

## **THÔNG TƯ**

### **Quy định mẫu và nội dung của Hợp đồng cung ứng lao động và Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài**

*Căn cứ Khoản 3 Điều 17 Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng ngày 29 tháng 11 năm 2006;*

*Căn cứ Nghị định số 106/2012/NĐ-CP ngày 20 tháng 12 năm 2012 của Chính Phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;*

*Theo đề nghị của Cục trưởng Cục Quản lý lao động ngoài nước;*

*Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành Thông tư quy định mẫu và nội dung của Hợp đồng cung ứng lao động và Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.*

## **Chương I**

### **QUY ĐỊNH CHUNG**

#### **Điều 1. Phạm vi điều chỉnh**

Thông tư này quy định mẫu và nội dung của Hợp đồng cung ứng lao động và Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài trong hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

#### **Điều 2. Đối tượng áp dụng**

1. Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài;
2. Tổ chức sự nghiệp của Nhà nước đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài;
3. Doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài;
4. Tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài;
5. Người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo các hình thức nêu tại Khoản 1 và 2 Điều 6, Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (sau đây gọi tắt là người lao động);

6. Tổ chức, cá nhân khác có liên quan đến việc người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

### **Điều 3. Nguyên tắc giao kết hợp đồng, hình thức của hợp đồng**

Hợp đồng được giao kết trên nguyên tắc: tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác, trung thực, không được trái luật, đạo đức xã hội.

Hợp đồng cung ứng lao động, Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài phải được ký kết bằng văn bản.

## **Chương II**

### **HỢP ĐỒNG CUNG ỨNG LAO ĐỘNG**

#### **Điều 4. Định nghĩa**

Hợp đồng cung ứng lao động là sự thoả thuận bằng văn bản giữa doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp của Việt Nam với bên nước ngoài về điều kiện, nghĩa vụ của các bên trong việc cung ứng và tiếp nhận người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

#### **Điều 5. Nội dung**

Hợp đồng cung ứng lao động phải phù hợp với pháp luật Việt Nam, pháp luật của nước tiếp nhận người lao động và có những nội dung chính sau đây:

##### **1. Thông tin về các bên tham gia ký kết hợp đồng**

Thông tin về các bên tham gia ký kết hợp đồng bao gồm: Tên đầy đủ, tên giao dịch của bên tham gia ký kết hợp đồng; Đại diện của các bên; Địa chỉ đăng ký kinh doanh hay địa chỉ giao dịch; Số Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp, Mã số doanh nghiệp, ngày cấp (nếu có), mã số thuế, số tài khoản; Điện thoại, fax, email; các thông tin liên quan khác.

2. Các nội dung về điều kiện cung ứng, tiếp nhận lao động: Số lượng lao động sẽ cung ứng/tiếp nhận; ngành, nghề, công việc phải làm; Địa điểm làm việc; Thời hạn làm việc; Điều kiện, môi trường làm việc; Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; An toàn và bảo hộ lao động; Tiền lương, tiền công, các chế độ khác và tiền thưởng (nếu có); tiền làm thêm giờ; Điều kiện ăn, ở, sinh hoạt; Chế độ khám bệnh, chữa bệnh; Chế độ bảo hiểm; Trách nhiệm trả chi phí giao thông từ Việt Nam đến nơi làm việc và ngược lại; Điều kiện chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn, trách nhiệm bồi thường thiệt hại và chi phí đưa lao động về nước và các điều kiện liên quan khác.

Trường hợp hợp đồng cung ứng lao động chỉ là hợp đồng chính thì các nội dung quy định tại khoản này phải được thể hiện cụ thể trong các phụ lục của hợp đồng.

##### **3. Quyền và nghĩa vụ của các bên ký kết hợp đồng**

Trong hợp đồng phải quy định cụ thể quyền và nghĩa vụ của các bên ký

kết hợp đồng trong việc tổ chức tuyển chọn, đào tạo lao động trước xuất cảnh, làm các thủ tục đưa và tiếp nhận lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, giải quyết phát sinh khi người lao động làm việc ở nước ngoài.

#### 4. Tiền môi giới (nếu có)

Trong Hợp đồng phải quy định cụ thể mức tiền môi giới, trách nhiệm thanh toán tiền môi giới (nếu có), đồng tiền dùng để thanh toán tiền môi giới, lộ trình thanh toán tiền môi giới (tiền độ, thời điểm, phương thức thanh toán).

#### 5. Giải quyết tranh chấp

Tranh chấp giữa doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp của Việt Nam với bên nước ngoài được giải quyết trên cơ sở thỏa thuận đã ký.

Các tranh chấp chưa được thỏa thuận trong hợp đồng thì lựa chọn áp dụng quy định của pháp luật Việt Nam hoặc quy định của pháp luật nước tiếp nhận lao động hoặc quy định của điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên để giải quyết.

#### 6. Thời hạn hợp đồng và gia hạn hợp đồng

Trong hợp đồng phải quy định cụ thể thời hạn của hợp đồng và điều kiện gia hạn hợp đồng.

#### 7. Chấm dứt hợp đồng cung ứng lao động trước thời hạn

Trong hợp đồng, các bên phải thỏa thuận, quy định cụ thể về: Các trường hợp chấm dứt hợp đồng trước thời hạn; Trình tự thủ tục chấm dứt hợp đồng bởi các bên; Trách nhiệm của các bên sau khi chấm dứt hợp đồng; Quyền của người lao động đã được đưa đi làm việc ở nước ngoài.

### **Điều 6. Mẫu Hợp đồng cung ứng lao động**

Mẫu Hợp đồng cung ứng lao động được quy định tại Phụ lục số 01 ban hành kèm theo Thông tư này.

Trường hợp nước tiếp nhận lao động có quy định mẫu Hợp đồng cung ứng lao động khác với mẫu quy định tại Phụ lục 01 thì hai bên có thể thỏa thuận ký hợp đồng khác nhưng phải bảo đảm có đầy đủ nội dung như quy định tại Điều 5 của Thông tư này.

## **Chương III**

### **HỢP ĐỒNG ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI**

#### **Điều 7. Định nghĩa**

Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài là sự thỏa thuận bằng văn bản giữa doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp với người lao động về quyền, nghĩa vụ của các bên trong việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

## **Điều 8. Nội dung**

### **1. Thông tin về các bên tham gia ký kết hợp đồng**

Thông tin về doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp bao gồm: Tên đầy đủ, tên giao dịch; Người đại diện; Địa chỉ đăng ký kinh doanh và địa chỉ giao dịch; Số Giấy phép chứng nhận đăng ký doanh nghiệp, mã số doanh nghiệp, ngày cấp, mã số thuế (nếu có), số tài khoản; Điện thoại, fax, email; các thông tin liên quan khác.

Thông tin về người lao động bao gồm: Họ và tên; ngày tháng năm sinh; hộ khẩu thường trú; địa chỉ liên lạc; số điện thoại; số chứng minh thư nhân dân; số hộ chiếu và địa chỉ báo tin khi cần thiết.

2. Trong Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài phải quy định cụ thể:

- Tên Công ty sử dụng lao động và địa điểm làm việc;
- Ngành nghề, công việc mà người lao động sẽ đảm nhận ở nước ngoài;
- Điều kiện làm việc, sinh hoạt và chế độ đối với người lao động:

- + Thời hạn hợp đồng;
- + Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;
- + Tiền lương, các chế độ khác và tiền thưởng (nếu có);
- + Hình thức trả lương;
- + Tiền làm thêm giờ;
- + An toàn, vệ sinh và bảo hộ lao động;
- + Điều kiện ăn, ở, sinh hoạt;
- + Chế độ khám bệnh, chữa bệnh;
- + Chế độ bảo hiểm;

+ Quy định rõ trách nhiệm bố trí phương tiện đưa đón lao động và chi trả chi phí giao thông từ Việt Nam đến điểm nhập cảnh tại nước tiếp nhận lao động, từ điểm nhập cảnh tại nước tiếp nhận lao động đến nơi lao động làm việc và ngược lại;

+ Quy định cụ thể, chi tiết các trường hợp người lao động về nước trước hạn và trách nhiệm của các bên trong việc chi trả chi phí giao thông cho người lao động về nước;

+ Các chi phí đối với người lao động: tiền môi giới (nếu có); tiền dịch vụ (nếu có); tiền ký quỹ (nếu có);

+ Quy định cụ thể về mức tiền, đồng tiền dùng để thanh toán, lộ trình thanh toán (tiền độ, thời điểm, phương thức thanh toán) đối với tiền môi giới,

tiền dịch vụ, tiền ký quỹ (nếu có).

### 3. Quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp

Trong hợp đồng phải quy định cụ thể quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp trong việc tổ chức tuyển chọn, đào tạo lao động trước xuất cảnh, làm các thủ tục đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài, hỗ trợ lao động trong quá trình làm việc ở nước ngoài, xử lý các rủi ro phát sinh trong quá trình lao động làm việc ở nước ngoài và thanh lý hợp đồng.

### 4. Quyền và nghĩa vụ của người lao động

Trong hợp đồng phải quy định cụ thể quyền và nghĩa vụ của người lao động trong quá trình đào tạo và làm thủ tục xuất cảnh, trong thời gian làm việc ở nước ngoài, kết thúc hợp đồng và trở về nước.

### 5. Thanh lý hợp đồng

Các bên có trách nhiệm quy định cụ thể về: Các trường hợp dẫn đến việc chấm dứt hợp đồng; Trình tự thủ tục chấm dứt hợp đồng bởi các bên; Trách nhiệm của các bên sau khi chấm dứt hợp đồng.

### 6. Giải quyết tranh chấp

Các tranh chấp giữa các bên tham gia hợp đồng được giải quyết trên cơ sở hợp đồng đã ký kết có hiệu lực pháp luật; các tranh chấp chưa được thỏa thuận trong hợp đồng thì giải quyết trên cơ sở quy định của pháp luật có liên quan.

## **Điều 9. Mẫu Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài**

Mẫu Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài được quy định tại Phụ lục số 02 ban hành kèm theo Thông tư này.

## **Chương IV**

### **ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

#### **Điều 10. Điều khoản chuyển tiếp**

Đối với các Hợp đồng cung ứng lao động có hiệu lực trước thời điểm Thông tư có hiệu lực thi hành thì doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp có trách nhiệm đàm phán, ký kết với đối tác theo mẫu Hợp đồng cung ứng lao động ban hành kèm theo Thông tư này trong thời hạn chín mươi ngày, kể từ ngày Thông tư này có hiệu lực.

Đối với các Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài có hiệu lực trước thời điểm Thông tư có hiệu lực thi hành thì doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp được tiếp tục thực hiện theo Hợp đồng đã ký với người lao động cho đến khi thanh lý hợp đồng.

#### **Điều 11. Hiệu lực thi hành**

1. Thông tư này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 12 năm 2013.

2. Trong quá trình thực hiện, nếu có vướng mắc đề nghị phản ánh kịp thời về Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội để nghiên cứu, có hướng dẫn bổ sung kịp thời./*ng*

**Nơi nhận:**

- Thủ tướng Chính phủ, các Phó TTCP;
- Văn phòng Chính phủ;
- Văn phòng Quốc hội;
- Văn phòng Chủ tịch nước;
- Văn phòng TW và các ban của Đảng;
- Tòa án Nhân dân tối cao;
- Viện Kiểm sát nhân dân tối cao;
- Kiểm toán nhà nước;
- Các Bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc CP;
- HĐND, UBND các tỉnh, TP trực thuộc TW;
- Sở LĐTBXH các tỉnh, TP trực thuộc TW;
- Các đơn vị thuộc Bộ LĐTBXH;
- Website Chính phủ;
- Công báo (02);
- Lưu: VT, PC, QLLĐNN.

**KT.BỘ TRƯỞNG  
THỨ TRƯỞNG**



**Nguyễn Thanh Hòa**

**Phụ lục 1**  
**Hợp đồng Cung ứng lao động**

(Ban hành kèm theo Thông tư số ~~22~~2013/TT-BLĐTBXH ngày ~~15/10~~2013  
của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội)

Số.....

Hôm nay, ngày....tháng...năm.....tại....., chúng tôi:

Công ty....

Địa chỉ...

Số điện thoại....

Số fax....

Số tài khoản..... tại Ngân hàng...địa chỉ... Swift code...(nếu có).

Người đại diện.....

Chức vụ.....

*(Dưới đây gọi là “Bên Cung ứng lao động”)*

và

Công ty....

Địa chỉ...

Số điện thoại....

Số fax....

Số tài khoản..... tại Ngân hàng...địa chỉ... Swift code...(nếu có).

Người đại diện.....

Chức vụ.....

*(Dưới đây gọi là “Bên Tiếp nhận lao động”)*

Hai Bên thống nhất ký kết hợp đồng này với các điều kiện sau:

**Điều 1: Địa vị pháp lý của các Bên ký kết**

1.1 Bên Cung ứng lao động là công ty ... được Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội cấp giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài số....ngày ..., có đủ điều kiện và thẩm quyền tham gia ký kết Hợp đồng này và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

1.2 Bên Tiếp nhận lao động là..., có đủ điều kiện và thẩm quyền thực hiện hợp đồng này, thể hiện tại:...

## **Điều 2: Yêu cầu cung ứng**

2.1 Theo đề nghị của Bên Tiếp nhận lao động, Bên Cung ứng lao động đồng ý tuyển chọn lao động Việt Nam đi làm việc tại.....cho Bên Tiếp nhận lao động:

- Số lượng: .... trong đó nữ: .... ;
- Ngành nghề, công việc: .... ;
- Địa điểm làm việc: .... ;

2.2 Bên Cung ứng lao động đảm bảo người lao động được tuyển chọn đáp ứng tiêu chuẩn sau:

- Độ tuổi: ...
- Sức khỏe: ...
- Trình độ chuyên môn: ...
- Trình độ ngoại ngữ: ...
- Các tiêu chuẩn khác (nếu có): ...

*(Trường hợp hợp đồng cung ứng lao động chỉ là hợp đồng chính thì các nội dung trên phải được thể hiện cụ thể trong các phụ lục của hợp đồng)*

## **Điều 3: Chế độ đối với người lao động**

Bên Tiếp nhận lao động đảm bảo người lao động được hưởng các điều kiện hợp đồng như sau:

### *3.1 Thời hạn làm việc*

Thời hạn làm việc là .... năm (trong đó thời gian thử việc là...)

Việc gia hạn thời hạn làm việc phụ thuộc vào nguyện vọng của người lao động, nhu cầu của người sử dụng lao động nước ngoài và theo quy định của nước Tiếp nhận lao động.

### *3.2 Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi*

Thời gian làm việc: ....giờ/ngày, .....ngày/tuần theo quy định của Luật..... (ngoài thời gian làm việc nêu trên, người lao động được hưởng tiền làm thêm giờ).

Người lao động được nghỉ ..... ngày lễ theo quy định của Luật ....., gồm các ngày: ..... (1/1, Quốc Khánh....)

Người lao động được nghỉ .... ngày phép có hưởng lương hàng năm theo quy định của Luật ....

### *3.3 Tiền lương, tiền làm thêm giờ, tiền thưởng và các khoản khấu trừ (nếu có)*

Hình thức trả lương: ....(công nhật/ theo sản phẩm hay khoán)



Tiền lương cơ bản: ... (tiền lương trong thời gian thử việc là ... /tháng)

*(Trong các trường hợp đặc biệt, ví dụ lao động là thuyền viên, hoặc các nước tiếp nhận lao động có quy định về tiền lương cơ bản theo năm thì hai Bên có thể thỏa thuận ghi rõ những nội dung này vào hợp đồng)*

Địa điểm trả lương:

Đồng tiền trả lương:

Tiền làm thêm giờ:

Các khoản tiền thưởng/ phụ cấp:

Các khoản khấu trừ từ lương theo quy định của nước tiếp nhận:

Ngày trả lương:

### *3.4 An toàn lao động và bảo hộ lao động*

Người lao động được cung cấp (miễn phí/có phí) trang thiết bị bảo hộ lao động phù hợp với công việc và được người sử dụng lao động bảo đảm an toàn lao động trong thời gian làm việc theo hợp đồng.

Người lao động có trách nhiệm sử dụng các trang thiết bị bảo hộ lao động và tuân thủ các quy định về an toàn lao động.

### *3.5 Bảo hiểm*

Người lao động có trách nhiệm tham gia và được hưởng các chế độ bảo hiểm y tế, tai nạn theo quy định của.... (liệt kê các loại bảo hiểm theo quy định của từng nước tiếp nhận)

### *3.6 Điều kiện ăn, ở, sinh hoạt*

Người lao động được cung cấp (miễn phí/có phí) chỗ ở và được cung cấp (miễn phí/có phí) ăn.

### *3.7 Phí giao thông*

Phí giao thông từ Việt Nam đến nước tiếp nhận lao động do..... chi trả.

Phí giao thông từ nước tiếp nhận lao động về Việt Nam sau khi kết thúc hợp đồng do..... chi trả.

### *3.8 Trường hợp ốm đau, thương tật, tử vong*

Người lao động được hưởng chế độ bảo hiểm theo quy định pháp luật có liên quan của nước tiếp nhận lao động

### *3.9 Chấm dứt hợp đồng trước thời hạn*

Trường hợp người lao động bị chấm dứt hợp đồng lao động và về nước trước thời hạn mà không phải do lỗi của người lao động, Bên tiếp nhận có trách nhiệm bồi thường cho người lao động theo thỏa thuận và chi trả cho người lao động chi phí giao thông để trở về nước.

Trường hợp người lao động bị chấm dứt hợp đồng lao động và phải về nước trước thời hạn do lỗi của người lao động gây ra, người lao động có trách nhiệm bồi thường người sử dụng lao động và/hoặc Bên tiếp nhận lao động về những thiệt hại do họ gây ra và tự chịu chi phí giao thông để trở về nước.

Trường hợp người lao động bị chấm dứt hợp đồng lao động và phải về nước trước hạn do bất khả kháng (thiên tai, chiến tranh, dịch bệnh,...), hai Bên có trách nhiệm thống nhất về chi phí giao thông để đưa người lao động về nước, xem xét hỗ trợ người lao động và giải quyết các vấn đề còn tồn tại trên cơ sở những quy định hiện hành của pháp luật.

*(Trường hợp hợp đồng cung ứng lao động chỉ là hợp đồng chính thì các nội dung quy định tại Điều này phải được thể hiện cụ thể trong các phụ lục của hợp đồng)*

#### **Điều 4: Quyền và Trách nhiệm của Bên Cung ứng lao động**

4.1 Tuyển chọn người lao động theo các tiêu chuẩn và yêu cầu tại Điều 2 nói trên;

4.2 Tổ chức bồi dưỡng ngoại ngữ, tay nghề (nếu cần thiết) và bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động;

4.3 Chịu trách nhiệm làm các thủ tục xuất cảnh (ví dụ: khám sức khỏe, xin visa...) cho người lao động phù hợp với thỏa thuận tại hợp đồng này;

4.4 Phối hợp với Bên Tiếp nhận lao động tổ chức quản lý, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động; giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện hợp đồng.

...

#### **Điều 5: Quyền và Trách nhiệm của Bên Tiếp nhận lao động**

5.1 Thông báo trước cho Bên Cung ứng lao động về nhu cầu tuyển dụng, yêu cầu và quy trình tổ chức tuyển chọn thông qua văn bản yêu cầu tuyển dụng;

5.2 Cung cấp cho Bên Cung ứng lao động các hồ sơ tài liệu pháp lý về tuyển dụng lao động (Giấy phép tuyển dụng lao động Việt Nam, Thư yêu cầu tuyển dụng; Giấy ủy quyền, ...);

5.3 Phối hợp với Bên Cung ứng để đào tạo cho người lao động theo yêu cầu sử dụng;

5.4 Thông báo, phối hợp với Bên Cung ứng lao động giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện hợp đồng;

5.5 Làm các thủ tục để cơ quan có thẩm quyền của ..... (tên nước tiếp nhận lao động) cấp và gia hạn Giấy phép lao động cho người lao động;

5.6 Có trách nhiệm đảm bảo Hợp đồng lao động ký giữa người lao động Việt Nam và Người sử dụng lao động nước ngoài có các điều khoản phù hợp

với các điều khoản thỏa thuận trong hợp đồng này:

5.7 Có trách nhiệm phối hợp với người sử dụng lao động hỗ trợ người lao động trong việc gửi tiền lương và các khoản thu nhập hợp pháp của người lao động về Việt Nam theo đúng quy định của pháp luật nước tiếp nhận.

...

#### **Điều 6: Tiền môi giới (nếu có)**

Bên Cung ứng lao động sẽ trả cho Bên Tiếp nhận lao động mức tiền môi giới là...../người/hợp đồng.....năm.

Lộ trình thanh toán tiền môi giới:.....

Trong trường hợp người lao động bị chấm dứt hợp đồng và phải về nước trước thời hạn nêu tại điểm ... mục ... Điều ... trên đây, Bên Tiếp nhận lao động có trách nhiệm hoàn trả một phần phí môi giới cho Bên Cung ứng lao động. Cụ thể là.....

#### **Điều 7: Điều khoản phạt hợp đồng**

Các trường hợp sau đây được coi là gây thiệt hại cho hai Bên ký kết hợp đồng và Bên gây thiệt hại có trách nhiệm bồi thường cho Bên bị thiệt hại với mức bồi thường cụ thể như sau:

- Người lao động bỏ hợp đồng, trốn ra ngoài:... mức bồi thường:...
- Người lao động vi phạm kỷ luật lao động:... mức bồi thường:...
- Bên tiếp nhận ngừng tiếp nhận không báo trước; bố trí cho lao động làm không đúng việc, trả lương không đúng như đã cam kết dẫn đến lao động bỏ việc, đòi về...

...

#### **Điều 8: Luật áp dụng và giải quyết tranh chấp**

8.1 Mọi tranh chấp phát sinh trên cơ sở Hợp đồng này sẽ được giải quyết trước hết bằng thương lượng giữa hai Bên theo nguyên tắc bình đẳng, cùng có lợi, phù hợp với pháp luật của hai nước và thông lệ quốc tế.

8.2 Trường hợp tranh chấp không giải quyết được thông qua thương lượng thì sẽ đưa ra .....để giải quyết theo quy định của pháp luật.....

#### **Điều 9: Thời hạn hiệu lực của hợp đồng**

9.1 Hợp đồng này có hiệu lực 3 năm kể từ khi có ý kiến chấp thuận của cơ quan quản lý Nhà nước có thẩm quyền.

9.2 Trong thời hạn hiệu lực Hợp đồng, nếu một trong hai Bên muốn sửa đổi, bổ sung bất kỳ điều khoản nào thì phải thông báo cho Bên kia biết bằng văn bản. Việc sửa đổi, bổ sung hoặc gia hạn hợp đồng chỉ có giá trị pháp luật thi

hành khi có sự thỏa thuận của cả hai Bên bằng văn bản và được cơ quan quản lý Nhà nước có thẩm quyền chấp thuận.

9.3 Trong thời hạn hiệu lực Hợp đồng, nếu pháp luật, chính sách hoặc quy định của một hoặc hai nước có thay đổi liên quan đến các nội dung trong hợp đồng, hai Bên sẽ sửa đổi, bổ sung bằng văn bản để đảm bảo hợp đồng phù hợp với quy định của pháp luật có liên quan.

9.4 Hợp đồng này được tự động gia hạn với thời hạn hiệu lực mỗi lần gia hạn tiếp theo là 3 năm nếu hai Bên không có ý kiến khác theo Khoản 2 của Điều này.

9.5 Các Bên có thể chấm dứt hợp đồng trước thời hạn trong các trường hợp sau:

-...

Trong trường hợp bất khả kháng không thể tiếp tục thực hiện Hợp đồng (như xảy ra chiến tranh, thiên tai và các sự kiện khác nằm ngoài khả năng kiểm soát hợp lý của các Bên), các Bên tham gia Hợp đồng phải cùng nhau giải quyết những vấn đề còn tồn tại, ưu tiên những vấn đề liên quan đến quyền lợi của người lao động, đảm bảo người lao động được hưởng đầy đủ các quyền và lợi ích hợp pháp được quy định trong hợp đồng này và phù hợp với quy định luật pháp của nước tiếp nhận.

9.6 Trường hợp hợp đồng này bị chấm dứt thì hợp đồng lao động giữa Người lao động Việt Nam và Người sử dụng lao động sẽ vẫn còn hiệu lực, các quyền và nghĩa vụ của các Bên đều có hiệu lực cho đến khi hợp đồng lao động kết thúc.

Hợp đồng này làm tại ..... ngày ... tháng ... năm ..., được lập thành .... bản bằng tiếng Việt và tiếng.....có giá trị như nhau, mỗi Bên giữ ... bản để theo dõi và thực hiện.

**Đại diện Bên cung ứng lao động**

**Đại diện Bên tiếp nhận lao động**

## Phụ lục 2

### Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài

(Ban hành kèm theo Thông tư số ~~22~~ 2013/TT-BLĐTBXH ngày ~~15/10~~ 2013  
của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

Số...

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

Doanh nghiệp/Tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài:...  
(sau đây gọi là Bên đưa đi)

Địa chỉ...

Số điện thoại....

Số fax...

Người đại diện...

Chức vụ...

và

Ông/Bà..... (sau đây gọi là Người lao động)

Ngày, tháng, năm sinh:...

Số chứng minh nhân dân: ....ngày cấp...nơi cấp...

Hộ khẩu thường trú:...

Số Hộ chiếu....ngày cấp....nơi cấp....

Địa chỉ báo tin tại Việt Nam:....

Người được báo tin: ....

Hai Bên thỏa thuận và ký kết thực hiện các điều khoản hợp đồng sau đây:

#### **Điều 1: Điều khoản chung**

Căn cứ vào Hợp đồng cung ứng lao động số .... ngày ... ký với ..., Bên đưa đi đưa người lao động đi làm việc tại.... với thời hạn và công việc cụ thể như sau:

- Thời hạn của hợp đồng lao động: ... tháng ... năm (tính từ thời điểm người lao động nhập cảnh vào ...);

- Công việc: ...;

- Nơi làm việc: ...;

- Doanh nghiệp/Người sử dụng lao động: ... (Tên Doanh nghiệp/Người sử dụng lao động, tên người đại diện theo pháp luật, chức danh, địa chỉ);

## **Điều 2: Quyền và nghĩa vụ của người lao động**

2.1 Tham gia đầy đủ khóa đào tạo nghề ... (Bên đưa đi điền tên nghề) trong thời gian ... (ngày). Chi phí cho khóa đào tạo nghề do... (Bên đưa đi điền người lao động/doanh nghiệp) chi trả (nếu có);

2.2 Tham gia đầy đủ khóa đào tạo tiếng ... (doanh nghiệp điền tên ngoại ngữ cần đào tạo) trong thời gian.... (ngày). Chi phí đào tạo ngoại ngữ do... (doanh nghiệp điền người lao động/doanh nghiệp) chi trả (nếu có);

2.3 Tham gia đầy đủ khóa bồi dưỡng kiến thức cần thiết trước khi đi làm việc ở nước ngoài do doanh nghiệp tổ chức; trong thời gian... (ngày), đảm bảo thời lượng 74 tiết, kiểm tra đạt kết quả và được cấp chứng chỉ. Chi phí bồi dưỡng kiến thức cần thiết là....do (doanh nghiệp điền người lao động/doanh nghiệp) chi trả;

2.4 Đóng các chi phí:

- Tiền dịch vụ (nếu có):

+ Mức tiền dịch vụ: ... / hợp đồng... năm

+ Tiến độ thanh toán:...

- Tiền môi giới (nếu có):

+ Mức tiền môi giới: ... / hợp đồng... năm

+ Tiến độ thanh toán:...

- Các chi phí khác (nếu có):

+ Tiền làm hộ chiếu, xin visa: ...

+ Vé máy bay: ...

+ Tiền khám sức khỏe: ...

+ Học phí học ngoại ngữ: ...

+ Học phí bồi dưỡng nâng cao tay nghề: ...

+ Học phí bồi dưỡng kiến thức cần thiết: ...

+ Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước: ...

...

**Tổng cộng: ...**

2.5 Ký kết và thực hiện hợp đồng lao động với Người sử dụng lao động;

2.6 Thời gian thử việc (nếu có):

Thời hạn thử việc là ... tháng.

Trong hoặc sau thời gian thử việc, nếu người lao động không đáp ứng được yêu cầu công việc theo yêu cầu của Doanh nghiệp sử dụng lao động, Bên

đưa đi sẽ thống nhất với người lao động về việc ... (cùng với Doanh nghiệp sử dụng lao động bố trí cho người lao động một công việc khác với mức lương phù hợp hoặc đưa người lao động về nước bằng chi phí của...).

Việc thống nhất sẽ được lập thành văn bản tại thời điểm người lao động và Bên đưa đi thỏa thuận và là một phần không thể tách rời của hợp đồng này.

#### 2.7 Thời gian làm việc, nghỉ ngơi:

Thời gian làm việc: .... giờ/ngày, .... ngày/tuần theo quy định của Luật... Ngoài thời gian này được tính là thời gian làm thêm giờ.

Người lao động được nghỉ ... ngày lễ theo quy định của Luật ..., đó là các ngày:.....(1/1, Quốc Khánh....)

Ngoài ra, người lao động được nghỉ ... ngày phép có hưởng lương hàng năm theo quy định của Luật ....

#### 2.8 Tiền lương, tiền làm thêm giờ, tiền thưởng và các khoản khấu trừ (nếu có):

Tiền lương: .... (tiền lương trong thời gian thử việc là ... /tháng)

*(Trong các trường hợp đặc biệt, lao động là thuyền viên, hoặc các nước tiếp nhận lao động có quy định về tiền lương cơ bản theo năm thì hai Bên có thể thỏa thuận ghi rõ những nội dung này vào hợp đồng)*

Tiền làm thêm giờ:

Các khoản tiền thưởng/phụ cấp (chuyên cần, hỗ trợ ăn, ở, ca kíp,...):

Các khoản khấu trừ từ lương:

Hình thức trả lương:

Ngày trả lương:

#### 2.9 Điều kiện ăn, ở, sinh hoạt:

Người lao động được Công ty sử dụng lao động/Bên Tiếp nhận cung cấp (miễn phí hoặc có phí) chỗ ở và được cung cấp (miễn phí hoặc có phí) .....bữa ăn hoặc các thiết bị (điện, gas,...), dụng cụ nấu ăn cần thiết để tự nấu ăn.

#### 2.10 Bảo hiểm:

Người lao động được tham gia và hưởng chế độ bảo hiểm y tế, bảo hiểm tai nạn .... theo quy định của ....

#### 2.11 Trang thiết bị bảo hộ lao động:

Người lao động được cung cấp (miễn phí/có phí) theo từng vị trí công việc theo Luật... và quy chế của Doanh nghiệp sử dụng lao động.

#### 2.12 Phí giao thông:

Phí giao thông từ Việt Nam đến nước tiếp nhận lao động do... chi trả.

Phí giao thông từ nước tiếp nhận lao động về Việt Nam sau khi người lao động hoàn thành hợp đồng do... chi trả.

Trường hợp lao động phải về nước trước hạn do lỗi của... thì chi phí vé máy bay về nước do... chi trả.

### 2.13 Trường hợp ốm đau, thương tật, tử vong:

Người lao động được hưởng chế độ bảo hiểm theo quy định pháp luật...

Trường hợp ốm đau, thương tật, tử vong hoặc phải về nước trước hạn người lao động được hưởng khoản hỗ trợ từ Quỹ Hỗ trợ Việc làm ngoài nước.

2.14 Trong thời hạn 180 ngày kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, người lao động phải đến doanh nghiệp để thực hiện thanh lý hợp đồng này. Nếu người lao động không đến thanh lý hợp đồng thì doanh nghiệp sẽ đơn phương thanh lý hợp đồng theo quy định của pháp luật.

### **Điều 3: Quyền và nghĩa vụ của Bên đưa đi**

3.1 Thu các khoản tiền nêu trong Điểm 2.4 Điều 2 của Hợp đồng này;

3.2 Tổ chức bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động, đảm bảo thời lượng 74 tiết theo quy định, tổ chức hoặc liên kết với cơ sở đào tạo để dạy nghề, bổ túc tay nghề, ngoại ngữ cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài phù hợp với yêu cầu của người sử dụng lao động;

3.3 Làm các thủ tục xuất, nhập cảnh hợp pháp, đúng mục đích cho người lao động;

3.4 Đảm bảo người lao động được ký kết hợp đồng lao động với người sử dụng lao động với các điều khoản phù hợp với hợp đồng này;

3.5 Hướng dẫn và tổ chức cho người lao động xuất, nhập cảnh, đến nơi làm việc và trở về theo đúng hợp đồng đã ký;

3.6 Phối hợp với Bên tiếp nhận và Người sử dụng lao động hỗ trợ người lao động trong việc gửi tiền lương và các khoản thu nhập hợp pháp của người lao động về Việt Nam theo đúng quy định của pháp luật;

3.7 Tổ chức quản lý, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động trong thời gian người lao động làm việc ở nước ngoài;

3.8 Hỗ trợ người lao động về các thủ tục để được hưởng các quyền lợi từ Quỹ Hỗ trợ Việc làm ngoài nước theo quy định và các chính sách hỗ trợ của Nhà nước;

3.9 Bồi thường cho người lao động, người bảo lãnh về những thiệt hại do Bên đưa đi gây ra theo quy định của pháp luật;

3.10 Yêu cầu người lao động hoặc người bảo lãnh bồi thường thiệt hại do người lao động gây ra (nếu có). Mức độ bồi thường theo thực tế và theo pháp luật của Việt Nam;



3.11 Đơn phương thanh lý Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của pháp luật.

#### **Điều 4: Thời gian xuất cảnh**

Bên đưa đi cam kết đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài trong thời gian ... ngày/tháng kể từ khi ký hợp đồng này.

Trong thời gian Bên đưa đi đã cam kết, nếu người lao động không đi làm việc ở nước ngoài nữa thì Bên đưa đi trả lại hồ sơ cho người lao động và người lao động phải chịu các khoản chi phí mà Bên đưa đi đã chi (nếu có) để làm thủ tục cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài, gồm: chi phí làm hồ sơ, khám sức khỏe, học phí bồi dưỡng kiến thức cần thiết, chi phí tài liệu học tập, ăn, ở trong thời gian đào tạo bồi dưỡng kiến thức cần thiết, chi phí học nghề, học ngoại ngữ (nếu có) và chi phí làm thủ tục nhập cảnh (visa).

Nếu quá thời gian đã cam kết mà Bên đưa đi vẫn chưa đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài thì phải thông báo rõ lý do cho người lao động. Trường hợp người lao động không có nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài nữa thì trong thời hạn mười lăm ngày kể từ ngày người lao động thông báo không có nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài, Bên đưa đi phải hoàn trả cho người lao động hồ sơ, các khoản chi phí mà người lao động đã nộp cho Bên đưa đi, gồm: chi phí làm hồ sơ, học phí bồi dưỡng kiến thức cần thiết, chi phí học nghề, học ngoại ngữ (nếu có), chi phí làm thủ tục nhập cảnh (visa), vé máy bay, tiền dịch vụ, tiền môi giới và làm thủ tục hoàn trả tiền ký quỹ cho người lao động.

#### **Điều 5: Điều khoản bồi thường (phạt) hợp đồng**

Các trường hợp sau đây được coi là gây thiệt hại cho hai Bên ký kết hợp đồng và Bên gây thiệt hại có trách nhiệm bồi thường cho Bên bị thiệt hại với mức bồi thường cụ thể như sau:

- Người lao động bỏ hợp đồng, trốn ra ngoài:... mức bồi thường:...
- Bên đưa đi không đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo đúng cam kết; người lao động không được bố trí làm đúng việc, trả lương đúng như đã cam kết dẫn đến lao động bỏ việc, yêu cầu giải quyết về nước sớm trước thời hạn.
- ...

#### **Điều 6: Thanh lý hợp đồng**

6.1 Hai Bên thanh lý hợp đồng trong các trường hợp sau:

- Người lao động không còn nguyện vọng đi làm việc ở nước ngoài;
- Bên đưa đi không đưa được người lao động đi làm việc ở nước ngoài;
- Người lao động về nước;

- Người lao động vi phạm hợp đồng lao động và tự ý bỏ hợp đồng ra ngoài làm việc bất hợp pháp;
- Các trường hợp khác theo quy định của pháp luật.

6.2 Tùy thuộc vào nguyên nhân dẫn đến việc chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn, hai Bên sẽ xem xét việc thỏa thuận thanh lý hợp đồng, cụ thể như sau:

- Trong trường hợp bất khả kháng không thể tiếp tục thực hiện Hợp đồng (như xảy ra chiến tranh, thiên tai và các sự kiện khác nằm ngoài khả năng kiểm soát hợp lý của các Bên), hai bên sẽ cùng nhau giải quyết những vấn đề còn tồn tại và Bên đưa đi sẽ xem xét khả năng hỗ trợ cho lao động trên cơ sở những quy định hiện hành của pháp luật;

- Trường hợp người lao động bị chấm dứt hợp đồng và về nước trước thời hạn mà không phải do lỗi của người lao động, Bên đưa đi có trách nhiệm trả các khoản tiền theo quy định và bồi thường cho người lao động theo thỏa thuận (nêu cụ thể với trường hợp chưa làm đủ ½ thời gian và trường hợp quá ½ thời gian hợp đồng);

- Trường hợp người lao động bị chấm dứt hợp đồng và phải về nước trước thời hạn do lỗi của người lao động gây ra, người lao động có trách nhiệm bồi thường người sử dụng lao động và/hoặc Bên tiếp nhận lao động và Bên đưa đi về những thiệt hại do họ gây ra.

### **Điều 7: Luật áp dụng và giải quyết tranh chấp**

7.1 Hợp đồng này được giải thích và điều chỉnh theo luật pháp Việt Nam.

7.2 Mọi tranh chấp phát sinh trên cơ sở Hợp đồng này sẽ được giải quyết trước hết bằng thương lượng giữa hai Bên theo nguyên tắc bình đẳng, cùng có lợi.

7.3 Trường hợp tranh chấp không giải quyết được thông qua thương lượng thì sẽ đưa ra .... để giải quyết theo quy định của pháp luật...

Hợp đồng này làm tại .... ngày ..... tháng .... năm, được lập thành .... bản bằng tiếng Việt mỗi Bên giữ .... bản để theo dõi và thực hiện.

**Đại diện Bên đưa đi**

**Người lao động**