

Chúng tôi gồm:

We, the following parties:

Một bên là: Công ty TNHH CMC Global

From a party as: CMC Global Company Limited

Trụ sở: CMC Tower – Số 11 Phố Duy Tân – P.Dịch Vọng Hậu – Quận Cầu Giấy - Thành phố Hà Nội
Head Office: CMC Tower – No. 11 Duy Tan Str. – Dich Vong Hau Ward – Cau Giay Dist. – Hanoi City

Điện thoại: +84 24 7109 6686

Phone: +84 24 7109 6686

ĐKKD số: 0107786442, tại Sở kế hoạch và đầu tư thành phố Hà Nội

Business registration No.: 0107786442 issued by the Hanoi Department of Planning and Investment

Được đại diện bởi **bà Nguyễn Thanh Nhân – Trưởng phòng Quản trị nhân lực.**

Represented by **Mrs. Nguyen Thanh Nhan – Human Resource Manager.**

- sau đây gọi là **Công ty** –

- hereinafter referred to as **Company** -

-&-

Một bên là: Ông/bà: Phan Thanh Tùng

And another party as: Mr./Mrs.: **Phan Thanh Tung**

Sinh ngày: 25/08/1997

Date of birth: 25/08/1997

Đăng ký hộ khẩu thường trú tại: Số 306 đường Yên Ninh, khu phố 1, phường Mỹ Đông, Tp. Phan Rang - Tháp Chàm, Ninh Thuận

Registered permanent residence: No. 306 Yen Ninh Street, Quarter 1, My Dong Ward, Phan Rang City - Thap Cham, Ninh Thuan

Tạm trú tại: Số 32, ngách 58, ngõ 147 Triều Khúc, Xã Tân Triều, Huyện Thanh Trì, Hà Nội.

Temporary residence: No. 32, alley 58, alley 147 Trieu Khuc, Tan Trieu Commune, Thanh Tri District, Hanoi.

CMND/Hộ chiếu/Thẻ căn cước số: 264508742, cấp ngày: 19/02/2016, tại: Ninh Thuận

ID card No.: 264508742, issued on: 19/02/2016, in: Ninh Thuan

- sau đây gọi là **Người lao động** –

- hereinafter referred to as **Employee** -

Cùng nhau thoả thuận ký kết Hợp đồng lao động và cam kết làm đúng những điều khoản sau đây:

Agree to sign this Labor Contract and commit to comply with the following terms:

Điều 1. Thỏa thuận lao động:

Article 1. Labor agreement:

1. Người lao động sẽ bắt đầu làm việc với vị trí công việc: **Kỹ sư phần mềm** trong Công ty kể từ ngày 06/12/2024.

The employee will start working with the position of: **Software Engineer** at the Company from 06/12/2024.

2. Trong quá trình lao động, vị trí công việc của Người lao động quy định tại khoản 1 Điều này có thể thay đổi tùy vào năng lực, công sức đóng góp của Người lao động cho Công ty và phù hợp với nhu cầu tổ chức nhân sự của Công ty. Khi đó, vị trí công việc của Người lao động có thể sẽ được các bên thỏa thuận bằng 01 (một) Phụ lục nhằm sửa đổi, bổ sung Hợp đồng lao động này và/hoặc được các bên chấp thuận, dù bằng văn bản hoặc lời nói hoặc hành động, theo các văn bản của Công ty, Phụ lục Hợp đồng, các văn bản nội bộ này sẽ được coi là bộ phận không tách rời của Hợp đồng lao

động. Để tránh hiểu nhầm, quy định này sẽ không được coi là chuyển Người lao động làm công việc khác so với Hợp đồng lao động và không chịu sự điều chỉnh theo quy định tại Điều 29 của Bộ luật lao động.

During the employment, the employee's job position specified in Term 1 of this Clause may change depending on the employee's capacity, contribution to the Company and the needs of the personnel organization of the Company. At that time, the employee's job position may be agreed by the parties and recorded in 01 (one) Appendix to amend and supplement this Labor Contract and/or be accepted by the parties, even in written forms or words or actions, according to the Company's documents, the Appendix, and these internal documents shall be an integral part of the Labor Contract. To avoid misunderstanding, this regulation will not be considered transferring the employee to another job compared with the Labor Contract and is not subject to the adjustment of Clause 29 of the Labor Law.

3. Quan hệ giữa Công ty và Người lao động là quan hệ lao động và được điều chỉnh bởi các quy định của Hợp đồng lao động này, Nội quy lao động và các quy định nội bộ khác của Công ty cũng như các quy định của pháp luật lao động.

The relationship between the Company and the employee is an employment relationship and is adjusted by the regulations of this Labor Contract, the Labor Regulations and other internal regulations of the Company as well as other regulations of labor law.

Điều 2. Công việc

Article 2. Work

1. Người lao động hoàn thành công việc theo “Bản mô tả công việc” và/hoặc văn bản khác có nội dung tương tự cho vị trí nêu tại khoản 1 và/hoặc khoản 2 Điều 1 nêu trên (“Công việc”). Bản mô tả công việc này có thể được cập nhật trong quá trình thực hiện Hợp đồng lao động này.

The employee completes the work according to the “Job Description” and/or another document with similar content for the position mentioned in Term 1 and/or Term 2 of Clause 1 above (“The Job”). . This job description may be updated during the implementation of this Labor Contract.

2. Người lao động có trách nhiệm thực hiện công việc và đảm bảo hoàn thành công việc với hiệu quả cao nhất.

The employee is responsible for the work and ensuring the completion of the work with the best efficiency.

3. Theo nhu cầu hoạt động của Công ty và khả năng của Người lao động, vào bất kỳ thời điểm thích hợp nào, Người lao động cam kết chấp hành mọi sự phân công, điều chuyển, bố trí công việc của Công ty, lệnh điều hành sản xuất, Nội quy lao động, Thỏa ước lao động tập thể (nếu có) và các quy chế nội bộ khác của Công ty nếu công việc đó phù hợp (cân xứng) với phạm vi khả năng thực tế và trình độ đào tạo.

According to the needs of the Company's operation and the employee's ability, at any appropriate time, the employee commits to comply with all the Company's assignment, transfer and arrangement of work, production operating orders, Labor Regulations, Collective Labor Agreements (if any) and other internal regulations of the Company if the job is suitable for the actual capacity and education level.

4. Để thực hiện công việc, Người lao động được Công ty giao sử dụng các phương tiện và dụng cụ lao động theo danh mục trong biên bản bàn giao tài sản. Người lao động có nghĩa vụ xác nhận những phương tiện và dụng cụ lao động đã nhận từ Công ty và có quyền yêu cầu chứng nhận trao trả sau khi hoàn thành việc bàn giao nguyên vẹn các vật dụng đó cho Công ty.

To perform the job, the Company provides the employee with the means and tools of work in the list of assets handover record. The employee is obliged to confirm the means and tools of work received from the Company and has the right to request a returned assets record after completing the return of such items to the Company.

Điều 3. Địa điểm làm việc

Article 3. Working place

1. Người lao động thực hiện công việc tại **Tòa nhà CMC – Số 11 Phố Duy Tân - Phường Dịch Vọng Hậu – Quận Cầu Giấy - Thành phố Hà Nội.**

The employee works at **CMC Tower - No. 11 Duy Tan Street – Dich Vong Hau Ward – Cau Giay District – Hanoi City.**

2. Tùy thuộc nhu cầu hoạt động vào từng thời điểm, Công ty có thể thỏa thuận sắp xếp lại địa điểm làm việc của Người lao động tạm thời hoặc trong suốt thời gian còn lại của Hợp đồng lao động.

Depending on the needs of the operation from time to time, the Company and the employee may agree to re-arrange the working place of the employee temporarily or during the remaining period of the Labor Contract.

Điều 4. Bảo mật

Article 4. Confidentiality

1. Người lao động có nghĩa vụ: Bảo mật thông tin mật, bí mật công nghệ và bí mật kinh doanh của Công ty (“Thông Tin Bảo Mật”) theo quy định của Công ty, Hợp đồng lao động và các Thỏa thuận phát sinh (bao gồm nhưng không giới hạn Hợp đồng bảo mật thông tin); không được trực tiếp hoặc gián tiếp cung cấp bất kỳ Thông Tin Bảo Mật trong suốt thời hạn Hợp đồng và sau khi chấm dứt Hợp đồng. Theo mục đích của Hợp đồng này, Thông Tin Mật được định nghĩa là bất cứ thông tin/tài liệu phục vụ công việc, phục vụ cho hoạt động sản xuất, kinh doanh của Công ty (bất kể có hoặc không liên quan đến công việc của Người lao động) mà không được Công ty công bố công khai ra bên ngoài, các thông tin/tài liệu về cán bộ lãnh đạo (“CBLĐ”) cao cấp của Công ty và/hoặc Tập đoàn.

The employee is obliged to secure confidential information, technology secrets and business secrets of the Company (“Confidential Information”) in accordance with the regulations of the Company, Labor Contract and arising Agreements (including but not limited to Information Security Contract); may not directly or indirectly provide any Confidential Information during the Contract term and after its termination. For the purposes of this Agreement, Confidential Information is defined as any unpublished information/documents related to the Company's business and production activities (whether or not related to the employee), information/documents about senior leaders of the Company and/or the Corporation.

2. Người lao động cam kết giữ kín mọi thông tin liên quan đến nội dung của Hợp đồng lao động này và các thỏa thuận giữa Người lao động với Công ty, thông tin liên quan hoặc để thực hiện Công việc và các thông tin khác của Công ty, đối tác, khách hàng mà Người lao động có được khi thực hiện Công việc trước mọi bên thứ ba khác, kể cả bên thứ ba đó là người lao động của Công ty (trừ khi người đó cần phải biết để thực hiện công việc theo hợp đồng lao động với Công ty). Người lao động cũng không được phép sử dụng các thông tin có được nêu trên để thực hiện các hoạt động kinh doanh hoặc các hoạt động khác làm ảnh hưởng đến Công ty.

The employee commits to keep confidential all information related to the content of this Labor Contract and agreements between the employee and the Company, related information or to perform the work and other information of the Company, partners, customers acquired by the employee while performing the work with any other third party, including such third party as an employee of the Company (unless that person is required to know in order to perform the work under the labor contract with the Company). The employee is also not allowed to use the above information to carry out other business or activities that affect the Company.

3. Nghĩa vụ bảo mật của Người lao động sẽ duy trì trong suốt thời hạn Hợp đồng lao động này và sau khi Hợp đồng lao động chấm dứt.

The employee's confidentiality obligations will be maintained during the term of this Labor Contract and even after the labor contract has been terminated.

4. Công ty có thể yêu cầu Người lao động ký thỏa thuận và/hoặc cam kết bảo mật riêng rẽ. Trong trường hợp đó, thỏa thuận hoặc cam kết đó sẽ bổ sung điều khoản bảo mật này và là bộ phận không tách rời của Hợp đồng này.

The Company may require the employee to sign a separate confidentiality agreement and/or commitment. In this case, such agreement or commitment shall supplement this confidentiality clause and form an integral part of this Contract.

Điều 5. Sở hữu trí tuệ

Article 5. Intellectual property

1. Người lao động ý thức được rằng, do tính chất hoạt động của Công ty, mọi thông tin, tài liệu của Công ty hoặc liên quan đến hoạt động của Công ty đều có thể là đối tượng của sở hữu trí tuệ.

The employee understands that due to the nature of the Company's operations, all information and documents of the Company or related to the Company's activities may be the subject of intellectual property.

2. Người lao động cam kết không sử dụng bất kỳ một thông tin nào của Công ty hoặc liên quan đến hoạt động của Công ty vào bất kỳ một mục đích nào khác ngoài mục đích phục vụ công việc được quy định tại Hợp đồng lao động này.

The employee commits not to use any information of the Company or related to the operation of the Company for any purpose other than the job purpose specified in this Labor Contract.

3. Công ty có thể yêu cầu Người lao động ký thỏa thuận riêng rẽ về sở hữu trí tuệ. Trong trường hợp đó, thỏa thuận đó sẽ bổ sung điều khoản về sở hữu trí tuệ này và là bộ phận không tách rời của Hợp đồng lao động.

The Company may require the employee to sign a separate intellectual property agreement. In this case, such agreement shall supplement this intellectual property clause and form an integral part of this Labor Contract.

4. Người lao động đồng ý rằng: quyền sở hữu trí tuệ và quyền tài sản liên quan đến bất kỳ sản phẩm, công nghệ nào do Người lao động tạo ra/sáng tạo ra trong quá trình thực hiện Hợp đồng lao động này với Công ty ("Sản phẩm"), dù được đăng ký hay chưa, đều thuộc sở hữu của Công ty và Người lao động sẽ:

The employee agrees that intellectual property rights and property rights related to any products and technologies created by the employee during the performance of this Contract with the Company (hereinafter referred to as "Products"), whether registered or not, are owned by the Company and the employee shall:

Không sử dụng và không cho phép bất kỳ bên thứ ba nào sử dụng Sản phẩm dưới bất kỳ hình thức nào;

Do not use and do not allow any third party to use the Product in any way;

- a. Không lưu trữ/sao chép/bán/cung cấp/cài đặt/phát triển Sản phẩm cho bất cứ một bên nào khác;
Do not store/copy/sell/provide/install/develop the Product to any other party;
- b. Không tự mình hoặc thông qua tổ chức/cá nhân khác đăng ký bảo hộ quyền sở hữu trí tuệ đối với Sản phẩm.
Do not register by your own or through other organizations/individuals to protect intellectual property rights for the Product.
- c. Đồng ý vô điều kiện ký kết các giấy tờ cần thiết (nếu có) để Công ty thực hiện việc xác lập quyền sở hữu trí tuệ đối với Sản phẩm đó, kể cả sau khi chấm dứt Hợp đồng;
Unconditionally agree to sign the necessary documents (if any) for the Company to establish intellectual property rights for that Product, even after the contract is terminated;
- d. Không đòi trả thưởng, thù lao cho việc tạo ra/sáng tạo Sản phẩm hoặc ngăn cản việc thực thi quyền sở hữu trí tuệ của Công ty với Sản phẩm.
Do not claim to reward or compensate for the creation of the Product or to prevent the Company from exercising its intellectual property rights with the Product.

Điều 6. Thời gian làm việc

Article 6. Working time

1. Người lao động làm việc theo tuần, không quá **44 giờ mỗi tuần**, theo nội quy lao động của Công ty.
The working time of the employee shall be weekly working hours, no more than **44 hours per week**, in according to the Company's regulations.
2. Nghỉ hàng tuần: Mỗi tuần Người lao động được nghỉ 02 (hai) ngày. Người sử dụng lao động sắp xếp ngày nghỉ hàng tuần vào Thứ Bảy và Chủ Nhật hoặc vào ngày cố định khác trong tuần cho Người lao động, theo nội quy Công ty. Để làm rõ, nếu việc sắp xếp Người lao động làm việc vào ngày nghỉ hàng tuần chỉ nhằm đảm bảo tổng thời gian làm việc mỗi tuần 44 giờ theo quy định tại khoản 1 Điều này thì sẽ không được coi là Người lao động làm thêm giờ theo quy định tại Điều 7 Hợp đồng lao động này.

Weekly days off: two (02) days off per week. The Company can arrange weekly days off on Saturday and Sunday or other fixed days at week following the Company's rule. For clarification, if the

arrangement for the employee to work on weekly days off aims to ensure the total 44 hours/week of working time referred to Term 1 - Clause 6, this will not be considered that the employee works overtime according to the Clause 7 of this Contract.

3. Trong một số trường hợp đặc biệt, 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. Trường hợp Người lao động được áp dụng thời gian làm việc linh hoạt, Người lao động 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 của Công ty. Việc áp dụng giờ linh hoạt cho Người lao động phải được lãnh đạo Công ty phê duyệt trước khi thực hiện.

In some special situations, due to the nature of work, the needs of business or organization/ departments, the Company may allow flexible working time. In this case, the employee may not comply with the normal fixed working time but still have to ensure enough working hours according to the Company's rule. The flexible working time policy must be approved by the Company's Board of Management before implementation

4. Trường hợp Người lao động được cử đi công tác hoặc tham gia triển khai hợp đồng cho đối tác/khách hàng của Công ty, Người lao động phải tuân thủ quy định về thời gian làm việc tại nơi được cử đi công tác hoặc của đối tác/khách hàng. Để tránh hiểu nhầm, việc cử đi triển khai hợp đồng nêu trên không được coi là cho thuê lại lao động và Người lao động vẫn phải tuân thủ quy định khác của Công ty.

If the employee is sent on business trip or participates in the implementation of the contract for the Company's partners/ customers, the employee must comply with the regulations of working time of partners/ customers or at the place of business trip. In order to avoid misunderstanding, the fact that the employee participates in the implementation of the contract mentioned above is not considered a labor subleasing, and the employee must comply with other Company's regulations.

5. Trường hợp Người lao động được cử đi làm việc ở nước ngoài, Người lao động phải tuân theo quy định của pháp luật Việt Nam, pháp luật nước nơi Người lao động được cử đến làm việc, trừ trường hợp điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên có quy định khác. Người lao động và Công ty có thể thỏa thuận bằng văn bản về nội dung bổ sung: thời hạn làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, tiền lương và quyền lợi, chế độ khác phù hợp với phương án đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của Công ty và quy định của pháp luật Việt Nam, pháp luật của nước mà Người lao động đến làm việc.

In case of working abroad, the employee must comply with the provisions of Vietnamese law and the law of the host country, except for differences of the international treaties in which the Socialist Republic of Vietnam is a member. The employee and the Company shall reach a written agreement on additional contents: employment duration, working time, rest time, overtime, salary and other benefits and regimes in accordance with working abroad plan under the Company's regulations, Vietnamese law and the law of the host country where the employee shall work.

6. Trong các trường hợp đặc biệt cần thay đổi giờ giấc làm việc, Công ty sẽ căn cứ vào nhu cầu thực tế công việc và quy định của pháp luật để ban hành thời giờ làm việc phù hợp. Việc thay đổi này sẽ được báo trước cho Người lao động trước 7 ngày làm việc, trừ các trường hợp khẩn cấp sẽ được báo trước trong thời gian sớm nhất có thể. Người lao động phải tuân thủ theo quy định về thời giờ làm việc mới này.

In special cases where it is necessary to change the working hours, the Company shall base on the actual demand for work and the law to promulgate suitable working hours. This change will be notified to the Employee within 7 working days in advance, except for emergencies as soon as possible. The Employee must comply with the regulations on new working hours.

Điều 7. Giờ làm thêm

Article 7. Overtime

1. Người lao động và Công ty sẽ thỏa thuận làm thêm giờ dựa trên nhu cầu và khả năng đáp ứng của các bên. Việc làm thêm giờ và chế độ của Người lao động theo quy định của Bộ luật lao động và quy định của Công ty.

The employee and the Company will agree to work overtime based on the needs and ability of the parties. Working overtime and the employee's regime is complied Labor Law and the Company's regulations.

- Trong trường hợp Người lao động có yêu cầu làm thêm giờ, Người lao động phải tiến hành đăng ký làm thêm giờ với Trưởng bộ phận và được Trưởng bộ phận chấp thuận. Việc làm thêm giờ khi được Trưởng bộ phận chấp thuận như vậy mới là cơ sở để Công ty xem xét thanh toán quyền lợi cho Người lao động theo quy định của Công ty và phù hợp với quy định của Bộ luật lao động.
If the employee requests to work overtime, the employee must register overtime with the Head of Department and be approved by the Head of Department. This is the basis for the Company to consider paying benefits to the employee in accordance with the Company's regulations and Labor Law.

Điều 8. Thu nhập

Article 8. Income

- Người lao động được nhận mức lương cơ bản hàng tháng là: **7.500.000 VND**. Lương cơ bản là căn cứ đóng bảo hiểm bắt buộc, công đoàn phí theo quy định của pháp luật lao động và là cơ sở để giải quyết các chế độ bảo hiểm xã hội (ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hưu trí, tử tuất) theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội.
The Employee is entitled to basic monthly salary: **7.500.000 VND**. Basic salary is the basis for payment of compulsory insurance, union fee in accordance with the labor law and is the basis for settling social insurance regimes (sickness, maternity, labor accident, occupational accidents, retirement, death) according to the Social Insurance Law.
- Trừ trường hợp Công ty có quy định khác, Người lao động được thanh toán thu nhập hàng tháng, một tháng một lần, bằng tiền mặt hoặc chuyển khoản vào tài khoản cá nhân của Người lao động được mở tại ngân hàng, chậm nhất vào ngày mùng mười (10) của tháng kế tiếp tháng đã làm việc. Nếu ngày mùng mười (10) trùng với ngày nghỉ tuần, nghỉ lễ, tết thì tiền lương được thanh toán vào ngày làm việc liền trước hoặc liền sau ngày mùng mười (10), tùy theo tình hình thực tế của Công ty.
Unless the Company has other regulations, the employee will receive monthly income once, in cash or by bank transfer to the employee's personal account, before the tenth (10th) of the month following the month of employment. If the tenth (10th) of the month is weekend, public holiday the salary shall be paid on the day before or the day after of the tenth (10th), depending on the actual situation of the Company.
- Người lao động sẽ được hưởng chế độ thưởng hiệu quả công việc (tháng/ quý), thưởng năng suất và thưởng cuối năm theo các quy định về thưởng năng suất và thưởng cuối năm của Công ty, căn cứ vào hiệu quả làm việc và kết quả hoàn thành các chỉ tiêu năng suất cơ bản (KPIs) của Người lao động, bộ phận/ khối nơi Người lao động làm việc và Công ty.
Employees will be entitled to performance bonus (monthly or quarterly) productivity bonus and year-end bonus according to the Company's regulations, based on working performance and the results of completing KPI targets of the employee, the employee's department / division and the Company.
- Công ty sẽ trích từ thu nhập của Người lao động quy định tại Điều 8.1, 8.3 và thu nhập khác (nếu có) một khoản tiền để đóng thuế thu nhập cá nhân (nếu có) mà Người lao động có nghĩa vụ đóng góp, với tỷ lệ theo quy định của Pháp luật.
The Company will deduct from the employee's income specified in Clause 8.1, Clause 8.3 and other income (if any) an amount to pay personal income tax (if any) which the employee is obliged to pay according to the law.
- Người lao động có thể được xét duyệt và nâng lương hàng năm căn cứ vào khối lượng và chất lượng công việc hoàn thành của mình và tình hình thực tế của Công ty.
The employee may be annually reviewed and salary increased based on the volume and quality of completed work and the actual situation of the Company.

Điều 9. Nghỉ hằng năm

Article 9. Annual leave

- Thời gian nghỉ phép cho mỗi năm làm việc liên tục là 12 ngày. Thời gian nghỉ này sẽ tự động tăng thêm một (01) ngày sau mỗi thời kỳ năm (05) năm làm việc liên tục tại Công ty.
The leave time for each consecutive working year is 12 days. This leave time will automatically increase one (01) day after each five (05) consecutive working years of at the Company.
- Nếu Hợp đồng lao động không bắt đầu từ đầu năm, thì thời gian nghỉ phép hàng năm sẽ được tính theo tỉ lệ tương ứng với số tháng làm việc thực tế của Người lao động tại Công ty.

If the Labor Contract does not start from the beginning of the year, the annual leave will be calculated according to the proportion corresponding to the actual working months of the employee at the Company.

3. Việc nghỉ phép hàng năm của Người lao động phải tuân thủ các quy định về nghỉ phép hàng năm tại Nội quy lao động, Thỏa ước lao động tập thể (nếu có) và/hoặc các quy chế/quy định nội bộ khác của Công ty.

The employee's annual leave must comply with the provisions on annual leave in the Labor Regulations, the Collective Labor Agreement (if any) and/or other internal regulations of the Company.

4. Việc yêu cầu thời gian nghỉ phép hàng năm của Người lao động phải tuân thủ quy định của Công ty về thời gian báo trước và đảm bảo không ảnh hưởng đến tiến độ, chất lượng công việc của Người lao động, bộ phận nơi Người lao động làm việc và hoạt động của Công ty. Tùy từng trường hợp, Trưởng bộ phận hoặc Cấp có thẩm quyền của Công ty giữ quyền được từ chối bố trí thời gian nghỉ cho Người lao động trong thời điểm đó và bố trí vào một khoảng thời gian khác hợp lý hơn cho hoạt động của bộ phận nơi Người lao động làm việc và/hoặc Công ty.

The employee's annual leave requests must comply with the Company's regulations about the time of notice and ensure to not affect the work progress and quality of the employee or the employee's department and the Company's operation. Depending on the circumstances, the Head of Department or the competent managers of the Company shall have the right to refuse to allocate the leave time to the employee at that time and arrange in a more reasonable period for the operation of the Company.

5. Các quy định trên đây không ảnh hưởng đến quyền của Người lao động được nghỉ các ngày lễ, tết và nghỉ việc riêng vẫn hưởng lương theo quy định của pháp luật vào từng thời điểm.

The above provisions do not affect the right of the employee to take vacations, holidays and paid leave for his or her own purposes in accordance with the law from time to time.

6. Tùy vào chính sách của Công ty tại từng thời điểm, Công ty có thể cho phép Người lao động được nghỉ có hưởng lương vào các dịp đặc biệt.

Depending on the Company's policy from time to time, the Company may allow the employee to take paid leave on special occasions.

Điều 10. Thuế và bảo hiểm

Article 10. Taxes and insurance

1. Việc trích nộp các loại thuế sẽ được thực hiện theo các quy định của pháp luật vào thời điểm Công ty thanh toán thu nhập.

The deduction for payment of taxes will be made in accordance with the law at the time of income payment.

2. Người lao động được đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp theo các quy định của pháp luật.

The employee is entitled to participate in social insurance, health insurance and unemployment insurance according to the law.

3. Công ty sẽ trích từ lương cơ bản của Người lao động quy định tại Khoản 1, Khoản 3 Điều 8 Hợp đồng lao động này và thu nhập khác (nếu có) một khoản tiền để nộp phần phí bảo hiểm, phí công đoàn, các phí khác (nếu có), thuế thu nhập cá nhân (nếu có) mà Người lao động có nghĩa vụ đóng góp, với tỷ lệ theo quy định của Pháp luật.

The Company will deduct from the employee's basic salary specified in Term 1, Term 3 - Clause 8 of this Labor Contract and other incomes (if any) an amount to pay the insurance fees, union fees, and other fees (if any), personal income tax (if any) which the employee is obliged to pay according to the law.

4. Trong trường hợp Công ty có những đãi ngộ liên quan đến sức khỏe như bảo hiểm sức khỏe tự nguyện hoặc các chế độ đãi ngộ khác cho Người lao động mà dẫn tới phát sinh chi phí phải trả từ Người lao động, sau khi đã thỏa thuận với Người lao động, Công ty có thể khấu trừ trực tiếp vào thu nhập hàng tháng của Người lao động trên cơ sở tuân thủ các quy định của Pháp luật.

If the Company has benefits related to health such as voluntary health insurance or other remuneration for the employee which leads to arising expenses to be paid by the employee, after

reaching an agreement with the employee, the Company may deduct directly from the employee's monthly income on the basis of compliance with the provisions of the Law.

Điều 11. Nghỉ ốm đau, tai nạn lao động, thai sản

Article 11. Sick leave, occupational accident, maternity leave

1. Không phụ thuộc vào quyền lợi của Người lao động từ chế độ bảo hiểm theo quy định của Pháp luật, Người lao động có thể được hưởng trợ cấp trong các trường hợp nghỉ ốm đau, tai nạn lao động, thai sản theo các quy định của Công ty vào từng thời điểm.
Regardless of the employee's benefits from the insurance regime as prescribed by law, the employee can be entitled to benefits in cases of sick leave, occupational accident and maternity leave according to the the Company's regulations from time to time.
2. Người lao động có nghĩa vụ thông báo cho Công ty ngay lập tức khi bị ốm đau, tai nạn không có khả năng lao động. Chậm nhất ba (3) ngày làm việc sau khi trở lại làm việc, Người lao động phải trình Công ty xác nhận của bác sỹ điều trị và cơ sở y tế có ghi rõ thời gian nghỉ ốm.
The employee is obliged to notify the Company immediately when being sick, having accident and becoming unable to work. At least three (03) working days after returning to work, the employee must submit to the Company a confirmation of the treating doctor and medical facility clearly stating the time of sick leave.

Điều 12. Bảo vệ tài sản công ty

Article 12. Protection of company's assets

1. Người lao động có nghĩa vụ giữ gìn và bảo vệ tài sản của Công ty một cách tốt nhất bằng mọi biện pháp phù hợp và cần thiết.
The employee is obliged to preserve and protect the Company's assets in the best way by all appropriate and necessary measures.
2. Người lao động được giao tài sản của Công ty để sử dụng, ngắn hạn hoặc dài hạn, chịu trách nhiệm trước Công ty về mọi thiệt hại xảy ra đối với tài sản đó, trừ trường hợp thiệt hại xảy ra không do lỗi của Người lao động.
The employee is assigned the Company's assets for performing work, short-term or long-term and is responsible to the Company for all damage to such assets, except for damages caused not by fault of the Employee.

Điều 13. Thời hạn và Chấm dứt hợp đồng

Article 13. Term and Termination of Contract

1. Hợp đồng này là loại: **Hợp đồng không xác định thời hạn từ ngày: 06/12/2024.**
Type of contract: **Hợp đồng không xác định thời hạn, from 06/12/2024.**
2. Hợp đồng này chỉ chấm dứt theo các quy định chung của pháp luật lao động vào từng thời điểm và theo quy định của hợp đồng này.
This contract is terminated only in accordance with the general provisions of the labor law from time to time and in accordance with the provisions of this contract.

Điều 14. Chấm dứt hợp đồng trong trường hợp đặc biệt

Article 14. Termination of contract in special cases

1. Trong trường hợp Người lao động tham gia vào một dự án quan trọng/đặc biệt của Công ty hoặc Người lao động giữ một vị trí quan trọng trong cơ cấu tổ chức của Công ty thì khi đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động với Công ty, Người lao động phải tuân thủ các quy định của Pháp luật, của Công ty và/hoặc các quy định tại thỏa thuận/cam kết (nếu có) với Công ty được ký trước khi tham gia dự án quan trọng/đặc biệt đó hoặc trước khi giữ vị trí quan trọng đó bao gồm nhưng không giới hạn ở việc tuân thủ thời hạn báo trước tối thiểu, bảo mật thông tin, sở hữu trí tuệ,....
In case the employee participates in an important/special project of the Company or the employee holds an important position in the Company's organizational structure, when unilaterally terminating the Labor Contract with the Company, the employee must comply with the provisions of the Law, the Company and/or the regulations of the agreements/commitments (if any) signed with the Company before participating in that important/special project or holding such an important position including but not limited to compliance with minimum advanced notice time, information security, intellectual property, etc.

2. Trường hợp Người lao động không tuân thủ các quy định về chấm dứt Hợp đồng lao động theo quy định tại Khoản 1 Điều này được coi là Người lao động đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái Pháp luật và phải chịu xử lý theo quy định của Pháp luật, Nội quy lao động của Công ty.
In case the employee breaks the regulations on termination of the Labor Contract as prescribed in Term 1 of this Clause, it is considered that the employee unilaterally terminates the Labor Contract illegally and shall be subject to penalties according to the provisions of the Law and the Labor Regulations of the Company.
3. Quy định của điều này không ảnh hưởng đến quyền của Người lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 35 Bộ luật lao động.
The provisions of this article do not affect the rights of the employee as prescribed in Term 2 – Clause 35 of the Labor Law.

Điều 15. Trách nhiệm lao động

Article 15. Labor liability

1. Không ảnh hưởng đến các quy định khác của pháp luật về trách nhiệm lao động, Người lao động có nghĩa vụ thanh toán các chi phí đào tạo cho Công ty trong trường hợp chấm dứt Hợp đồng lao động (nếu có). Chi phí đào tạo phải bồi thường bao gồm cả các chi phí phụ (đi lại, ăn ở...) mà Công ty đã đài thọ cho khóa đào tạo liên quan.
Having no effect on other regulations of the law on labor responsibilities, the employee is obliged to pay training costs to the Company in any case of termination of the Labor Contract (if any). Training costs which must be refunded to the Company includes additional costs (travel, accommodation, etc.) that the Company covered for the relevant training courses.
2. Người lao động ý thức tính chất nghiêm trọng của thiệt hại cho Công ty trong trường hợp vi phạm Điều 14 trên đây và cam kết bồi thường cho Công ty mọi thiệt hại do vi phạm đó gây ra. Thiệt hại trong các trường hợp vi phạm như vậy sẽ bao gồm cả mọi chi phí phát sinh cho công ty để xác định và khắc phục thiệt hại, kể cả chi phí luật sư và tòa án.
The Employee is aware of the seriousness of the damages to the Company in the event of violation of Article 14 above and undertakes to compensate the Company for all damages caused by such breach. Damages in such cases will include all costs incurred by the company to determine and remedy damages, including attorney and court costs.
3. Vi phạm nghĩa vụ quy định tại Điều 4 và Điều 5 của hợp đồng này hoặc Thỏa thuận bảo mật thông tin, Thỏa thuận về Sở hữu trí tuệ (nếu có) là vi phạm kỷ luật theo Khoản 2 Điều 125 Bộ luật lao động với những hiệu quả pháp lý tương ứng.
The breach of the obligations specified in Articles 4 and 5 of this contract or the Agreement on the Confidentiality of Information and Agreement on Intellectual Property (if any) is a breach of discipline under Clause 2, Article 125 of the Labor Code with the corresponding legal effects.

Điều 16. Hình thức Hợp đồng lao động

Article 16. Labor Contract Forms

1. Hợp đồng lao động được lập bằng hình thức: Văn bản Giấy hoặc Văn bản Điện tử.
Labor Contract forms are made by Hard copy or Electronic document.
2. Không phụ thuộc vào bất cứ hình thức nào của Hợp đồng lao động nêu tại Điều 16.1, các bên có tên ở phần chữ ký dưới đây xác nhận rằng từng điều khoản của Hợp đồng lao động này đã được mỗi bên xem xét kỹ lưỡng và thống nhất với bên kia trước khi ký kết.
Notwithstanding any form of Labor Contract referred to Clause 16.1, all parties named in the below signatures confirmed that each term of this Contract has been carefully reviewed and agreed before signing.
3. Nếu Hợp đồng lao động này được tạo, lưu trữ dưới hình thức văn bản điện tử thông qua một Phần mềm Hợp đồng điện tử do Công ty lựa chọn thì Hợp đồng lao động này được ký dưới dạng chữ ký số và/hoặc chữ ký điện tử của Người lao động và của Đại diện của Công ty có tên ở phần chữ ký. Hợp đồng lao động điện tử có giá trị như Hợp đồng lao động bằng bản giấy và có hiệu lực thi hành đối với các bên.
If this Contract is electronically created and stored in a legitimate Electronic Contract Software System used by the Company, the employee and the Company's Representative will sign this

Contract by digital signatures and/or electronic signatures. Electronic Labor Contract has the same validity as the paper form and is enforceable for both parties

4. Trong trường hợp Hợp đồng lao động này được lập theo hình thức văn bản điện tử, Các bên thừa nhận và cam kết:

In terms of electronic labor contract, both parties acknowledge and commit:

- a. Chấp thuận giao kết, xác thực Hợp đồng này thông qua Phần mềm Hợp đồng điện tử và công nhận hiện lực của Hợp đồng lao động này mà không có bất kì khiếu nại, khiếu kiện nào.

Agree to sign and confirm this Contract through a legitimate Electronic Contract Software System used by the Company and acknowledge the validity of this Contract without any complaints or claims.

- b. Việc định danh các yếu tố bảo mật và xác thực Hợp đồng lao động điện tử được thực hiện trực tiếp bởi chính Người lao động, Đại diện có thẩm quyền của Công ty một cách hoàn toàn tự nguyện, làm chủ được năng lực hành vi và không thể bị từ chối bởi Người lao động, Đại diện của Công ty có tên ở phần chữ ký.

The identification of security factors and authentication of the Electronic Labor Contract is done directly, completely voluntarily and cannot be refused by the employee and the Company's Representative who master the behavioral capacity.

- c. Chữ ký số và/hoặc chữ ký điện tử được sử dụng để xác thực Hợp đồng lao động điện tử này là của Người lao động và Đại diện của Công ty có tên ở phần chữ ký.

The digital and/or electronic signatures used to authenticate this Electronic Labor Contract belong to the employee and the Company's Representative named in the signature section.

- d. Tuân thủ các chính sách, quy định của Pháp luật và Công ty liên quan đến việc sử dụng Phần mềm Hợp đồng điện tử và ký văn bản điện tử này.

Comply with the policies and regulations of Law and the Company related to the use of Electronic Contract Software System and signing this Electronic Labor Contract.

5. Số bản Hợp đồng lao động:

The number copies of Labor Contract:

- a. Nếu là Hợp đồng lao động bằng văn bản giấy được làm thành 02 (hai) bản, mỗi bên giữ 01 (một) bản, có giá trị pháp lý như nhau.

If this Labor Contract is hard copy, it made into two (02) hard copies with the same validity, 01 copy will be kept by the employee and 01 copy will be kept by the Company.

- b. Nếu là Hợp đồng lao động bằng văn bản điện tử, các bên có thể truy cập vào Phần mềm Hợp đồng điện tử và tra cứu theo hướng dẫn của Công ty.

If this is an Electronic Labor Contract, both parties can access Electronic Contract Software System for searching according to the Company's instruction

Điều 17. Điều khoản chung

Article 17. General Terms

1. Hợp đồng lao động có hiệu lực thi hành kể từ ngày bắt đầu thời hạn Hợp đồng.

The Labor Contract is valid from the Contract start date.

2. Tiêu đề các điều khoản chỉ nhằm mục đích dẫn chiếu và không có giá trị ràng buộc pháp lý.

The title of the terms is for reference only and is not legally binding.

3. Ngày tháng theo Hợp đồng lao động này là ngày tháng dương lịch. Ngày làm việc là các ngày mà Công ty tổ chức hoạt động kinh doanh bình thường, không bao gồm ngày lễ, tết theo thông báo của Công ty.

The date under this Labor Contract is the calendar date. Working days are days on which the Company organizes normal business activities, excluding holidays and New Year's days announced by the Company.

4. Những vấn đề về lao động không được ghi trong Hợp đồng lao động này thì áp dụng quy định tại Nội quy lao động, Thỏa ước lao động tập thể và quy định của pháp luật lao động để giải quyết.

Labor issues that are not stated in this Labor Contract will be applied under the Labor Regulations, the Collective Labor Agreement (if any) and the regulation of the labor law for settlement.

5. Nếu một điều khoản hoặc một phần của Hợp đồng lao động này vô hiệu hoặc trở nên vô hiệu theo quyết định của tòa án, do thay đổi của pháp luật hoặc vì bất kỳ lý do hợp pháp nào khác, thì hiệu lực của các điều khoản hoặc phần còn lại không vì thế mà bị ảnh hưởng. Quy định chung của pháp luật sẽ được áp dụng thay thế cho một quy định vô hiệu như vậy.
If a regulation or a part of this Labor Contract is invalid or becomes invalid by a court's decision, by a change of law or for any other lawful reason, the validity of the remaining terms or parts is not affected. The general regulations of law shall be applied instead of such an invalid regulation.
6. Hợp đồng lao động này là thỏa thuận toàn bộ, thay thế tất cả các thỏa thuận từ trước đến nay, bất kể dưới các hình thức nào. Mọi sửa đổi, bổ sung chỉ có hiệu lực nếu bằng văn bản, có chữ ký và con dấu của các bên hợp lệ theo quy định. Riêng các thỏa thuận bảo mật thông tin, sở hữu trí tuệ và cam kết về thời gian làm việc (nếu có) sẽ không bị ảnh hưởng.
This Labor Contract is an entire agreement, supersedes all previous agreements regardless of any form. All amendments and supplements shall take effect only if they are in written forms, signed and sealed validly. Particularly, information security and intellectual property agreements if any will not be affected.
7. Các điều khoản sau đây vẫn còn có giá trị ràng buộc các bên, kể cả sau khi Hợp đồng lao động chấm dứt: Điều 4 (Bảo mật), Điều 5 (Sở hữu trí tuệ), Điều 15 (Trách nhiệm lao động), Điều 16 (Hình thức Hợp đồng lao động) và khoản 6 Điều 17 (Điều khoản chung).
The following regulations are still valid and binding on the parties, even after the Labor Contract is terminated: Clause 4 (Confidentiality), Clause 5 (Intellectual Property), Clause 15 (Labour Liability), Clause 16 (Labor Contract Forms) and Term 6 - Clause 17 (General Terms).
8. Ngôn ngữ chính sử dụng trong hợp đồng là tiếng Việt. Tiếng Anh là ngôn ngữ tham khảo.
The main language of this labor contract will be in Vietnamese. English is the reference language

NGƯỜI LAO ĐỘNG
EMPLOYEE

NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
EMPLOYER

**Trưởng phòng Quản trị Nhân lực/ Human Resource
Manager**

Phan Thanh Tùng

Nguyễn Thanh Nhân

Hợp đồng trách nhiệm này là một phần không tách rời của Hợp đồng lao động số 18495/HĐLĐ-2024 và các văn bản sửa đổi, bổ sung nếu có ("Hợp Đồng Trách Nhiệm").

This liability contract is an integral part of the Labor Contract 18495/HĐLĐ-2024 and all amendments and supplements if any ("Liability Contract").

Điều 1. Trách nhiệm của Người lao động
Article 1. The Employee's Liability

1. Người lao động hiểu rõ và cam kết chịu hoàn toàn trách nhiệm trong việc lưu giữ, quản lý, trông coi, sử dụng, bảo quản tài sản được Công ty trang bị hoặc giao quản lý, sử dụng, trông coi trong quá trình thực hiện công việc, tuân thủ các Quy trình nghiệp vụ, quy định, hướng dẫn của Công ty; đồng thời cam kết bồi thường toàn bộ thiệt hại nếu vô ý, cố ý, không tuân thủ quy định/quy trình/hướng dẫn của Công ty dẫn đến làm mất mát, hư hỏng tài sản của Công ty ("Khoản bồi thường"). Người lao động được miễn trừ trách nhiệm bồi thường thiệt hại trong các trường hợp:

The employee clearly understands and commits to take full responsibility for keeping, managing, supervising, using and preserving assets allocated by the Company during the employment, comply with the business process, regulations and instructions of the Company; and commits to indemnify against all damages if unintentionally, intentionally, do not comply with the Company's regulations/processes/instructions resulting in loss or damage to the Company's assets ("Indemnity"). There is a disclaimer of indemnity liability for the employee in the following cases:

- a. Trường hợp bất khả kháng theo quy định của pháp luật và Người lao động đã tuân thủ đầy đủ các quy định, quy trình, hướng dẫn của Công ty, đã sử dụng mọi biện pháp có thể để hạn chế, giảm thiểu thiệt hại, đồng thời ngay lập tức thông báo cho Công ty để tìm cách giải quyết.

In case of force majeure in accordance with the law and the employee has fully complied with the Company's regulations, processes, instructions, has applied all possible measures to limit and minimize damage, and immediately notify the Company to find a solution.

- b. Người lao động đã tuân thủ đầy đủ các quy định của HĐLĐ, các quy định/quy trình/hướng dẫn của Công ty, đã báo cáo lãnh đạo trực tiếp khi nhận thấy nguy cơ xảy ra sự cố/ thiệt hại và sử dụng mọi biện pháp để ngăn chặn sự cố, thiệt hại xảy ra.

The employee has fully complied with the regulations of the Labor Contract, the Company's regulations/processes/instructions, has reported to the direct manager when realizing the risk of incident/damage and has applied all measures to prevent incidents and damage from occurring.

- c. Người lao động thực hiện hoặc không thực hiện công việc theo yêu cầu của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền sau khi đã báo cáo với cấp trên trực tiếp.

The employee performs or does not perform the work as the request of the State agencies after reporting to the direct manager.

2. Sau khi được Công ty cử đi học hoặc đào tạo bằng chi phí của Công ty, Người lao động không làm việc cho Công ty trong thời hạn đã cam kết thì phải bồi thường toàn bộ chi phí đào tạo theo các điều kiện mà người lao động đã cam kết tại Cam kết đào tạo ký với Công ty.

After being sent to study or train by the Company's expenses, if the employee does not work for the Company within the committed duration, he/she must compensate for all training expenses according to the terms the employee committed in the Training Commitment signed with the Company.

3. Ngoài việc thực hiện nghĩa vụ bồi thường quy định tại Điều 1.1 và Điều 1.2 của Hợp Đồng Trách Nhiệm này, Người lao động vẫn chịu các hình thức kỷ luật lao động đối với Người lao động (nếu có) theo quy định tại Hợp đồng lao động, nội quy Công ty và theo quy định của pháp luật.

In addition to the indemnity obligation specified in Clause 1.1 and Clause 1.2 of this Liability Contract, the employee is still subject to labor discipline (if any) according to the Labor Contract, Company's regulation, Labor regulations and law.

Điều 2. Quyền của Công ty

Article 2. The Company's Right

1. Trường hợp Người lao động làm mất, hư hỏng hoặc gây ra bất kỳ thiệt hại nào đối với tài sản của Công ty, tùy theo mức độ vi phạm của Người lao động, Công ty có quyền thực hiện một hoặc toàn bộ các chế tài sau:

If the employee loses, damages or causes any damage to the Company's property, depending on the seriousness of the employee's violation, the Company has the right to implement one or all of the following sanctions:

- a. Xử lý kỷ luật đối với Người lao động, đồng thời chuyển hồ sơ vi phạm của Người lao động cho cơ quan công an và cơ quan nhà nước có thẩm quyền để xem xét yếu tố hình sự (nếu có vi phạm pháp luật hình sự).

Take disciplinary actions against the employee, and at the same time transfer the employee's violation file to the police and competent state agencies for criminal consideration (if there is a violation of the criminal law).

- b. Thông báo về hành vi vi phạm của Người lao động cho bất kỳ nhà tuyển dụng nào có đề nghị cung cấp thông tin về hồ sơ nhân sự liên quan đến Người lao động sau khi Người lao động đã chấm dứt Hợp đồng lao động với Công ty.

Notify violations of the employee to any employer who requests to provide information of personnel records related to the employee after the employee terminates the Labor Contract with the company.

Điều 3. Trình tự và thủ tục bồi thường thiệt hại

Article 3. Sequence and procedures for indemnity

1. Công ty sẽ thực hiện cầm trừ, đối trừ Khoản bồi thường theo quy định của Hợp Đồng Trách Nhiệm này vào bất kỳ khoản tiền nào mà Công ty phải trả cho Người lao động nhưng không quá 30% tiền lương thực trả hàng tháng sau khi đã trích nộp các khoản bảo hiểm bắt buộc (Ví dụ: các khoản tiền lương, phụ cấp, tiền thưởng, các khoản bổ sung khác, v.v); và

The Company will deduct the Indemnity under this Liability Contract from any amount paid by the Company to the employee but not more than 30% of the employee's monthly salary after deducting compulsory insurance payments; and

2. Nếu khoản phải trả đề cập ở Điều 3.1 nêu trên thấp hơn Khoản bồi thường, Người lao động sẽ phải thanh toán phần chênh lệch cho Công ty trong vòng 07 (bảy) ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu của Công ty.

If the amount paid by the Company to the employee mentioned in Clause 3.1 above is lower than the Indemnity, the employee will have to pay the difference to the Company within 7 working days from the date of receiving the Company's request.

3. Trong trường hợp các khoản bồi thường này diễn ra trong quá trình chấm dứt Hợp đồng lao động, thời hạn sẽ tính là 14 ngày làm việc, trừ trường hợp đặc biệt theo quy định của pháp luật có thể kéo dài nhưng không quá 30 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu của Công ty.

If these indemnities take place during the termination of the Labor Contract, the duration will be counted as 14 working days, except for special cases according to the law which can be extended but not more than 30 working days from the date of receiving the Company's request.

Điều 4. Điều khoản chung

Article 4. General terms

1. Hợp đồng trách nhiệm này có hiệu lực cùng ngày với hiệu lực của Hợp đồng lao động số 18495/HĐLĐ-2024 và vẫn duy trì hiệu lực đến khi Công ty nhận được toàn bộ khoản bồi thường từ Người lao động, kể cả khi Hợp đồng lao động với người lao động đã chấm dứt.

This Liability Contract is valid from the effective date of the Labor Contract 18495/HĐLĐ-2024 and maintain the validity until the Company receives all indemnities from the employee even if the Labor Contract with the employee has been terminated.

2. Hợp đồng trách nhiệm này được tạo lập và xác thực theo cách thức tương tự với Hợp đồng lao động và có giá trị pháp lý bất kể được lập bằng bản giấy hay điện tử.

This Liability Contract is created and authenticated in the same way as the Labor Contract and is legally valid regardless of whether it is made in paper or electronic form.

3. Ngôn ngữ chính sử dụng trong Hợp đồng trách nhiệm này là tiếng Việt. Tiếng Anh là ngôn ngữ tham khảo.

The main language of this Liability Contract will be in Vietnamese. English is the reference language.