

*i) If after the end of the training course, the employee does not continue to cooperate with the company, the employee must refund 100% of the training fee and benefits received during the training period.*

***3.2. Quyền lợi***

**3.2. Obligations**

a) Tiền lương và phụ cấp:

a) Salary and allowance:

- Mức lương chính: …. VNĐ/tháng.

*- Main salary: …. VND / month.*

- Phụ cấp trách nhiệm: ….. VNĐ/tháng.

- *Responsibility* allowance: *…. VND / month.*

- Phụ cấp hiệu suất công việc: Theo đánh giá của quản lý.

*- Job performance allowance: According to the management's evaluation.*

- Lương hiệu quả: Theo quy định của phòng ban, công ty.

*- Effective salary*: As regulated by *the department*, the Company

- Công tác phí: Tùy từng vị trí, người lao động được hưởng theo quy định của công ty.

*- Business fee: Depending on the position, the employee is entitled to according to the company's regulations.*

- Hình thức trả lương: Chuyển khoản vào ngày …

- Method of Payment: *Bank transfer on ...*

b) Các quyền lợi khác:

*b) Other benefits:*

- Khen thưởng: Người lao động được khuyến khích bằng vật chất và tinh thần khi có thành tích trong công tác hoặc theo quy định của công ty.

- Bonus: *Employees are encouraged physically and mentally when they have achievements in their work or* according to the Company’s Policies

- Chế độ nâng lương: Theo quy định của Nhà nước và quy chế tiền lương của Công ty. Người lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, không vi phạm kỷ luật và/hoặc không trong thời gian xử lý kỷ luật lao động và đủ điều kiện về thời gian theo quy chế lương thì được xét nâng lương.

- Salary Increment: *According to the State's regulations and the Company's salary policy. Employees who complete their assigned tasks, do not violate the discipline and/ or fail during the time of labor discipline and meet the time conditions according to the salary regulations shall be considered for salary increase.*

- Chế độ nghỉ: Theo quy định chung của Nhà nước

- Time of Rest: *According to the State's regulations*

+ Nghỉ hàng tuần: 2 ngày (Thứ 7 và ngày Chủ nhật).

*+ Closed weekly: 2 days (Saturday and Sunday).*

+ Nghỉ hàng năm: Những nhân viên được ký Hợp đồng chính thức và có thâm niên công tác 12 tháng thì sẽ được nghỉ phép năm có hưởng lương (01 ngày phép/01 tháng, 12 ngày phép/01 năm). Nhân viên có thâm niên làm việc dưới 12 tháng thì thời gian nghỉ hằng năm được tính theo tỷ lệ tương ứng với số thời gian làm việc.

*+ Annual leave: Employees who have signed an official contract and have 12 months working years will be entitled to paid annual leave (01 day off / 01 month, 12 days leave / 01 year). For employees with working age of less than 12 months, annual leave is calculated according to the proportion of time worked.*

+ Nghỉ ngày Lễ: Các ngày nghỉ Lễ theo quy định. Các ngày nghỉ Lễ nếu trùng với ngày Thứ 7, Chủ nhật thì sẽ được nghỉ bù vào ngày trước hoặc ngày kế tiếp tùy theo tình hình cụ thể mà Ban lãnh đạo Công ty sẽ chỉ đạo trực tiếp.

*+ Holiday: Public holidays as prescribed. Holidays, if they coincide with Saturday, Sunday, will be compensated on the previous day or the next day depending on the specific situation that the Board of Directors will direct.*

+ Sắp xếp đi du lịch cùng công ty.

*+ Travel arrangements with the company.*

- Chế độ Bảo hiểm xã hội theo quy định của nhà nước.

Social insurance *according to the State's regulations*

- Thỏa thuận khác: Công ty được quyền chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn đối với Người lao động có kết quả đánh giá hiệu suất công việc dưới mức quy định trong 03 tháng liên tục.

*- Other agreement: The Company has the right to terminate the Labor Contract ahead of time for the Employee whose work performance evaluation results are below the prescribed level for 03 consecutive months.*

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

**Article 4: Obligations and rights of the Employer**

**4.1 Nghĩa vụ**

***4.1* Obligations**

- Thực hiện đầy đủ những điều kiện cần thiết đã cam kết trong Hợp đồng lao động để người lao động đạt hiệu quả công việc cao. Bảo đảm việc làm cho người lao động theo Hợp đồng đã ký.

*- Fully implement the necessary conditions committed in the labor contract for the employee to achieve high work efficiency. Ensuring employment for employees under the signed contract.*

- Thanh toán đầy đủ, đúng thời hạn các chế độ và quyền lợi cho người lao động theo Hợp đồng lao động.

- Duly and in time settle all the rights and obligations to the Employee in accordance with the Contract.

- Chốt sổ bảo hiểm cho người lao động khi hai bên chấm dứt Hợp đồng lao động.

*- Closing the insurance book for the employee when the two parties terminate the labor contract.*

**4.2 Quyền hạn**

***4.2 Rights***

a) Điều hành người lao động hoàn thành công việc theo Hợp đồng (bố trí, điều chuyển công việc cho người lao động theo đúng chức năng chuyên môn).

*a) Manage the employee to complete the work under the Contract (arrange and transfer the work to the employee according to the professional functions).*

b) Có quyền chuyển tạm thời lao động, ngừng việc, thay đổi, tạm thời chấm dứt Hợp đồng lao động và áp dụng các biện pháp kỷ luật theo quy định của pháp luật hiện hành và theo nội quy của Công ty trong thời gian hợp đồng còn giá trị.

*b) Have the right to temporarily transfer, suspend, change, temporarily terminate the Labor Contract and apply disciplinary measures in accordance with current law and the Company’s regulations during the valid period of the contract.*

c) Tạm hoãn, chấm dứt Hợp đồng, kỷ luật người lao động theo đúng quy định của Pháp luật, và nội quy lao động của Công ty.

*c) Temporarily suspending, terminating the Contract, disciplining the employee in accordance with the Law, and the Company's labor regulations.*

d) Có quyền đòi bồi thường, khiếu nại với cơ quan liên đới để bảo vệ quyền lợi của mình nếu người lao động vi phạm Pháp luật hay các điều khoản của Hợp đồng này.

*d) Have the right to claim compensation, make a complaint to the relevant agency to protect their interests if the employee violates the Law or the terms of this Contract.*

**Điều 5: Đơn phương chấm dứt hợp đồng**

***Article 5: Unilaterally terminate the contract***

**5.1 Đối với người sử dụng lao động**

***5.1 For the employer***

Theo Điều 36 Bộ luật Lao động 2019, người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trong trường hợp sau đây:

*According to Article 36 of the Labor Law 2019, the employer has the right to unilaterally terminate the labor contract in the following cases:*

a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo Hợp đồng lao động được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của người sử dụng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do người sử dụng lao động ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;

*a) The employee regularly fails to complete the work under the labor contract which is determined by the criteria for evaluating the level of work completion in the employer's regulations. The Regulation on assessment of job completion is issued by the employer but must consult the grassroots representative organization for the place where there is a representative organization of employees at the grassroots;*

b) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc đã điều trị 06 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng hoặc quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn 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 sử dụng lao động xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động với người lao động;

*b) The employee is sick or has an accident who has received 12 consecutive months of treatment for the employee under an indefinite term or has been treated for 06 consecutive months for the employee under the definite labor contract from 12 months to 36 months or more than half the term of the labor contract for employees working under fixed-term labor contracts with a term of less than 12 months but their working capacity has not reinstated dress.  
When the employee's health recovers, the employer shall consider to continue signing the labor contract with the employee;*

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 người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc;

*c) Due to a natural disaster, fire, dangerous epidemic, enemy sabotage, or relocation or reduction of production and business at the request of a competent state agency, the employer has sought all remedial measures. recovery but still forced to reduce the workplace;*

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

*d) The employee is not present at the workplace after the time limit specified in Article 31 of this Law;*

đ) Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp có thỏa thuận khác;

*The employee is at full retirement age as prescribed in Article 169 of this Law, unless otherwise agreements;*

e) Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên;

*The employee quit the job without a plausible reason for 05 consecutive working days or more;*

g) Người lao động cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại khoản 2 Điều 16 của Bộ luật này khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động.

Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp quy định tại các điểm a, b, c, đ và g nêu trên, người sử dụng lao động phải báo trước cho người lao động như sau: Ít nhất 45 ngày.

Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động quy định tại điểm d và điểm e người sử dụng lao động không phải báo trước cho người lao động.

*g) The employee provides untruthful information as prescribed in Clause 2, Article 16 of this Law when entering into a labor contract, affecting the recruitment of the employer.*

*When unilaterally terminate the labor contract in the cases specified at Points a, b, c, dd and g above, the employer must notify the employee as follows: At least 45 days.*

*When unilaterally terminate the labor contract specified at Points d and e, the employer is not required to notify the employee in advance.*

**5.2 Đối với người lao động**

***5.2 For employees***

Theo Điều 35 Bộ luật Lao động 2019, người lao động có quyền đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động như sau: Ít nhất 45 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần báo trước trong trường hợp sau đây:

*According to Article 35 of the Labor Law 2019, the employee has the right to unilaterally terminate the labor contract but must notify the employer in advance as follows: At least 45 days if working under an indefinite labor contract.*

*An employee has the right to unilaterally terminate the labor contract without prior notice in the following cases:*

a) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận, trừ trường hợp quy định tại Điều 29 của Bộ luật này;

*a) Not being assigned to the correct job or working place or failing to ensure the agreed working conditions, except for the case specified in Article 29 of this Law;*

b) Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 97 của Bộ luật này;

*b) The salary is not paid in full or on time, except for the case in Clause 4 Article 97 of this Law;*

c) Bị người sử dụng lao động 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;

*c) The employer is mistreated, beaten, or verbally abusive, affected to health, dignity or honor; forced labor;*

d) Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

*d) Being sexually harassed at the workplace;*

đ) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 138 của Bộ luật này;

*The pregnant female employee must take leave as prescribed in clause 1 Article 138 of this Law;*

e) Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác;

*e) Reach the retirement age as prescribed in Article 169 of this Law, unless otherwise agreed by the parties;*

g) Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại khoản 1 Điều 16 của Bộ luật này làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động.

*g) The employer provides dishonest information as prescribed in clause 1 Article 16 of this Law, affecting the performance of the labor contract.*

**Điều 6: Những thỏa thuận khác**

***Article 6: Other agreements***

Trong quá trình thực hiện hợp đồng nếu một bên có nhu cầu thay đổi nội dung trong hợp đồng phải báo cho bên kia trước ít nhất 03 ngày và ký kết bản Phụ lục hợp đồng theo quy định của pháp luật. Trong thời gian tiến hành thỏa thuận hai bên vẫn tuân theo hợp đồng lao động đã ký kết.

*During the performance of the contract, if one party wishes to change the contents of the contract, it must notify the other party at least 03 days in advance and sign the Contract Appendix in accordance with law. During the implementation of the agreement, the two parties still follow the signed labor contract.*

Người lao động đọc kỹ, hiểu rõ và cam kết thực hiện các điều khoản và quy định ghi tại Hợp đồng lao động.

*Employees carefully read, understand and commit to comply with the terms and regulations stated in the Labor Contract.*

**Điều 7: Điều khoản thi hành**

***Article 7: Terms of implementation***

Những vấn đề về lao động không ghi trong Hợp đồng lao động này thì áp dụng theo quy định của Thỏa ước tập thể, nội quy lao động và pháp luật lao động.

*Labor issues not specified in this Labor Contract shall apply according to the provisions of the Collective Agreement, the labor regulations and the labor law.*

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 này.

*When the two parties sign the labor contract Appendix , the contents of the labor contract Appendix have the same value as the contents of this contract.*

Hợp đồng này được lập thành 02 (hai) bản có giá trị như nhau, người sử dụng lao động giữ 01 (một) bản, Người lao động giữ 01 (một) bản và có hiệu lực kể từ ngày … tháng … năm 20…

*This Contract is made in 02 (two) copies with the same value, the employer keeps 01 (one) copy, the employee keeps 01 (one) copy and takes effect from day ... month ... year 20 ...*

|  |  |
| --- | --- |
| **NGƯỜI LAO ĐỘNG**  (Ký, ghi rõ họ tên) | **NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**  (Ký, ghi rõ họ tên) |

**EMPLOYEE EMPLOYER**

(Sign, write full name) (Sign, write full name)