

**9- MẪU QUYẾT ĐỊNH CHUYỂN NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀM CÔNG VIỆC
KHÁC SO VỚI HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG**
**TEMPLATE OF DECISION ASSIGNING EMPLOYEE TO WORK FOR THE
JOBS OTHER THAN THOSE STATED IN THE LABOUR CONTRACT**

Tại [●], [ngày] [tháng] [năm]

**QUYẾT ĐỊNH CỦA [TỔNG] GIÁM ĐỐC
CÔNG TY [●]**

(V/v: Chuyển Người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động)

- Căn cứ vào Bộ luật Lao động được Quốc hội thông qua vào ngày 20 tháng 11 năm 2019 và có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021;
- Căn cứ Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ ngày 14 tháng 12 năm 2020;
- Căn cứ Hợp đồng lao động số [●] và Phụ lục Hợp đồng lao động số [●] giữa [Tên Công ty] (“**Công ty**”) và [Ông]/[Bà] [●] vào [ngày] [tháng] [năm] (“**Hợp đồng lao động**”); và
- Căn cứ Thông báo số [●] của Công ty ngày [●] về việc chuyển Người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động (“**Thông báo**”).

QUYẾT ĐỊNH

Điều 1: Chuyển người lao động (“**Người lao động**”) có tên và thông tin như sau:

Họ và tên : [●]

[Giấy CMND]/[Căn cước công dân]/
[Hộ chiếu] số : [●]

Ngày tháng năm sinh : [●]

Vị trí công việc : [●]

Bộ phận : [●]

Phòng, ban : [●]

sang làm việc ở vị trí công việc [●] thuộc bộ phận [●], Phòng, ban [●] trong thời hạn [●] ngày [thời hạn chuyển Người lao động làm công việc khác không được quá 60 ngày cộng dồn trong 01 năm hoặc có thể là một thời hạn dài hơn nhưng phải được sự đồng ý bằng văn bản của Người lao động] kể từ [ngày] [tháng] [năm] đến [ngày] [tháng] [năm].

Lý do điều chuyển: [Công ty gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh.]

Điều 2: Người lao động sẽ được nhận tiền lương và các chế độ phúc lợi theo công việc mới như sau:

- (i) Mức lương : Đồng Việt Nam/tháng;
- (ii) Phụ cấp lương (nếu có) : Đồng Việt Nam/tháng; và
- (iii) Các khoản bổ sung khác (nếu có) : Đồng Việt Nam/tháng.

[Công ty có thể áp dụng tiền lương cũ hoặc tiền lương mới cho Người lao động. Tuy nhiên, nếu áp dụng tiền lương mới mà tiền lương mới thấp hơn tiền lương công việc cũ thì Công ty sẽ giữ nguyên tiền lương cũ cho Người lao động trong thời hạn 30 ngày làm việc kể từ ngày chuyển công việc. Hết thời hạn này, Công ty mới có quyền áp dụng tiền lương mới và tiền lương này phải ít nhất bằng 85% mức tiền lương công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định tại thời điểm đó].

- (iv) Bảo hiểm bắt buộc: Công ty sẽ tham gia các loại bảo hiểm bắt buộc cho Người lao động theo quy định của pháp luật lao động hiện hành trong thời gian Người lao động chuyển sang làm công việc khác.

Điều 3: Người lao động, [Giám đốc] [Trưởng phòng] Nhân sự, các bộ phận và phòng, ban có liên quan của Công ty có trách nhiệm thi hành Quyết định này.

Điều 4: Quyết định này được lập thành 02 (hai) bản gốc và có hiệu lực kể từ ngày ký, trong đó 01 (một) bản gốc sẽ được lưu tại Công ty và 01 (một) bản gốc sẽ được giao cho Người lao động để thực hiện.

Thay mặt và đại diện cho Công ty

[Họ và tên]

[Chức vụ]

At [●], [date] [month] [year]

**DECISION OF [GENERAL] DIRECTOR
OF COMPANY [●]**

(On: Assigning the employee to work for another job which is different from the one as stated in labour contract)

- Pursuant to the Labour Code passed by the National Assembly of the Socialist Republic of Vietnam dated 20 November 2019 and is effective on 01 January 2021;
- Pursuant to Decree No. 145/2020/ND-CP of the Government dated 14 December 2020;
- Pursuant to Labour Contract No. [●] and Appendix to Labour Contract No. [●] between [name of Company] (“**Company**”) and [Mr.]/[Ms.] [●] on [●] (“**Labour Contract**”); and
- Pursuant to Notice No. [●] issued by the Company on [●] regarding assigning the employee to work for another job which is different from the one as stated in the Labour Contract (“**Notice**”).

DECIDES:

Article 1: Assigning the employee (“**Employee**”) with the name and information as follows:

Full name : [●]

[Identity Card]/[Citizenship identity]/
[Passport] No. : [●]

Date of birth : [●]

Position : [●]

Department : [●]

Division : [●]

to work under the new position [●] belonging to the Department of [●], Division of [●] within [●] days [time-limit to assign the Employee to work another job shall not exceed cumulative 60 days in a calendar year or shall be a longer period but must be agreed by the Employee] from [●] to [●].

Reason for assignment: [the Company encounters unexpected difficulties due to natural disasters, fire, dangerous diseases, adopts prevention measures, overcome labour accidents, occupational diseases, problems of electricity, water or due to production and business demand.]

Article 2: The Employee shall be entitled to salary and benefit regimes under the new job as

follows:

- (i) Salary : VND [●]/month;
- (ii) Salary allowances (if any) : VND [●]/month; and
- (iii) Other additional amounts (if any) : VND [●]/month.

[The Company may apply the current salary or new salary to the Employee. However, if the new salary is lower than the current salary then the Company shall retain the current salary for the Employee within a period of 30 working days from the date of assignment. After such period, the Company has the right to apply the new salary and such salary must be at least equal to 85% of the current one but not lower than the regional minimum salary announced by the Government at that time].

- (iv) Statutory insurance: The Company shall participate in statutory insurances for the Employee in accordance with the applicable laws during her/his time of being assigned to work the other job.

Article 3: The Employee, [Directors]/[Managers] of Human Resource Department, relevant departments and divisions of the Company are responsible for implementation of this Decision.

Article 4: This Decision is made into 02 (two) original copies and takes effect as from the signing date, in which 01 (one) original copy shall be kept at the Company and 01 (one) original copy shall be held by the Employee for execution.

For and on behalf of the Company

[Full name]
[Title]