|  |  |
| --- | --- |
| **CÔNG TY CỔ PHẦN CÔNG NGHỆ  HINET VIỆT NAM**  ---------- | **CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**  ---------- |

*Hà Nội, ngày {{day}} tháng {{month}} năm {{year}}*

**HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG**

Số: 0104/2025/HINET-HĐLĐ

*- Căn cứ vào Bộ luật lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019 và các văn bản hướng dẫn.*

*- Căn cứ Hợp đồng số {{SoHopDong}} ký ngày {{NgayKy}} giữa Công ty Cổ phần Công nghệ HiNet Việt Nam và Ông/bà {{HoTenNhanSu}}*

**BÊN A (Người sử dụng lao động):**

**Đại diện Ông**: Lê Xuân Tuyến

**Chức vụ:** Tổng Giám đốc

**Đại diện cho:** Công ty Cổ phần Công nghệ HiNet Việt Nam

**Địa chỉ:** Số 9, ngõ 92, Nguyễn Khánh Toàn, phường Quan Hoa, quận Cầu Giấy, Hà Nội

**VPGD**: Tầng 23 Khối A Tòa nhà Sông Đà, đường Phạm Hùng, phường Mỹ Đình 1, Quận Nam Từ Liêm, Thành phố Hà Nội

**Điện thoại:** 02485.873.555

**BÊN B (Người lao động):**

**Ông** *{{****HoTenNhanSu****}}* Quốc tịch: Việt Nam

**Sinh ngày:** {{NgaySinh}}

**Địa chỉ thường trú tại:** {{DiaChiThuongTru}}

**Số CCCD**: {{CMND}} Cấp ngày: {{NgayCapCMND}}

Nơi cấp: {{NoiCapCMND}}

**Cùng thỏa thuận ký kết Hợp đồng lao động (HĐLĐ) và cam kết làm đúng những điều khoản sau đây:**

**Điều 1: Điều khoản chung**

1. Loại HĐLĐ:  **HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG** {{**LoaiHopDong**}}

2. Thời hạn HĐLĐ:{{NgayHetHan}}

3. Thời điểm từ: {{NgayKy}}

4. Địa điểm làm việc: Tại trụ sở công ty

Địa điểm làm việc có thể thay đổi trong các trường hợp dưới đây mà hai bên không cần làm phụ lục Hợp đồng lao động:

- Công ty thuê/mua địa điểm làm việc khác

- Công ty có lệnh của cơ quan nhà nước có thẩm quyền yêu cầu công ty di dời địa điểm làm việc

- Người lao động được cử đi công tác

5. Vị trí công tác:

- Chức danh chuyên môn (vị trí công tác): {{ChucVu}}

6. Nhiệm vụ công việc như sau:

- Thực hiện công việc theo đúng chức danh chuyên môn của mình dưới sự quản lý, điều hành của Ban Giám đốc hoặc các cá nhân được bổ nhiệm, ủy quyền phụ trách từ Ban Giám đốc.

- Phối hợp cùng với các bộ phận, phòng ban khác trong Công ty để phát huy tối đa hiệu quả công việc.

- Hoàn thành những công việc khác tùy thuộc theo yêu cầu của Công ty.

**Điều 2: Chế độ làm việc**

1. Thời gian làm việc: Theo giờ hành chính quy định của công ty.

2. Thời gian nghỉ: được hưởng các ngày nghỉ theo quy định hiện hành của Nhà nước và của Công ty.

3. Do tính chất công việc, nhu cầu kinh doanh hay nhu cầu của tổ chức/bộ phận, Công ty có thể cho áp dụng thời gian làm việc linh hoạt. Những nhân viên được áp dụng thời gian làm việc linh hoạt có thể không tuân thủ lịch làm việc cố định bình thường, nhưng vẫn phải đảm bảo đủ số giờ làm việc theo quy định.

4. Thiết bị và công cụ làm việc sẽ được Công ty cấp phát tùy theo nhu cầu của công việc.

5. Điều kiện an toàn và vệ sinh lao động tại nơi làm việc theo quy định của pháp luật hiện hành.

**Điều 3: Nghĩa vụ và quyền lợi của người lao động**

***1. Nghĩa vụ***

a) Thực hiện công việc với sự tận tâm, tận lực và mẫn cán, đảm bảo hoàn thành công việc với hiệu quả cao nhất theo sự phân công, điều hành (bằng văn bản hoặc bằng miệng) của Ban Giám đốc trong Công ty hoặc các cá nhân được bổ nhiệm, ủy quyền phụ trách từ Ban Giám đốc.

b) Hoàn thành công việc được giao và sẵn sàng chấp nhận mọi sự điều động khi có yêu cầu.

c) Nắm rõ và chấp hành nghiêm túc kỷ luật lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động, phòng cháy chữa cháy, văn hóa công ty, nội quy lao động và các chủ trương, chính sách của Công ty.

d) Bồi thường vi phạm và vật chất theo quy chế, nội quy của Công ty và pháp luật Nhà nước quy định.

e) Tham dự đầy đủ, nhiệt tình các buổi huấn luyện, đào tạo, hội thảo do Bộ phận hoặc Công ty tổ chức.

f) Thực hiện đúng cam kết trong hợp đồng lao động và các thỏa thuận bằng văn bản khác với Công ty.

g) Đóng các loại bảo hiểm, các khoản thuế.... đầy đủ theo quy định của pháp luật.

h) Chế độ đào tạo: Theo quy định của Công ty và yêu cầu công việc. Trong trường hợp người lao động được cử đi đào tạo thì người lao động phải hoàn thành khoá học đúng thời hạn, phải cam kết sẽ phục vụ lâu dài cho Công ty sau khi kết thúc khoá học và được hưởng nguyên lương, các quyền lợi khác được hưởng như người đi làm.

i) Nếu sau khi kết thúc khóa đào tạo mà người lao động không tiếp tục hợp tác với Công ty thì người lao động phải hoàn trả lại 100% phí đào tạo và các khoản chế độ đã được nhận trong thời gian đào tạo.

***2. Quyền lợi***

a) Tiền lương và phụ cấp:

- Mức lương cơ bản: 5.350.000

- Phụ cấp điện thoại: 300.000

- Phụ cấp xăng xe: 500.000

- Phụ cấp ăn ca: 730.000

- Phụ cấp trang phục: 400.000

c) Thưởng, Hỗ trợ, phụ cấp khác: Các khoản thưởng, hỗ trợ, phụ cấp khác như phụ cấp chuyên cần, tiền thưởng sáng kiến được Tổng giám đốc quyết định theo tình hình thực tế.

d) Tiền thưởng lễ, Tết: Được hưởng theo quy chế lương thưởng chung của toàn công ty và mức hưởng cụ thế theo quyết định của Tổng giám đốc. Người lao động được khuyến khích bằng vật chất và tinh thần khi có thành tích trong công tác hoặc theo quy định của công ty.

e) Người lao động được trả lương một lần chậm nhất là ngày 15 của tháng sau liền kề, trong trường hợp ngày trả lương trùng với ngày nghỉ thì sẽ được thanh toán vào liền trước làm việc. Nếu có sự thay đổi thời gian, phải có sự thỏa thuận giữa công ty và người lao động.

f) Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp: Được tham gia bảo hiểm theo quy định của Luật bảo hiểm về mức đóng và tỷ lệ đóng.

g) Số ngày nghỉ hàng năm được hưởng lương (nghỉ lễ, phép, việc riêng): theo chế độ hiện hành.

h) Thỏa thuận khác:

- Người lao động được xét thưởng, nâng lương tùy thuộc vào kết quả công việc, bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên môn.

- Người lao động được xin chấm dứt hợp đồng khi không có nhu cầu tiếp tục công việc. Trường hợp này phải báo trước cho lãnh đạo công ty trước khi thôi việc đồng thời phải hoàn thành nghĩa vụ công việc với công ty.

- Công ty được quyền chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn đối với Người lao động có kết quả đánh giá hiệu suất công việc dưới mức quy định trong 03 tháng liên tục.

- Người lao động được hưởng các chế độ ngừng việc, trợ cấp thôi việc hoặc bồi thường theo quy định của Pháp luật hiện hành trường hợp công ty chấm dứt hợp đồng trước thời hạn sai quy định.

**Điều 4: Nghĩa vụ và quyền hạn của người sử dụng lao động**

***1. Nghĩa vụ***

Thực hiện đầy đủ những điều kiện cần thiết đã cam kết trong Hợp đồng lao động để người lao động đạt hiệu quả công việc cao. Bảo đảm việc làm cho người lao động theo Hợp đồng đã ký.

Thanh toán đầy đủ, đúng thời hạn các chế độ và quyền lợi cho người lao động theo Hợp đồng lao động.

***2. Quyền hạn***

a) Điều hành người lao động hoàn thành công việc theo Hợp đồng lao động (bố trí, điều chuyển công việc cho người lao động theo đúng chức năng chuyên môn).

b) Có quyền chuyển tạm thời lao động, ngừng việc, thay đổi, tạm thời chấm dứt Hợp đồng lao động và áp dụng các biện pháp kỷ luật theo quy định của Pháp luật hiện hành và theo nội quy của Công ty trong thời gian hợp đồng còn giá trị.

c) Tạm hoãn, chấm dứt Hợp đồng, kỷ luật người lao động theo đúng quy định của Pháp luật, và nội quy lao động của Công ty.

d) Có quyền đòi bồi thường, khiếu nại với cơ quan liên đới để bảo vệ quyền lợi của mình nếu người lao động vi phạm Pháp luật hay các điều khoản của hợp đồng này.

**Điều 5: Đơn phương chấm dứt hợp đồng:**

***1. Người sử dụng lao động***

Theo quy định tại điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019 thì người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp sau đây:

a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng.

b) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc đã điều trị 06 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng hoặc quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục.

Khi sức khỏe của người lao động bình phục thì người sử dụng lao động xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động với người lao động.

c) Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc

d) Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 31 của Bộ luật này

đ) Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định

e) Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên

g) Người lao động cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại khoản 2 Điều 16 của Bộ luật này khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động.

Trong thời hạn 07 ngày, kể từ ngày chấm dứt Hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên, trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không quá 30 ngày.

Trong trường hợp doanh nghiệp bị phá sản thì các khoản có liên quan đến quyền lợi của người lao động được thanh toán theo quy định của Luật Phá sản doanh nghiệp.

Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước:

+ Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

+ Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 12-36 tháng.

+ Ít nhất 03 ngày đối với hợp đồng lao động theo mùa vụ, theo một công việc nhất định mà thời hạn dưới 12 tháng

***2. Người lao động***

Khi người lao động đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trước thời hạn phải tuân thủ theo điều 35 Bộ luật Lao động năm 2019 và phải dựa trên các căn cứ sau:

a) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận, trừ trường hợp quy định.

b) Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn đã thoả thuận trong hợp đồng.

c) Bị ngược đãi, bị cưỡng bức lao động.

d) Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

đ) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định.

e) Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định

g) Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực theo quy định làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động

Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, người lao động phải báo cho người sử dụng lao động biết trước:

+ Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

+ Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 12-36 tháng

+ Ít nhất 03 ngày đối với hợp đồng lao động theo mùa vụ, theo một công việc nhất định mà thời hạn dưới 12 tháng

+ Ngoài những căn cứ trên, người lao động còn phải đảm bảo thời hạn báo trước theo quy định. Người lao động có ý định thôi việc vì các lý do khác thì phải thông báo bằng văn bản cho đại diện của Công ty là Phòng Hành chính Nhân sự biết trước ít nhất là 30 ngày.

**Điều 6: Những thỏa thuận khác**

Trong quá trình thực hiện hợp đồng nếu một bên có nhu cầu thay đổi nội dung trong hợp đồng phải báo cho bên kia trước ít nhất 03 ngày và ký kết bản Phụ lục hợp đồng theo quy định của Pháp luật. Trong thời gian tiến hành thỏa thuận hai bên vẫn tuân theo hợp đồng lao động đã ký kết.

Người lao động đọc kỹ, hiểu rõ và cam kết thực hiện các điều khoản và quy định ghi tại Hợp đồng lao động.

**Điều 7: Điều khoản thi hành**

Những vấn đề về lao động không ghi trong Hợp đồng lao động này thì áp dụng theo quy định của nội quy lao động và Pháp luật lao động.

Khi hai bên ký kết Phụ lục hợp đồng lao động thì nội dung của Phụ lục hợp đồng lao động cũng có giá trị như các nội dung của bản hợp đồng này.

Hợp đồng này được lập thành 02 (hai) bản có giá trị như nhau, Công ty giữ 01 (một) bản, Người lao động giữ 01 (một) bản và có hiệu lực kể từ ngày ký.

Hợp đồng được lập tại Văn phòng Công ty Cổ phần Công nghệ HiNet Việt Nam.

|  |  |
| --- | --- |
| Người lao động *(Ký, ghi rõ họ tên)* | **Người sử dụng lao động**  *(Ký tên, đóng dấu)* |

BẢN CAM KẾT

Bản cam kết này được ký kết nhằm đảm bảo Người lao động của Công ty Cổ phần Công nghệ HiNet Việt Nam (dưới đây gọi là Công ty) đã đọc, hiểu và cam kết thực hiện các quy định nội bộ của Công ty. Theo đó, tôi, người có tên dưới đây:

**Họ và tên:** {{HoTenNhanSu}}

**Sinh ngày:**{{NgaySinh}} tại: {{DiaChiThuongTru}}

**Nghề nghiệp:** Lập trình viên

**Địa chỉ thường trú tại:** {{DiaChiThuongTru}}

**Số CCCD**: {{CMND}} Cấp ngày:{{NgayCapCMND}}

Nơi cấp: Cục Cảnh sát Quản lý hành chính về trật tự xã hội

Đã đọc kỹ, hiểu và cam kết thực hiện các quy định liên quan sau:

* + Nội quy lao động
  + Nội quy làm việc
  + Quy định về đạo đức nghề nghiệp
  + Quy định về Sở hữu trí tuệ và Bảo mật thông tin
  + Cam kết sau khi chấm dứt quan hệ lao động

|  |
| --- |
| Người lao động *(Ký, ghi rõ họ tên)* |

**Phụ lục 01**

**QUY ĐỊNH VỀ ĐẠO ĐỨC NGHỀ NGHIỆP**

*(Phụ lục này là một bộ phận không thể tách rời của Hợp đồng lao động số 01/5/2025-HĐLĐ)*

Xét rằng:

* Danh tiếng và uy tín của Công ty Cổ phần Công nghệ HiNet Việt Nam (Sau đây được gọi là “Công ty” hay “Người Sử Dụng Lao Động”) được xây dựng và duy trì dựa trên các chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp và trên hành vi ứng xử của toàn bộ nhân viên trong Công ty (sau đây được gọi là “Người lao động”).
* Để đảm bảo tính phát triển bền vững cho Công ty và đảm bảo lợi ích cho toàn bộ Người lao động.

Sau khi trao đổi và có sự thống nhất giữa Người sử dụng lao động và Người lao động, Người lao động cam kết tuân thủ các Quy định về Quy tắc đạo đức nghề nghiệp (sau đây gọi là “Quy tắc đạo đức”) với các điều khoản cụ thể như sau:

**ĐIỀU 1: ĐỊNH NGHĨA VÀ PHẠM VI ÁP DỤNG**

* 1. **Định nghĩa:**

Trong phạm vi của bản Quy tắc đạo đức này, một số thuật ngữ được hiểu như sau:

* “**quà tặng”**: là các loại quà dùng để biếu, tặng cho người khác được thể hiện dưới hình thức bằng tiền, hiện vật hay các hình thức gián tiếp khác (bao gồm nhưng không hạn chế tiền thưởng, tiền hoa hồng, phiếu giảm giá, các hình thức ưu đãi khác như các chuyến đi nghỉ, tham quan,... Phạm vi của bản Quy định này không điều chỉnh các quà tặng bằng tiền cá nhân và xuất phát từ các mối quan hệ cá nhân.
* **“lạm dụng”:** là việc thực hiện các hành vi vượt quá chức năng, quyền hạn của mình tại Công ty.
* **“lợi dụng”:** là việc tận dụng các chức năng quyền hạn có được do vị trí công tác, các loại cơ sở vật chất, tài sản, thông tin, uy tín, danh tiếng, hình ảnh… của Công ty để mang lại lợiích cho một đối tượng nào đó.
* **“người thân”:**  là bố, mẹ, vợ (chồng), con cái, anh chị em ruột của người lao động
* **“đối thủ cạnh tranh”:** là các cá nhân, tổ chức có hoạt động kinh doanh cùng lĩnh vực với Công ty.

**1.2 Phạm vi áp dụng:**Quy tắc đạo đức này áp dụng đối với tất cả người lao động.

**ĐIỀU 2: CÁC NGUYÊN TẮC CHUNG**

Bản Quy tắc đạo đức này được xây dựng và thực hiện trên các nguyên tắc sau:

2.1        Cả Người sử dụng lao động và người lao động có trách nhiệm đảm bảo các hoạt động của mình tuân thủ các quy định của pháp luật hiện hành, Điều lệ, Quy chế nội bộ, Nội quy lao động của Công ty.

2.2        Công ty tôn trọng và đối xử công bằng với tất cả người lao động, đảm bảo cho tất cả Người lao động một môi trường làm việc an toàn, thuận lợi.

2.3        Tất cả Người lao động có trách nhiệm làm việc hết mình, trung thực và vì lợi ích của Công ty.

**ĐIỀU 3: CÁC HÀNH VI BỊ NGHIÊM CẤM**

3.1      Người lao động không được lạm dụng, lợi dụng vị trí công tác của mình tại Công ty để tham gia các hoạt động kinh doanh bên ngoài hoạt động của Công ty hoặc thực hiện các Hành vi nhằm mục đích mang lại lợi ích cho bản thân, người thân hay bất kỳ bên thứ ba nào khác.

3.2      Trừ các đối tượng đang ký và thực hiện hợp đồng khoán việc và cộng tác viên với Công ty, nếu không có sự đồng ý bằng văn bản của Ban Tổng Giám đốc, tất cả người lao động không được làm việc, cộng tác, tham gia đầu tư hoặc có lợi ích tài chính với các cá nhân, tổ chức có quan hệ với Công ty (bao gồm nhưng không hạn chế đối thủ cạnh tranh, khách hàng, nhà cung cấp của Công ty, trong suốt thời gian làm việc và một năm sau khi người lao động đã chấm dứt làm việc tại Công ty.

3.3 Trường hợp người lao động có người thân đang làm việc, cộng tác, tham gia đầu tư hoặc có các lợi ích tài chính với các cá nhân, tổ chức nêu tại khoản 3.2 Điều này thì phải có trách nhiệm thông báo cho lãnh đạo của bộ phận hoặc Công ty.

3.4      Người lao động không được tiết lộ các thông tin mà mình có được nhờ vị trí làm việc của mình tại Công ty (bao gồm nhưng không hạn chế các thông tin liên quan đến Công ty, thông tin lên quan đến khách hàng, đối tác…) nhằm mang lại lợi ích cho bản thân, người thân hay bên thứ ba nào khác hoặc làm ảnh hưởng đến lợi ích của Công ty trong suốt thời gian làm việc và 5 (năm) năm sau khi Người lao động đã chấm dứt làm việc tại Công ty.

Trong trường hợp phải tiết lộ thông tin theo quy định của pháp luật, việc công bố thông tin phải tuân thủ Quy định về công tác tiếp các cơ quan chức năng thanh tra nhà nước mà Công ty đã ban hành.

**ĐIỀU 4: QUY ĐỊNH VỀ NHẬN QUÀ TẶNG**

4.1        Quà tặng cho tổ chức:

Trong quá trình làm việc, người lao động có thể thay mặt bộ phận, thay mặt Công ty nhận quà tặng từ đối tác, khách hàng... Trong trường hợp này, người lao động có trách nhiệm phải giao lại cho Công ty và báo cáo lại cho lãnh đạo bộ phận hoặc lãnh đạo Công ty để giải quyết.

4.2        Quà tặng cho cá nhân:

Trong quá trình làm việc, người lao động hạn chế tối đa việc nhận quà tặng cho cá nhân. Trong trường hợp nhận quà tặng cá nhân, người lao động phải tuân thủ quy định dưới đây:

4.2.1    Người lao động hoặc người thân của người lao động đó không được phép nhận quà tặng dành cho cá nhân dưới bất kỳ hình thức nào với mục đích để thay đổi quyết định của người lao động đó hoặc đưa ra những quyết định không có lợi cho hoạt động của Công ty.

4.2.2    Người lao động không được lạm dụng, lợi dụng vị trí công tác của mình hoặc ảnh hưởng của Công ty để trực tiếp hay gián tiếp gợi ý, ép buộc các đối tượng khác tặng quà cho mình hoặc người thân của mình.

4.2.3    Trừ các hành vi quy định tại mục 4.2.1 và mục 4.2.2 Điều này, người lao động được phép nhận quà tặng dành cho cá nhân từ các đối tác, khách hàng của Công ty theo các quy định cụ thể như sau:

- Đối với mọi trường hợp nhận quà tặng bằng tiền, người lao động có trách nhiệm giao lại cho Công ty và báo cáo với lãnh đạo bộ phận hoặc lãnh đạo Công ty để giải quyết.

- Đối với các trường hợp nhận quà tặng là hiện vật có giá trị từ 1.000.000 VND trở lên (căn cứ xác định là giá thị trường của hiện vật đó hoặc vật tương tự tại thời điểm nhận được quà tặng), Người lao động phải giao lại Công ty và báo cáo với cán bộ lãnh đạo bộ phận hoặc lãnh đạo Công ty để giải quyết.

- Đối với các trường hợp nhận quà tặng là hiện vật có giá trị dưới 1.000.000 VND (căn cứ xác định là giá thị trường của hiện vật đó hoặc vật tương tự tại thời điểm nhận được quà tặng), người lao động được toàn quyền sử dụng nhưng phải có trách nhiệm báo cáo với lãnh đạo bộ phận.

**ĐIỀU 5: TRÁCH NHIỆM CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG**

5.1 Trừ các trường hợp quy định tại Điều 5.2 và 5.3 Điều này, nếu vi phạm các quy định nêu tại Bản Quy tắc đạo đức này, tuỳ theo mức độ vi phạm Người lao động sẽ bị kỷ luật theo Nội quy lao động của Công ty và bồi thường thiệt hại cho Công ty (nếu có)

5.2 Trường hợp người lao động vi phạm các quy định nêu tại khoản 3.2 Điều 3 của bản Quy tắc đạo đức này, người lao động có nghĩa vụ chấm dứt Hành vi vi phạm ngay lập tức kể từ ngày nhận được Thông báo yêu cầu chấm dứt Hành vi vi phạm từ Công ty. Đồng thời, tùy theo mức độ vi phạm mà người lao động sẽ bị xử lý kỷ luật theo Nội quy lao động của Công ty (nếu tại thời điểm có hành vi vi phạm người lao động vẫn đang làm việc tại Công ty, và bồi thường cho Công ty một khoản tiền tối thiểu tương đương với 6 tháng lương thực nhận gần nhất tính đến thời điểm có hành vi vi phạm mà Công ty không cần phải chứng minh thiệt hại.

5.3 Trường hợp người lao động vi phạm các quy định nêu tại khoản 3.3 Điều 3 của Bản Quy tắc đạo đức này, người lao động có nghĩa vụ chấm dứt Hành vi vi phạm ngay lập tức kể từ ngày nhận được Thông báo yêu cầu chấm dứt Hành vi vi phạm từ Công ty. Đồng thời, tùy theo mức độ vi phạm mà Người lao động sẽ bị xử lý kỷ luật theo Nội quy lao động của Công ty (nếu tại thời điểm có hành vi vi phạm người lao động vẫn đang làm việc tại Công ty, và bồi thường thiệt hại (nếu có)

**ĐIỀU 6: ĐIỀU KHOẢN CHUNG**

6.1        Bản Quy tắc đạo đức này được hiểu và điều chỉnh theo quy định của pháp luật Việt Nam, có hiệu lực kể từ ngày ký.

6.2 Tuỳ theo yêu cầu của Công ty, Bản Quy tắc đạo đức này có thể được sửa đổi và bổ sung.

6.3 Bản Quy tắc đạo đức này được lập thành 2 (hai) bản, người sử dụng lao động giữ 1 bản, người lao động giữ một bản, có hiệu lực như nhau.

Dưới đây, người lao động đã đọc, hiểu rõ và cam kết tuân thủ các quy định nêu trong bản Quy tắc đạo đức này.

## Người lao động

*(Ký, ghi rõ họ tên)*

**Phụ lục 02**

**QUY ĐỊNH VỀ SỞ HỮU TRÍ TUỆ VÀ BẢO MẬT THÔNG TIN**

*(Phụ lục này là một bộ phận không thể tách rời của Hợp đồng lao động số 01/5/2025-HĐLĐ)*

Sau khi trao đổi và có sự thống nhất giữa Công ty Cổ phần Công nghệ HiNet Việt Nam (Sau đây gọi là “Công ty” hay “Người sử dụng lao động”) và Người lao động, người lao động cam kết tuân thủ các Quy định về Sở hữu trí tuệ (SHTT) và Bảo mật thông tin (BMTT) với các điều khoản cụ thể như sau:

**ĐIỀU 1: ĐỊNH NGHĨA**

Trong phạm vi của bản SHTT&BM này, một số thuật ngữ được hiểu như sau:

* **“quyền sở hữu trí tuệ”**: là quyền đối với tài sản trí tuệ, bao gồm (i) Quyền tác giả; (ii) Quyền liên quan đến quyền tác giả (sau đây gọi là quyền liên quan); (iii) Quyền sở hữu công nghiệp
* **“tác giả”**: là người trực tiếp sáng tạo ra một phần hoặc toàn bộ tác phẩm. Tổ chức, cá nhân làm công việc hỗ trợ, góp ý kiến hoặc cung cấp tư liệu cho người khác sáng tạo ra tác phẩm không được công nhận là tác giả.
* **“tác phẩm, sản phẩm”**: là các sản phẩm phần mềm công nghệ thông tin, bao gồm nhưng không hạn chế các **Chương trình máy tính** (là tập hợp các chỉ dẫn được thể hiện dưới dạng các lệnh, các mã, lược đồ hoặc bất kỳ dạng nào khác, khi gắn vào một phương tiện mà máy tính đọc được, có khả năng làm cho máy tính thực hiện được một công việc hoặc đạt được một kết quả cụ thể); **Sưu tập dữ liệu** (là tập hợp có tính sáng tạo thể hiện ở sự tuyển chọn, sắp xếp các tư liệu dưới dạng điện tử hoặc dạng khác) … mà người lao động sáng tạo ra theo sự phân công của Công ty, hoặc bằng cách sử dụng các phương tiện, điều kiện làm việc mà Công ty giao cho người lao động
* **“quyền tác giả”**: là quyền đối với tác phẩm do mình sáng tạo ra, bao gồm Quyền nhân thân và Quyền tài sản
* **“quyền tài sản”**: bao gồm các quyền sau đây: (1) (a) Làm tác phẩm phái sinh; (b) Công bố tác phẩm trước công chúng; (c) Sao chép tác phẩm; (d) Phân phối, nhập khẩu bản gốc hoặc bản sao tác phẩm; (đ) Truyền đạt tác phẩm đến công chúng bằng phương tiện hữu tuyến, vô tuyến, mạng thông tin điện tử hoặc bất kỳ phương tiện kỹ thuật nào khác; (e) Cho thuê bản gốc hoặc bản sao tác phẩm điện ảnh, chương trình máy tính
* **“chủ sở hữu quyền sở hữu trí tuệ”:** là các nhà đầu tư đã đầu tư tài chính và cơ sở vật chất - kỹ thuật tác giả để sáng tạo, sản xuất chương trình máy tính, bao gồm nhưng không giới hạn các tài sản sở hữu trí tuệ khác
* **“quyền liên quan”**: là các quyền liên quan đến quyền tác giả, bao gồm các quyền đối với cuộc biểu diễn, bản ghi âm, ghi hình, chương trình phát sóng, tín hiệu vệ tinh mang chương trình được mã hóa
* **“quyền sở hữu công nghiệp”**: là quyền đối với (i) Sáng chế; (ii) Kiểu dáng công nghiệp; (iii) Thiết kế bố trí mạch tích hợp bán dẫn; (iv) Nhãn hiệu; (v) Tên thương mại; (vi) Bí mật kinh doanh (sau đây gọi chung là “Sản Phẩm”)
* **“chuyển quyền sử dụng đối tượng sở hữu công nghiệp”:** là việc chủ sở hữu đối tượng sở hữu công nghiệp cho phép tổ chức, cá nhân khác sử dụng đối tượng sở hữu công nghiệp thuộc phạm vi quyền sử dụng của mình
* **“chuyển nhượng quyền sở hữu công nghiệp”:** là việc chủ sở hữu quyền sở hữu công nghiệp chuyển giao quyền sở hữu của mình cho tổ chức, cá nhân khác
* **“bí mật kinh doanh”:** là các thông tin không phải là hiểu biết thông thường, không dễ dàng có được, khi được sử dụng trong kinh doanh sẽ tạo cho người nắm giữ lợi thế so với người không nắm giữ hoặc không sử dụng bí mật kinh doanh đó, được chủ sở hữu bảo mật bằng các biện pháp cần thiết để bí mật kinh doanh đó không bị bộc lộ và không dễ dàng tiếp cận được
* **“thông tin bảo mật”:** là các thông tin không được tiết lộ dù được thể hiện dưới hình thức nào (bản cứng, bản mềm, bản gốc, bản copy…), bao gồm nhưng không hạn chế: các phát minh, sáng kiến, khái niệm, phần mềm trong các giai đoạn phát triển, các thiết kế, màn hình phần mềm, các bản vẽ, các đặc tả kỹ thuật, mô hình, dữ liệu, mã nguồn, mã đối tượng, tài liệu, quy định, quyết định, qui trình, thủ tục, dữ liệu, biểu mẫu, chứng từ, kinh nghiệm, kỹ thuật và tài liệu marketing, kế hoạch marketing và phát triển, tên khách hàng và các thông tin liên quan đến khách hàng, bảng giá, chính sách giá và thông tin tài chính…

**ĐIỀU 2**: **CHỦ SỞ HỮU CÁC QUYỀN SỞ HỮU TRÍ TUỆ**

2.1 Người lao động hiểu và đồng ý rằng Công ty là chủ sở hữu quyền sở hữu trí tuệ (bao gồm nhưng không hạn chế các quyền quyền tác giả, quyền liên quan, quyền sở hữu công nghiệp theo quy định của pháp luật Việt Nam và các điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên) của tất cả các sản phẩm, tác phẩm do ngưởi lao động sáng tạo ra theo sự phân công của Công ty, hoặc bằng cách sử dụng các phương tiện, trang thiết bị và điều kiện làm việc mà Công ty giao cho người lao động (theo các quy định nêu tại Quy định về Sở hữu trí tuệ và Bảo mật thông tin này).

2.2 Tất cả những sản phẩm, tác phẩm do người lao động sáng tạo ra trong thời gian làm việc tại Công ty theo sự phân công của Công ty đều là tài sản thuộc sở hữu của Công ty, Công ty có quyền đứng tên tác giả cho sản phẩm trên nhãn sản phẩm.

**ĐIỀU 3:** **QUYỀN VÀ NGHĨA VỤ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG**

**3.1 Quyền của người lao động:**

Người lao động có quyền được Công ty cung cấp các trang thiết bị, phương tiện và điều kiện làm việc cùng với chế độ đãi ngộ như lương thưởng, phụ cấp theo quy định tại hợp đồng lao động để người lao động sáng tạo ra các tác phẩm theo yêu cầu của Công ty.

* 1. **Nghĩa vụ của người lao động**

Không được phép tiết lộ các ý tưởng, dự án, tên sản phẩm cho bất kỳ bên nào trong quá trình làm việc mà chưa có sự đồng ý của Công ty.

Bàn giao cho Công ty những tác phẩm, sản phẩm, theo quy định tại điều 1 và ký biên bản bàn giao.

**ĐIỀU 4: QUYỀN VÀ NGHĨA VỤ CỦA CÔNG TY**

**4.1 Quyền của Công ty**

Công ty có độc quyền thực hiện hoặc cho phép người khác thực hiện:

1. Việc công bố tác phẩm một cách trực tiếp hoặc thông qua các chương trình ghi âm, ghi hình hoặc bất kỳ phương tiện kỹ thuật nào mà công chúng có thể tiếp cận được.
2. Tạo ra bản sao của tác phẩm bằng bất kỳ phương tiện hay hình thức nào, bao gồm cả việc lưu trữ thường xuyên hoặc tạm thời tác phẩm dưới hình thức điện tử.
3. Chuyển nhượng, phân phối bản gốc hoặc bản sao tác phẩm hoặc cho phép người khác thực hiện bằng bất kỳ hình thức, phương tiện kỹ thuật nào mà công chúng có thể tiếp cận được để bán, cho thuê hoặc các hình thức chuyển nhượng khác bản gốc hoặc bản sao tác phẩm bao gồm cả việc trưng bày, triển lãm trước công chúng.
4. Truyền đạt tác phẩm đến công chúng bằng phương tiện hữu tuyến, vô tuyến, mạng thông tin điện tử hoặc bất kỳ phương tiện kỹ thuật nào kháchoặc cho phép người khác thực hiện để đưa tác phẩm hoặc bản sao tác phẩm đến công chúng mà công chúng có thể tiếp cận được tại địa điểm và thời gian do chính họ lựa chọn.
5. Cho thuê bản gốc hoặc bản sao tác phẩm hoặc cho phép người khác thực hiện việc cho thuê để sử dụng có thời hạn. Không áp dụng quyền cho thuê đối với chương trình máy tính, khi bản thân chương trình đó không phải là đối tượng chủ yếu để cho thuê như chương trình máy tính gắn với việc vận hành bình thường các loại phương tiện giao thông cũng như các máy móc, thiết bị kỹ thuật khác.

Các Quyền quy định tại khoản Quy định về Sở hữu trí tuệ và Bảo mật thông tin này do Công ty độc quyền thực hiện hoặc cho phép người khác thực hiện theo quy định của pháp luật. Tổ chức, cá nhân khi khai thác, sử dụng một, một số hoặc toàn bộ các quyền quy định tại Quy định về Sở hữu trí tuệ và Bảo mật thông tin này phải xin phép và trả tiền nhuận bút, thù lao, các quyền lợi vật chất khác cho Công ty.

* 1. **Các nghĩa vụ của Công ty**

Công ty có nghĩa vụ cung cấp các trang thiết bị, phương tiện và điều kiện làm việc để người lao động lao động sáng tạo ra tác phẩm.

**ĐIỀU 5: QUYỀN SỞ HỮU CÔNG NGHIỆP**

* 1. Đối với các (i) Sáng chế; (ii) Kiểu dáng công nghiệp; (iii) Thiết kế bố trí mạch tích hợp bán dẫn; (iv) Nhãn hiệu; (v) Tên thương mại; (vi) Bí mật kinh doanh do người lao động tạo ra theo sự phân công của Công ty sẽ thuộc sở hữu của Công ty. Công ty có toàn quyền trong việc thực hiện các quyền của chủ sở hữu đối với các tác phẩm này, bao gồm nhưng không hạn chế quyền chuyển nhượng quyền sở hữu công nghiệp và chuyển quyền sử dụng đối tượng sở hữu công nghiệp phù hợp với quy định của pháp luật hiện hành.
  2. Công ty có toàn quyền trong việc nộp đơn đăng ký tới các cơ quan có thẩm quyền ở cả trong và ngoài lãnh thổ Việt Nam xin xác lập quyền sở hữu công nghiệp.
  3. Việc trả thù lao đối với các (i) Sáng chế; (ii) Kiểu dáng công nghiệp; (iii) Thiết kế bố trí mạch tích hợp bán dẫn cho tác giả sẽ không vượt quá mức tối thiểu theo quy định của pháp luật hiện hành.

**ĐIỀU 6: QUYỀN LIÊN QUAN**

Theo quy định của pháp luật hiện hành.

**ĐIỀU 7: ĐĂNG KÝ QUYỀN SỞ HỮU TRÍ TUỆ ĐỐI VỚI TÁC PHẨM**

Công ty có thể trực tiếp hoặc uỷ quyền cho tổ chức, cá nhân khác nộp đơn đăng ký quyền tác giả, quyền liên quan tại Cục Bản quyền tác giả hoặc có thể nộp đơn tại Sở Văn hoá - Thông tin nơi tác giả, chủ sở hữu quyền tác giả, chủ sở hữu quyền liên quan cư trú hoặc có trụ sở cũng như gia hạn hiệu lực của văn bằng bảo hộ đối với các tác phẩm. Người lao động có nghĩa vụ cung cấp tài liệu, thông tin và hỗ trợ ở mức cao nhất có thể để Công ty thực hiện tốt việc đăng ký và gia hạn này.

**ĐIỀU 8: CAM KẾT BẢO MẬT THÔNG TIN**

Người lao động cam kết không tiết lộ dưới bất kì hình thức nào tất cả các thông tin bảo mật, cụ thể:

* 1. Bảo mật thông tin của khách hàngkhi Công ty giao nhiệm vụ triển khai các dự án, hợp đồng..., không được để thất thoát hoặc sử dụng ngoài phạm vi dự án;
  2. Không sao chép thông tin của khách hàng nếu không được sự đồng ý bằng văn bản của khách hàng, kể cả mục đích sử dụng trong phạm vi dự án.
  3. Không có hành vi trộm cắp, tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh hoặc bất kỳ hành vi khác gây thiệt hại dù lớn hay nhỏ về tài sản, lợi ích của khách hàng;
  4. Không tự ý truy cập thông tin khách hàng nếu không có sự thỏa thuận trước giữa hai bên;
  5. Không khai thác thông tin của khách hàng (copy, tạo mới các công việc dựa trên các thông tin này) vì các mục đích cá nhân hoặc các mục đích khác ngoài phạm vi dự án;
  6. Đối với hệ thống dữ liệu đang chạy phải thật tuyệt đối đảm bảo toàn vẹn dữ liệu và tuyệt đối bảo mật thông tin. Người lao động phải chịu trách nhiệm trong trường hợp xảy ra thất thóat hay sự cố do việc tiết lộ thông tin của mình gây ra;
  7. Các sản phẩm liên quan trực tiếp đến khách hàng (tài liệu giải pháp, sản phẩm, quy trình…) không được sử dụng ở nơi khác hoặc khách hàng khác;
  8. Không tiết lộ các thông tin nội bộ, thông tin khách hàng, bí mật kinh doanh của Công ty và các Công ty thành viên, các Công ty khác mà Công ty có phần vốn góp;
  9. Các Quyền sở hữu trí tuệnêu tại bản Quy định về Sở hữu trí tuệ và Bảo mật thông tin này là tài sản của Công ty cho dù đã đăng ký hoặc chưa đăng ký bảo hộ. Nghiêm cấm mọi hành vi gây thất thoát, tổn thất hoặc sử dụng sai mục đích. Việc người lao động đứng tên đăng ký tác phẩm mà không có sự cho phép trước bằng văn bản của Công ty không làm mất quyền sở hữu của Công ty.

**ĐIỀU 9: ĐIỀU KHOẢN CHUNG**

* 1. Bản Quy định về Sở hữu trí tuệ và Bảo mật thông tin này được hiểu và điều chỉnh theo quy định của pháp luật Việt Nam và các Hiệp định, Điều ước, Công Ước quốc tế có liên quan mà Việt Nam là thành viên.
  2. Bản Quy định về Sở hữu trí tuệ và Bảo mật thông tin này có hiệu lực kể từ ngày ký.
  3. Tuỳ theo yêu cầu của Công ty, Bản Quy định về Sở hữu trí tuệ và Bảo mật thông tin này có thể được sửa đổi và bổ sung.
  4. Bản Quy định về Sở hữu trí tuệ và Bảo mật thông tin này được lập thành 2 (hai) bản, người sử dụng lao động giữ 1 bản, người lao động giữ một bản, có hiệu lực như nhau.

Trường hợp vi phạm các quy định nêu tại bản Quy định về Sở hữu trí tuệ và Bảo mật thông tin này, Người Lao Động nhận thức rằng sẽ có thể bị các cơ quan chức năng xử lý theo quy định của pháp luật và bồi thường toàn bộ thiệt hại (nếu có) bao gồm nhưng không hạn chế giá trị tổn thất thực tế (trực tiếp hay gián tiếp) do hành vi vi phạm của mình gây ra.

Dưới đây, Người lao động đã đọc, hiểu rõ và cam kết tuân thủ các quy định nêu trong bản Quy định về Sở hữu trí tuệ và Bảo mật thông tin này.

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Người Lao Động** |

*(Ký, ghi rõ họ tên)*

**Phụ lục 03**

**CAM KẾT SAU KHI CHẤM DỨT QUAN HỆ LAO ĐỘNG**

*(Phụ lục này là một bộ phận không thể tách rời của Hợp đồng lao động số 01/5/2025-HĐLĐ)*

Sau khi trao đổi và có sự thống nhất giữa Công ty Cổ phần Công nghệ HiNet Việt Nam (Sau đây gọi là “Công ty” hay “Người Sử Dụng Lao Động”) và Người lao động, Người lao động cam kết tuân thủ các quy định của Cam kết sau khi chấm dứt quan hệ lao động với các điều khoản cụ thể như sau:

**ĐIỀU 1: ĐỊNH NGHĨA**

Trong phạm vi của bản Cam kết sau khi chấm dứt Hợp đồng lao động này, một số thuật ngữ được hiểu như sau:

* **“thông tin bảo mật”**:là các thông tin không được tiết lộ dù được thể hiện dưới hình thức nào (bản cứng, bản mềm, bản gốc, bản copy…), bao gồm nhưng không hạn chế: các phát minh, sáng kiến, khái niệm, phần mềm trong các giai đoạn phát triển, các thiết kế, màn hình phần mềm, các bản vẽ, các đặc tả kỹ thuật, mô hình, dữ liệu, mã nguồn, mã đối tượng, tài liệu, quy định, quyết định, qui trình, thủ tục, dữ liệu, biểu mẫu, chứng từ, kinh nghiệm, kỹ thuật và tài liệu marketing, kế hoạch marketing và phát triển, tên khách hàng và các thông tin liên quan đến Khách hàng, bảng giá, chính sách giá và thông tin tài chính…
* **“khách hàng”**: là tất cả người mua, bán hoặc có sự quan tâm, theo dõi một loại hàng hóa hoặc dịch vụ nào đó mà sự quan tâm này có thể dẫn đến hành động mua, bán với Công ty.
* **“đối thủ cạnh tranh”:** là các cá nhân, tổ chức có hoạt động kinh doanh cùng lĩnh vực với Công ty.

**ĐIỀU 2: CÁC QUYỀN LỢI NGƯỜI LAO ĐỘNG SẼ BỊ MẤT SAU KHI CHẤM DỨT QUAN HỆ LAO ĐỘNG**

Người lao động chấm dứt quan hệ lao động với Công ty trái quy định của pháp luật lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận chấm dứt, thì bị coi là vi phạm cam kết của Hợp đồng lao động. Trong trường hợp này, người lao động đọc, hiểu rõ và đồng ý rằng, việc chấm dứt quan hệ lao động với Công ty, người lao động có thể bị mất một số quyền lợi đặc thù như lương sản xuất kinh doanh, thưởng hiệu quả kinh doanh… có giá trị phát sinh từ chính sách đãi ngộ dành cho người lao động của Công ty được quy định tại Điều 3 của Hợp đồng lao động.

**ĐIỀU 3: CÁC NGHĨA VỤ NGƯỜI LAO ĐỘNG VẪN PHẢI TIẾP TỤC THỰC HIỆN SAU KHI CHẤM DỨT QUAN HỆ LAO ĐỘNG**

* 1. Nếu quan hệ lao động giữa người lao động và Công ty chấm dứt vì bất cứ lý do gì, người lao động cam kết sẽ ngay lập tức và vô điều kiện bàn giao lại toàn bộ **Danh sách Khách hàng/đối tác** được Công ty giao và/hoặc do thiết lập được trong thời gian làm việc tại Công ty (Bao gồm nhưng không hạn chế các hình thức như: trao đổi trực tiếp hoặc gián tiếp, thư tín hay điện thoại trước và/hoặc trong quá trình làm việc tại Công ty cho Công ty.
  2. Công ty và Người lao động nhất trí rằng:

Người lao động có được các thông tin bảo mật cũng như các bí quyết, thông tin khác liên quan đến hoạt động kinh doanh của Công ty là do quá trình làm việc tại Công ty.

Phạm vi và ngành nghề kinh doanh mà Công ty hiện đang tiến hành mang tính cạnh tranh rất cao và Công ty là một trong số ít Công ty có khả năng cạnh tranh thành công trong lĩnh vực kinh doanh của mình.

Do đó, sau khi quan hệ lao động ở đây chấm dứt vì bất kỳ lý do gì, việc cạnh tranh của người lao động dựa trên những thông tin bảo mật (bao gồm nhưng không hạn chế các thông tin liên quan đến hoạt động kinh doanh hay các bí quyết trong lĩnh vực chuyên môn sâu của Công ty, mà Người lao động tiếp cận được trong quá trình làm việc cho Công ty theo Hợp đồng lao động sẽ gây tổn hại vật chất nghiêm trọng cho Công ty.

Các quy định này không nhằm mục đích ngăn cản người lao động tiếp tục sử dụng những kinh nghiệm kỹ năng chung, mà chỉ áp dụng cho những thông tin mật.

* 1. Từ nội dung đã nêu tại khoản 3.2 Điều này, người lao động cam kết:
     1. Không làm việc, cộng tác, tham gia đầu tư hoặc có lợi ích tài chính với các cá nhân, tổ chức bao gồm nhưng không hạn chế đối thủ cạnh tranh, khách hàng, nhà cung cấp của Công ty.
     2. Không trực tiếp hoặc gián tiếp dụ dỗ, lôi kéo hoặc thu hút lấy mất bất kỳ khách hàng nào mà vào thời điểm chấm dứt quan hệ lao động đang là khách hàng hay khách hàng tiềm năng của Công ty.
     3. Trực tiếp hoặc gián tiếp dụ dỗ, lôi kéo, thu hút bất kỳ nhân viên nào của Công ty vì mục đích riêng của người lao động hay vì mục đích của cá nhân hay pháp nhân nào khác.
     4. Người lao động sẽ không tham gia hoặc thực hiện bất kỳ công việc hoặc hành động - với tư cách là chủ sở hữu, thành viên hợp danh, người quản lý, tư vấn, người làm công - hoặc tham gia vào bất kỳ công việc nào liên quan đến những sản phẩm, quy trình, hoạt động kinh doanh những sản phẩm hoặc quy trình hoặc hoạt động kinh doanh tương tự như những công việc mà Người lao động làm việc cho Công ty.
  2. Tuyệt đối tuân thủ các Quy tắc Đạo Đức Nghề Nghiệp và Quy định về Sở Hữu Trí Tuệ và Bảo Mật Thông Tin như đã ký kết.
  3. Không thực hiện bất kỳ hành vi vu khống, nói xấu hay bất kỳ hành động phỉ báng nào được thực hiện bằng từ ngữ được viết, nói ra hoặc phát đi đối với bất kỳ ai, bao gồm nhưng không hạn chế tất cả cán bộ, nhân viên, đối tác của Công ty, các Công ty thành viên và các Công ty khác mà Công ty có phần vốn góp nhằm gây tổn hại tới hình ảnh, uy tín và danh dự của họ cũng như của Công ty.

Mọi hành vi vi phạm tùy vào mức độ sẽ có thể được Công ty yêu cầu cơ quan có chức năng và/hoặc khởi kiện ra Tòa án có thẩm quyền để yêu cầu xử lý theo quy định của pháp luật.

* 1. Không vì bất kỳ mục đích gì với bất kỳ nỗ lực nào truy cập và/hoặc sử dụng bất kỳ hệ thống máy tính, hệ thống mạng của Công ty và/hoặc khách hàng, bao gồm nhưng không hạn chế các Hệ thống thư điện tử.

Mọi hành vi vi phạm tùy vào mức độ sẽ có thể được Công ty yêu cầu cơ quan có chức năng và/hoặc khởi kiện ra Tòa án có thẩm quyền để yêu cầu xử lý theo quy định của pháp luật.

**ĐIỀU 4: THỜI HẠN CỦA CAM KẾT**

* 1. Bản Cam kết sau khi chấm dứt quan hệ lao động này được hiểu và điều chỉnh theo quy định của pháp luật Việt Nam.
  2. Bản Cam kết sau khi chấm dứt quan hệ lao động này có hiệu lực kể từ ngày ký và sẽ ràng buộc trách nhiệm, nghĩa vụ của người lao động trong thời hạn một (01) năm sau khi quan hệ lao động chấm dứt.
  3. Tuỳ theo yêu cầu của Công ty, Bản Cam kết sau khi chấm dứt quan hệ lao động này có thể được sửa đổi và bổ sung.
  4. Bản Cam kết sau khi chấm dứt quan hệ lao động này được lập thành 2 (hai) bản, Công ty giữ 1 bản, người lao động giữ một bản, có hiệu lực như nhau.

Trường hợp vi phạm các quy định nêu tại bản Cam kết sau khi chấm dứt quan hệ lao động này, người lao động nhận thức rằng sẽ có thể bị các cơ quan chức năng xử lý theo quy định của pháp luật và bồi thường toàn bộ thiệt hại (nếu có) bao gồm nhưng không hạn chế giá trị tổn thất thực tế (trực tiếp hay gián tiếp) do hành vi vi phạm của mình gây ra.

Dưới đây, người lao động đã đọc, hiểu rõ và cam kết tuân thủ các quy định nêu trong bản Cam kết sau khi chấm dứt quan hệ lao động này.

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Người lao động** |

*(Ký, ghi rõ họ tên)*