

15.4- MẪU PHƯƠNG ÁN SỬ DỤNG LAO ĐỘNG KHI CHO NHIỀU NGƯỜI LAO ĐỘNG THÔI VIỆC VÌ LÝ DO [THAY ĐỔI CƠ CẤU TỔ CHỨC]/[THAY ĐỔI CÔNG NGHỆ]/[LÝ DO KINH TẾ]

TEMPLATE OF LABOUR USAGE PLAN WHEN MANY EMPLOYEES ARE RETRENCHED BECAUSE OF [ORGANISATIONAL RESTRUCTURING]/[CHANGE OF TECHNOLOGY]/[ECONOMIC REASON]

PHƯƠNG ÁN SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

I. Nhu cầu nhân sự giảm do sự [thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động tại] [thay đổi sản phẩm, cơ cấu sản phẩm tại]/[thay đổi quy trình, công nghệ, máy móc, thiết bị sản xuất, kinh doanh gắn với ngành, nghề sản xuất, kinh doanh] của Công ty []

Được thành lập từ năm [], Công ty [] (“**Công ty**”) đã nhanh chóng nắm bắt được nhu cầu và thị hiếu của thị trường tại Việt Nam và trở thành một trong những công ty đứng đầu trong lĩnh vực []. Để đạt được thành tựu này, Công ty đã xây dựng một [bộ máy nhân sự/chiến lược phát triển sản phẩm/quy trình sản xuất, vận dụng công nghệ và đầu tư các máy móc, thiết bị sản xuất tiên tiến] phù hợp và đáp ứng nhu cầu kinh doanh của Công ty trong từng giai đoạn cụ thể.

Tuy nhiên, với kế hoạch và chiến lược kinh doanh mới trong giai đoạn hiện tại của Công ty, Công ty nhận thấy cần phải [sắp xếp lại các phòng ban, bộ phận và nhân sự có liên quan/hoàn thiện cơ cấu sản phẩm bằng cách thu hẹp danh mục sản phẩm nhằm loại bỏ những sản phẩm lỗi thời và những sản phẩm không có khả năng đem lại lợi nhuận cho Công ty/đổi mới quy trình, công nghệ lạc hậu và trang bị máy móc, thiết bị sản xuất, kinh doanh có trình độ kỹ thuật cao hơn] để đáp ứng mục tiêu và chiến lược kinh doanh mới này. Vì vậy, để tối ưu hóa các nguồn lực hiện có và tạo ưu thế cạnh tranh cho Công ty trên thị trường trong thời gian sắp tới, Công ty đã quyết định tiến hành việc [thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động/thay đổi sản phẩm, cơ cấu sản phẩm/thay đổi quy trình, công nghệ, máy móc, thiết bị sản xuất, kinh doanh gắn với ngành, nghề sản xuất, kinh doanh của Công ty] (sau đây gọi chung là “**Tái cấu trúc**”) theo mô hình tinh giản và hiệu quả hơn.

Để thực hiện việc Tái cấu trúc nêu trên, Công ty đã thực hiện nhiều phương án sắp xếp lại lao động nhằm bảo đảm việc làm cho người lao động (“**Người lao động**”) tại Công ty. Tuy nhiên, do Công ty không còn vị trí công việc trống nào để có thể giải quyết việc làm cho [] Người lao động dôi dư tại thời điểm này nên Công ty buộc phải xem xét đến phương án cho thôi việc đối với những Người lao động dôi dư này nhằm đảm bảo tính hiệu quả trong quản lý và hoạt động của Công ty.

II. Phương án sử dụng lao động

1. Tình hình nhân sự của Công ty

Hiện tại, Công ty có tổng cộng [] Người lao động đang làm việc tại Công ty,

trong đó [] Người lao động làm việc tại trụ sở chính của Công ty tại [] và [] Người lao động làm việc tại chi nhánh/văn phòng đại diện của Công ty tại []. Với kế hoạch Tái cấu trúc như được nêu tại Mục I trên đây, Công ty quyết định thực hiện việc [thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động tại/thay đổi sản phẩm, cơ cấu sản phẩm tại/thay đổi quy trình, công nghệ, máy móc, thiết bị sản xuất, kinh doanh gắn với ngành, nghề sản xuất, kinh doanh] của Công ty, và Công ty sẽ có [] Người lao động dôi dư bị cho thôi việc tại trụ sở chính và [] Người lao động bị cho thôi việc tại chi nhánh/văn phòng đại diện của Công ty.

2. Các phương án sắp xếp lại lao động mà Công ty đã thực hiện

Để đảm bảo việc làm cho đại đa số Người lao động đang làm việc cho Công ty và tránh cắt giảm số lượng nhân sự lớn, Công ty cũng đã thực hiện một số phương án như dưới đây:

- (i) Không thuê, tuyển thêm bất kỳ lao động mới nào tại Công ty trong thời gian hiện tại; và
- (ii) Đã gặp gỡ và làm việc với người đại diện có thẩm quyền của Sở Lao động, Thương binh và Xã hội (“SLĐTBXH”) [] để thông báo về việc thực hiện Tái cấu trúc của Công ty.

Với tình hình kinh doanh hiện nay, Công ty không còn việc làm mới nên không thể giải quyết và sắp xếp cho người lao động dôi dư trên thực tế và buộc phải cắt giảm thêm chi phí nhân công ngoài các phương án cắt giảm chi phí khác. Vì vậy, đối với [] người lao động dôi dư này, sau khi cân nhắc kỹ lưỡng, và nhận thấy không còn công việc mới nào để có thể chuyển những người lao động dôi dư này sang làm công việc mới, Công ty buộc phải xem xét đến phương án cắt giảm nhân sự đối với [] người lao động bị dôi dư này.

3. Cơ sở xây dựng phương án sử dụng lao động

Phương án sử dụng lao động này được xây dựng dựa trên các đánh giá tổng thể về tình hình sử dụng nhân sự của Công ty. Cụ thể, [Tổng] Giám đốc và bộ phận nhân sự, các phòng ban cũng như toàn thể [các chi nhánh và các nhà máy] đã thực hiện việc rà soát các công việc của từng phòng ban, đánh giá các công việc từng cá nhân đang phụ trách theo hợp đồng lao động.

4. Cắt giảm nhân sự sau khi đã thực hiện các phương án sắp xếp lại lao động

- 4.1. Công ty quyết định sẽ cắt giảm nhân sự đối với [] Người lao động dôi dư hiện làm việc tại các phòng ban tương ứng của Công ty là [] (Danh sách Người lao động được tiếp tục sử dụng và Người lao động dôi dư bị chấm dứt Hợp đồng lao động sau khi thực hiện Tái cấu trúc được quy định chi tiết tại Phụ lục đính kèm Phương án sử dụng lao động này).

Cụ thể:

- (i) Số lượng Người lao động tiếp tục được sử dụng, Người lao động đưa đi đào tạo lại để tiếp tục sử dụng: [];

- (ii) Số lượng Người lao động nghỉ hưu: [□];
- (iii) Số lượng Người lao động được chuyển sang làm việc không trọn thời gian: [□];
- (iv) Số lượng Người lao động phải chấm dứt Hợp đồng lao động vì lý do Tái cấu trúc: [□], trong đó:
 - ❖ Số Người lao động là thành viên [Ban chấp hành Công đoàn cơ sở/Ban lãnh đạo Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp]: [□];
 - ❖ Số 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: [□];
 - ❖ Số Người lao động đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng và những trường hợp nghỉ khác được Công ty đồng ý: [□];
 - ❖ Số Người lao động nữ đang mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi: [□]; và
 - ❖ Số Người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội: [□].

4.2. Việc cho Người lao động thôi việc sẽ được trao đổi với [Ban chấp hành Công đoàn cơ sở/Ban lãnh đạo Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp] (nếu có) của Công ty và được thông báo chính thức cho SLĐTBXH [□] và cho Người lao động 30 ngày trước khi Công ty ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động chính thức đối với từng Người lao động.

5. Các biện pháp và nguồn tài chính bảo đảm thực hiện phương án

- 5.1. Đối với những những Người lao động đã đủ điều kiện hưởng bảo hiểm thất nghiệp: Công ty sẽ hướng dẫn Người lao động đăng ký hưởng trợ cấp thất nghiệp theo quy định của pháp luật lao động.
- 5.2. Đối với Người lao động không đủ điều kiện hưởng bảo hiểm thất nghiệp và có thời gian làm việc cho Công ty không đủ điều kiện đóng bảo hiểm thất nghiệp (thời gian thử việc, thời gian nghỉ thai sản, thời gian nghỉ ốm đau từ 14 ngày trong tháng, v.v): Công ty sẽ thanh toán trợ cấp mất việc làm theo đúng quy định của pháp luật lao động. Số tiền dự kiến để chi trả trợ cấp mất việc làm cho Người lao động của Công ty là khoảng [□] đồng.
- 5.3. Công ty sẽ hướng dẫn Người lao động đăng ký hưởng trợ cấp bảo hiểm

xã hội một lần, nếu Người lao động nào có nhu cầu không tiếp tục tham gia bảo hiểm xã hội sau khi chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty.

- 5.4. Công ty cam kết thực hiện đúng và đầy đủ nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và thanh toán đầy đủ tiền các ngày nghỉ phép còn lại mà Người lao động chưa được nghỉ và trả tiền lương, thưởng (nếu có) cho Người lao động đến ngày chấm dứt hợp đồng lao động.

6. Thời gian thực hiện kế hoạch

- 6.1. Công ty dự định thông báo việc cho thôi việc đến SLĐTBXH [] vào tháng [] năm [].
- 6.2. Trong thời hạn 30 ngày lịch kể từ ngày thông báo việc cho thôi việc đến SLĐTBXH [], nếu không có sự phản đối của SLĐTBXH [] về việc cắt giảm lao động này, Công ty sẽ thông báo cho từng NLD dôi dư về việc cho thôi việc theo thời hạn báo trước tương ứng là 30 ngày lịch và ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với từng Người lao động dôi dư theo thời hạn chấm dứt đã thông báo cho Người lao động trước đó.
- 6.3. Lộ trình cắt giảm nhân sự sẽ được thực hiện [01 (một)] lần.
- 6.4. Công ty sẽ chi trả các khoản phải thanh toán cho Người lao động, nếu có, trong vòng 30 (ba mươi) ngày lịch kể từ ngày Công ty ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động.
- 6.5. Sổ bảo hiểm xã hội sẽ được Công ty trả lại cho từng Người lao động có liên quan sau 30 ngày làm việc kể từ ngày Công ty nhận được sự chấp thuận của cơ quan bảo hiểm xã hội về việc hoàn tất thủ tục chốt sổ bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật.

III. Các cam kết của Công ty

Công ty sẽ tuyển dụng lại những lao động đã bị cắt giảm khi Công ty có nhu cầu nhân sự. Với chính sách ưu tiên tuyển dụng lao động tại địa phương và tuyển dụng những Người lao động đã từng đóng góp và cống hiến cho Công ty, trong tương lai khi cần các vị trí tương tự, Công ty sẽ ưu tiên tuyển dụng lại những Người lao động dôi dư này.

IV. Ý kiến của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở/Ban lãnh đạo Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp

1. Qua quá trình làm việc và nghiên cứu phương án sử dụng lao động của Công ty, Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở/Ban lãnh đạo Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp nhận thấy Công ty thực sự có nhu cầu thực hiện việc Tái cấu trúc.
2. Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở/Ban lãnh đạo Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp đã đồng hành cùng Công ty trong việc xây dựng Phương án sử dụng lao động vì lý do Tái cấu trúc và hoàn toàn đồng ý với Phương án sử dụng

Câu lạc bộ Giám đốc Pháp chế Doanh nghiệp

Chief Corporate Counsel Club | cccc.org.vn

lao động này đồng thời sẽ phối hợp với Công ty thực hiện các thủ tục cần thiết để đảm bảo quyền lợi của Người lao động bị cho thôi việc vì lý do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động tại Công ty theo đúng quy định của pháp luật Việt Nam.

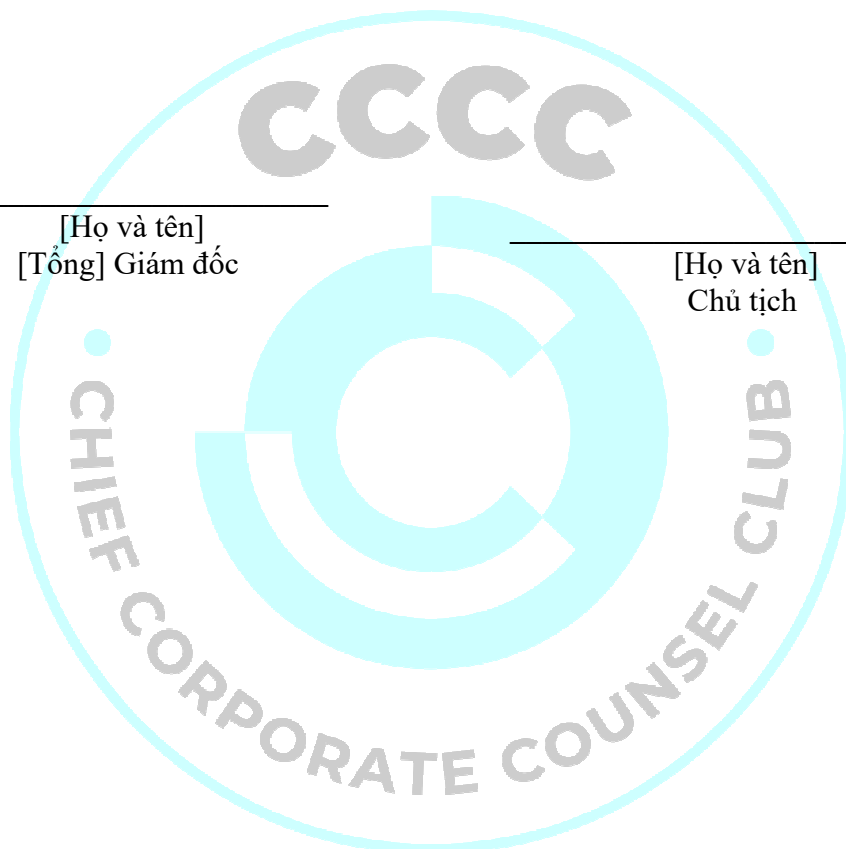
Phương án sử dụng lao động này lập vào [ngày] [tháng] [năm].

Thay mặt và đại diện cho
Công ty
Người đại diện theo pháp luật

Thay mặt và đại diện
Ban chấp hành Công đoàn cơ sở/Ban lãnh
đạo Tổ chức của Người lao động tại doanh
nghiệp

[Họ và tên]
[Tổng] Giám đốc

[Họ và tên]
Chủ tịch



LABOUR USAGE PLAN

I. Decrease of personnel demand due to [organisational structure change, labour re-structure at/product changes, product structure at/changes of procedures, technology, machinery, production and business equipment associated with business lines and production] of [X] Company.

Since its establishment in [X], Company [X] (“**Company**”) has quickly captured the demands and trends of the Vietnamese market to become one of the leading companies in the business of [X]. To gain this achievement, the Company has built up [a human resource system/product development strategy/production process; manipulated technology and invested in advanced machines and production equipment] which suits and meets business needs of the Company in each specific stage.

However, with new business plans and strategies at the present, the Company found it necessary to [re-arrange relevant departments, divisions and Human Resource/complete product structures by narrowing the list of products in order to eliminate outdated products and potentially unprofitable product/innovate old processes and technologies and equipment and machinery, production and business equipment with higher technical qualifications] to meet its goals and this new business strategy. Thus, in order to optimise existing resources and create competitive advantages for the Company in the market in the near future, the Company decided to conduct [a change of organisational structure and labour re-structuring/changing products, product structuring/changes of the processes, technologies, production and business machinery and equipment associated with production and business lines of the Company] (collectively referred to as “**Restructuring**”) following a simple and more efficient model.

In order to carry out the Restructuring, the Company has implemented many labour re-structuring plans to ensure employment for the employees (“**Employees**”) in the Company. However, since the Company has no vacant positions to be able to resolve jobs for redundant employees at this time, the Company is forced to consider a retrenchment plan for these redundant employees to ensure the management and operational efficiency of the Company.

II. Labour usage plan:

1. Personnel situation of the Company

At the moment, the Company has [X] Employees working in the Company, in which [X] Employees working at the Company’s head office located at [X] and [X] Employees working at its branches/representative offices located at [X]. With the Restructuring plan as stated in Section I above, the Company has decided to implement [the change of organisational structure, labour re-structuring at/the change of products, product structure at] [the change of procedures, technology, machinery, production and business equipment associated with lines of business and production] of the Company, and the Company shall retrench [X] redundant Employees at the Company’s head office and [X] Employees at its branches/representative office.

2. Plans of personnel reorganisation conducted by the Company

To ensure jobs for most Employees who are working for the Company and avoid retrenching a number of employees, the Company has conducted some specific plans as below:

- (i) Not employ or recruit any new employee for the Company at the current time; and
- (ii) Has met and worked with the competent representative of the Department of Labour, War Invalids and Social Affairs of [X] (“**DOLISA**”) to inform the implementation of the Restructuring of the Company.

With the current business situation, the Company has no new job and accordingly could not arrange jobs for the redundant Employees in practice and is forced to further cut labour costs beyond the other cost-cutting plans. Therefore, for these [X] redundant Employees, after thoroughly considering and finding that there are no new jobs that are able for them to work, the Company had to consider a plan on retrenching these [X] redundant Employees.

3. Basis for formulating the labour usage plan

This labour usage plan is formulated based on an overall assessment of the Company’s personnel utilisation. Especially, the [General] Director and Human Resource Department and other related departments of the Company have reviewed workloads of each department and evaluated tasks performed by each Employee under his/her labour contract.

4. Retrenching the redundant employees after performing the labour rearrangement plan

4.1. The Company has decided to retrench [X] the redundant Employees working at corresponding departments, divisions of the Company [X] (List of the remaining Employees being utilised and the redundant Employees whose labour contracts must be terminated due to the implementation of the Restructuring as Annex attached to this Labour usage plan).

In particular:

- (i) Number of the remaining Employees still utilised and re-trained for the continued usage: [X];
- (ii) Number of Employees to be retired;
- (iii) Number of Employees to be transferred to part-time jobs;
- (iv) Number of Employees to have their labour contracts terminated because of the Restructuring: [X], including the:

- ❖ Number of Employees who are members of the Executive Committee of the Grassroots Trade Union/leaders of the employee's organisation at the enterprise: [X];
- ❖ Number of Employees who are sick or suffering from labour accidents or have occupational disease under treatment or nursing as decided by the competent medical agencies: [X];
- ❖ Number of Employees taking annual leaves, personal leaves or other cases approved by the Company: [X];
- ❖ Number of female Employees who are pregnant, maternity leaves, have to take care of her under 12 month-old children: [X]; and
- ❖ Number of female Employees taking maternity leave in accordance with the law on social insurance: [X].

4.2. The retrenchment will be conducted in consultation with the Executive Committee of the Grassroots Trade Union/the leaders of the employee's organisation at the enterprise of the Company and officially inform the DOLISA, the employees 30 days before the Company issuing its' official decision on labour contract termination with each Employee.

5. Measures and financial resources ensuring performance of the plan

- 5.1. With regard to the Employees who are entitled to unemployment insurance, the Company is responsible for guiding them to register and derive the benefit of the unemployment insurance according to the regulation of the labour law.
- 5.2. With regard to the Employees who are not qualified to receive the unemployment insurance and their working period in the Company does not qualify them for unemployment insurance payment (probation time, maternity leave, over 14-day monthly sick leave, etc.); the Company will pay them retrenchment insurance according to the regulation of the labour law. The estimated amount to pay for the retrenchment insurance for the Employees is VND [X].
- 5.3. The Company will guide the Employees to conduct procedures for social insurance to receive their insurance once, if any employees do not need to participate in the social insurance benefit after terminating the labour contracts with the Company.
- 5.4. The Company undertakes to accurately and completely implement its' obligation to contribute social insurance, health insurance and

unemployment insurance and pay in full any unused annual leaves and salaries, incentives (if any) to the Employees until the termination dates of their labour contracts.

6. Plan performance schedule

- 6.1. The Company intends to make a report on the retrenchment to the DOLISA on [2].
- 6.2. Within 30 days of the notice on the retrenchment to the DOLISA [2], and if there is no objection from the DOLISA on the retrenchment, the Company shall send a notice to each of the redundant Employees on the retrenchment with an advanced notice time respectively 30 calendar days and issue a decision on labour contract termination with each of the redundant employees according to advanced notice time as notified to the employees.
- 6.3. The retrenchment shall be carried out [once].
- 6.4. The Company shall pay any payable entitlements to the redundant Employees, if any, within [30] calendar days as from the date of the Company's decision on labour contract termination.
- 6.5. The social insurance book shall be returned to each of the redundant Employees after 30 working days from the date when the Company obtains approval of the social insurance agency regarding to complete procedures for closing insurance books in accordance with the law.

III. Guarantees of the Company

The Company shall re-recruit the redundant Employees when the Company is in need. Giving first priority in recruitment of local Employees and the Employees contributing and being devoted to the Company in the future once the Company has any similar vacancy, the Company shall give first priority to re-recruit the said redundant Employees.

IV. Opinions of the Executive Committee of the Grassroots Trade Union/the leader of the employees' organisation at the enterprise

1. Through working and considering the labour usage plan of the Company, the Executive Committee of the Grassroots Trade Union/the leader of the employees' organisation at the enterprise found that the Company actually needs to implement the Restructuring.
2. The Executive Committee of the Grassroots Trade Union/the leader of the employees' organisation at the enterprise has supported the Company in formulating the Labour usage plan due to the Restructuring and fully agreed with the Labour usage plan and will coordinate with the Company to conduct necessary legal procedural steps to ensure the redundant employees' interest due to the change of organisational structure, labour restructuring in accordance

with the laws of Vietnam.

This Labour usage plan is agreed and signed on [Q].

**For and on behalf of
the Company**
The legal representative

**For and on behalf of
the Executive Committee of the
Grassroots Trade Union/the leader of
the employees' organisation at the
enterprise**

[Full name]
[General] Director

[Full name]
Chairman

