|  |
| --- |
|  |

**PHƯƠNG ÁN SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NĂM ...**

**I. Nhu cầu cắt giảm nhân sự do... của Công ty:**

Vì lý do … và  để đáp ứng kế hoạch tổ chức, hoạt động cũng như thực hiện chiến lược kinh doanh mới trong giai đoạn hiện tại của Công ty, Công ty... xét thấy cần tổ chức lại cơ cấu nhân sự trong các phòng ban, bộ phận của Công ty. Do đó, để có thể sử dụng tối ưu và hiệu quả nhân sự trong Công ty và đáp ứng được nhu cầu cạnh tranh của Công ty trên thị trường tương đương nên hiện nay Công ty quyết định tiến hành việc cắt giảm nhân sự theo quy mô tinh giản nhưng hiệu quả hơn.

Để thực hiện việc cắt giảm nhân sự nêu trên, Công ty... xây dựng phương án cắt giảm nhân sự này để bảo đảm và phát triển tình hình hoạt động của Công ty trong thời gian tới.

**II. Phương án sử dụng lao động:**

**1. Tình hình nhân sự tại Công ty... hiện nay:**

Hiện tại, Công ty... đang sử dụng tổng số … người lao động làm việc. Trong đó có tất cả... nhân sự làm việc tại phòng....; có tất cả... nhân sự làm việc tại phòng...; có tất cả... nhân sự làm việc tại bộ phận...

**2. Số lượng nhân sự cắt giảm dự kiến sau khi Công ty... đã thực hiện các phương án sắp xếp lại nhân sự:**

Công ty... quyết định thực hiện cắt giảm … người lao động hiện làm việc tại các phòng ban tương ứng của Công ty *(có danh sách kèm theo tại Phục lục đính kèm Phướng án 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 cắt giảm nhân sự: ….

**3. Quyền và nghĩa vụ của Công ty trong việc thực hiện phương án sử dụng lao động:**

3.1. Công ty trước khi cho người lao động thôi việc phải trao đổi ý kiến với Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở của Công ty và thông báo cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội … trước khi người sử dụng lao động ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động chính thức đối với từng người lao động.

3.2. Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày thông báo việc cắt giảm nhân sự của Công ty đến Sở Lao động - Thương binh và Xã hội …, Công ty sẽ có trách nhiệm thông báo cho người lao động trong diện bị cắt giảm nhân sự về việc cho thôi việc theo thời hạn báo trước tương ứng là 30 hoặc 45 ngày theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 và ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động (Quyết định nghỉ việc) đối với từng người lao động theo thời hạn chấm dứt đã thông báo cho người lao động trước đó.

3.3. 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 trong vòng 30 ngày kể từ ngày Công ty công bố Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động.

3.4. Công ty có trách nhiệm phải trả sổ bảo hiểm xã hội 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.

**4. Quyền và nghĩa vụ của người lao động trong việc thực hiện phương án sử dụng lao động:**

4.1. Nhận các khoản phải thanh toán trong vòng 30 ngày kể từ ngày Công ty ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn với người lao động;

4.2. Nhân sự được tiếp tục làm việc tại Công ty phải tham gia các buổi đào tạo do Công ty tổ chức;

4.3. Thực hiện theo các quy định được nêu trong phương án sử dụng lao động này.

**5. Biện pháp và nguồn tài chính đảm bảo thực hiện phương án:**

5.1. Đối với những những người lao động đã đủ điều kiện tham gia 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 tham gia bảo hiểm thất nghiệp và có thời gian làm việc cho Công ty không đủ điều kiện đóng bảo hiểm thất nghiệp thì 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 là khoảng … đồng/ 1 người lao động.

**6. Thời gian thực hiện phương án:**

Công ty... dự định thông báo việc cho thôi việc đến Sở Lao động - Thương binh và Xã hội … vào ngày … tháng … năm ....

**III. Ý kiến của Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở:**

.....

Phương án sử dụng lao động này lập vào ngày … tháng … năm …

|  |  |
| --- | --- |
| **Thay mặt và đại diện**  **Người sử dụng lao động**  *(Họ và tên, Chức vụ)* | **Đại diện Tổ chức đại diện**  **người lao động**  *(Họ và tên, Chức vụ)* |