

[●], 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 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**  
**ng nghiệp**

\_\_\_\_\_  
[Họ và tên]  
[Tổng] Giám đốc

\_\_\_\_\_  
[Họ và tên]  
Chủ tịch

