

NHỮNG ĐIỀU NGƯỜI LAO ĐỘNG CẦN BIẾT

GIỚI THIỆU VỀ BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2012

LUẬT LAO ĐỘNG

- Quy định quyền và nghĩa vụ của Người lao động và Người sử dụng lao động**
- Thể chế hoá đường lối đổi mới của Đảng và cụ thể hoá quy định của Hiến pháp về lao động**
- Bảo vệ quyền làm việc, lợi ích và các quyền khác của Người lao động và Người sử dụng lao động. Tạo điều kiện mối quan hệ được hài hoà, ổn định**
- Đáp ứng các yêu cầu, đòi hỏi của xã hội hiện nay về điều chỉnh đối với các mối quan hệ hiện đại trong lĩnh vực lao động**

LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2012

- *Bộ Luật Lao động sửa đổi bổ sung được Quốc hội thông qua ngày 18/ 6/ 2012 thay thế Bộ Luật Lao động năm 1994 và có hiệu lực thi hành ngày 01/ 5/ 2013*
- *Bộ Luật Lao động 2012 có 17 Chương, 242 điều*

NGHỊ ĐỊNH LIÊN QUAN ĐẾN BỘ LUẬT LAO ĐỘNG

1. NĐ 41/ 2013/ NĐ-CP ngày 8/5/2013 quy định chi tiết thi hành điều 220 của Bộ Luật Lao động về danh mục đơn vị sử dụng lao động không được đình công và giải quyết yêu cầu của tập thể lao động ở đơn vị sử dụng lao động không được đình công.
2. NĐ 44/ 2013/ NĐ-CP ngày 10/5/2013 quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ Luật Lao động về hợp đồng lao động
3. NĐ 45/ 2013/ NĐ-CP ngày 10/5/2013 quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ Luật Lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động
4. NĐ 46/ 2013/ NĐ-CP ngày 10/5/2013 quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ Luật Lao động về tranh chấp lao động

5. NĐ 49/ 2013/ NĐ-CP ngày 14/5/2013 quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ Luật Lao động về tiền lương
6. NĐ 50/ 2013/ NĐ-CP ngày 14/5/2013 quy định quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng đối với người lao động làm việc trong Cty TNHH MTV do nhà nước là chủ sở hữu
7. NĐ 51/ 2013/ NĐ-CP ngày 14/5/2013 quy định chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với thành viên hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch Cty, Kiểm soát viên, Tổng giám đốc hoặc Giám đốc, Phó tổng giám đốc hoặc Phó giám đốc, kế toán trưởng trong Cty TNHH MTV do nhà nước là chủ sở hữu
8. NĐ 55/ 2013/ NĐ-CP ngày 22/5/2013 quy định chi tiết khoản 3 Điều 54 Bộ Luật Lao động về cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động, việc ký quỹ và danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động

9. NĐ 60/ 2013/ NĐ-CP ngày 19/6/2013 quy định chi tiết khoản 3 Điều 63 Bộ Luật Lao động về thực hiện quy chế dân chủ cơ sở tại nơi làm việc
10. Nghị định 66/2013/NĐ-CP ngày 27/6/2013 quy định mức lương cơ sở đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang
11. NĐ 95/ 2013/ NĐ-CP ngày 22/8/2013 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, BHXH và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng
12. NĐ 102/ 2013/ NĐ-CP ngày 05/9/2013 quy định chi tiết thi hành một số điều Bộ Luật Lao động về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam
13. Nghị định 03/2014/NĐ-CP ngày 16/1/2014 quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ Luật lao động về việc làm

14. NĐ 27/ 2014/ NĐ-CP ngày 07/4/2014 quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật Lao động về lao động là người giúp việc gia đình
15. NĐ 53/ 2014/ NĐ-CP ngày 26/5/2014 quy định việc cơ quan quản lý nhà nước lấy ý kiến tổ chức đại diện người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong việc xây dựng chính sách, pháp luật về lao động và những vấn đề quan hệ lao động
16. NĐ 75/ 2014/ NĐ-CP ngày 28/7/2014 quy định chi tiết thi hành một số điều Bộ luật Lao động về tuyển dụng quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam

GIỚI THIỆU VỀ LUẬT LAO ĐỘNG

Luật lao động 1994 sửa đổi 2002, 2006, 2007

Gồm **17** chương, **198** điều

1. Những quy định chung
2. Việc làm
3. Học nghề
4. Hợp đồng lao động
5. Thỏa ước LĐTT
6. Tiền lương
7. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi
8. Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

Luật Lao động 2012

Gồm **17** chương, **242** điều

1. Những quy định chung
2. Việc làm
3. Hợp đồng lao động
4. Học nghề, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng nghề
5. Đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, thỏa ước lao động TT
6. Tiền lương
7. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi
8. Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật

GIỚI THIỆU VỀ LUẬT LAO ĐỘNG

Luật lao động sửa đổi 2002, 2006, 2007

9. An toàn lao động, vệ sinh lao động
10. Những quy định riêng với lao động nữ
11. Những quy định riêng với lao động chưa thành niên và lao động khác
12. Bảo hiểm xã hội
13. Công đoàn
14. Giải quyết tranh chấp lao động
15. Quản lý nhà nước về lao động
16. Thanh tra nhà nước về lao động, xử phạt vi phạm pháp luật về lao động

Luật Lao động 2012

9. An toàn lao động, vệ sinh lao động
10. Những quy định riêng với lao động nữ
11. Những quy định riêng với lao động chưa thành niên và lao động khác
12. Bảo hiểm xã hội
13. Công đoàn
14. Giải quyết tranh chấp lao động
15. Quản lý nhà nước về lao động
16. Thanh tra nhà nước về lao động, xử phạt vi phạm pháp luật về lao động

LUẬT LAO ĐỘNG 2012

GIỚI THIỆU VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

**Luật lao động
sửa đổi 2002, 2006, 2007**

18 điều (26 – 43)

**Luật Lao động
2012**

44 điều (15 – 58)

Mục 1: Giao kết HĐLĐ (15 - 29)

Mục 2: Thực hiện HĐLĐ (30 – 34)

Mục 3: Sửa đổi, bổ sung, chấm dứt
HĐLĐ

(35 – 49)

Mục 4: HĐLĐ vô hiệu (50 – 52)

Mục 5: Cho thuê lại lao động (53 –
58)



Khái niệm (điều 15): HĐLĐ là sự thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ mỗi bên trong quan hệ lao động

Hình thức (điều 16):

- Bằng văn bản
- Bằng lời nói (HĐ dưới 3 tháng)

Nguyên tắc (điều 17):

- Tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác, trung thực
- Tự do giao kết không trái luật

Loại HĐLĐ (điều 22):

- Không xác định thời hạn
- Xác định thời hạn
- Mùa vụ dưới 12 tháng

NỘI DUNG HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Nội dung chủ yếu

1. Tên, địa chỉ NSD LĐ
2. Tên, địa chỉ, chứng minh, địa chỉ của NLĐ
3. Công việc, địa điểm làm việc
4. Thời hạn HĐLĐ
5. Mức lương, hình thức trả, phụ cấp và các khoản khác
6. Chế độ nâng bậc, nâng lương
7. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi
8. Trang bị BHLĐ
9. BHXH, BHYT
10. Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng nghề

Phụ lục HĐLĐ

Là bộ phận của HĐLĐ có hiệu lực như HĐLĐ

THAM GIA BHXH, BHYT, BHTN BẮT BUỘC

1. Nếu NLĐ ký nhiều HĐLĐ thì NSD LĐ giao kết đầu tiên có trách nhiệm tham gia BHXH, BHTN cho NLĐ. Các HĐLĐ còn lại NSD LĐ chi trả cùng với lương tương đương mức đóng BHXH, BHTN theo quy định
2. Nếu NLĐ ký nhiều HĐLĐ thì NSD LĐ thì HĐLĐ có mức tiền lương cao nhất có trách nhiệm tham gia BHYT. Các HĐLĐ còn lại NSD LĐ chi trả cùng với lương tương đương mức đóng BHYT theo quy định
3. Thay đổi trách nhiệm tham gia BHXH, BHTN, BHYT theo quy định pháp luật, thông báo, gửi hồ sơ, thẻ BHYT cho NSD LĐ kế tiếp biết thực hiện
4. Trách nhiệm của NSD LĐ với NLĐ bị TNLĐ, bệnh nghề nghiệp

THỬ VIỆC

Khái niệm

NSD LĐ và NLĐ có thể thỏa thuận về việc làm thử, quyền, nghĩa vụ hai bên

Thời gian thử việc

- Không quá 60 ngày với trình độ từ cao đẳng trở lên
- Không quá 30 ngày với trình độ trung cấp, công nhân

Tiền lương

- Do hai bên thoả thuận nhưng ít nhất bằng ít nhất 85% lương của công việc đó

Kết thúc thời gian thử việc

- Đạt yêu cầu NSD LĐ phải giao kết HĐLĐ
- Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền huỷ bỏ thoả thuận thử việc

THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

1. Thực hiện công việc theo HĐLĐ
2. Chuyển NLĐ làm việc khác
 - Khó khăn có thể chuyển NLĐ làm việc khác không quá 60 ngày cộng dồn/ năm
 - Thông báo trước ít nhất 3 ngày làm việc
 - Lương theo công việc mới. Lương mới thấp hơn được giữ lương cũ trong 30 ngày
3. Tạm hoãn thực hiện HĐLĐ
4. Nhận lại NLĐ hết hạn tạm hoãn
5. NLĐ làm việc không trọn thời gian

SỬA ĐỔI BỔ SUNG, CHẤM DỨT HĐLĐ

1. Sửa đổi bổ sung HĐLĐ

- Bên nào có yêu cầu sửa đổi báo trước 3 ngày
- Thoả thuận được thì ký Phụ lục hoặc HĐ mới

2. Chấm dứt HĐLĐ

- Hết hạn HĐ
- Hoàn thành công việc theo HĐ
- Hai bên thoả thuận chấm dứt HĐ
- NLĐ được hưởng hưu trí theo quy định
- NLĐ bị kết án, tù giam hoặc cấm làm việc trong HĐ
- NLĐ chết hoặc Toà án tuyên mất năng lực hành vi
- NLĐ bị kỷ luật sa thải
- NLĐ đơn phương chấm dứt HĐ theo quy định
- NSD LĐ đơn phương chấm dứt HĐ theo quy định

QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ CỦA **NGƯỜI LAO ĐỘNG**

1. NLĐ HĐ xác định thời hạn, mùa vụ dưới 12 tháng có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ:
 - Không bố trí đúng công việc, địa điểm
 - Không trả lương đầy đủ hoặc đúng hạn
 - Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động
 - Bản thân hoặc gia đình khó khăn không thể làm việc
 - Được bầu làm chuyên trách cơ quan dân cử, bộ máy
 - LĐ nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định
 - NLĐ bị ốm 90 ngày liên tục với HĐ xác định thời hạn
2. Khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, NLĐ phải báo cho NSD LĐ biết trước
3. NLĐ làm theo HĐ không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt HĐ nhưng phải báo trước 45 ngày

QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

- 1. NSD LĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ:**
 - NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc
 - NLĐ bị ốm đã điều trị 12 tháng liên tục (HĐ không xác định thời hạn), 6 tháng liên tục (HĐ có thời hạn), quá nửa HĐ (mùa vụ dưới 12 tháng)
 - Do thiên tai, hoả hoạn, lý do bất khả kháng
 - NLĐ không có mặt tại nơi làm việc sau khi hết thời gian tạm hoãn HĐLĐ
- 2. Khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, NSD LĐ phải báo trước:**
 - 45 ngày với HĐ không xác định thời hạn
 - 30 ngày với HĐ xác định thời hạn
 - 3 ngày với NLĐ ốm đau dài ngày, HĐ mùa vụ dưới 12 tháng

NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG KHÔNG ĐƯỢC ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ

1. NLĐ bị ốm hoặc TNLĐ, bệnh nghề đang điều trị
2. NLĐ đang nghỉ hàng năm, nghỉ việc riêng và nghỉ khác được NSD LĐ đồng ý
3. LĐ nữ vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi
4. NLĐ nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định BHXH
5. Nghĩa vụ của NSD LĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật
 - Phải nhận NLĐ trở lại làm việc, trả tiền lương, BHXH những tháng không được làm việc và 2 tháng tiền lương
 - NLĐ không muốn làm lại, ngoài khoản tiền trên phải trả trợ cấp thôi việc
 - NSD LĐ không muốn nhận và NLĐ đồng ý thì phải trả các khoản trên và trợ cấp thôi việc
 - Trường hợp đổi vị trí làm việc, ngoài khoản bồi thường phải giao kết lại
 - Vi phạm quy định báo trước phải bồi thường số tiền tương ứng

NGHĨA VỤ NSD LĐ VÀ NLĐ KHI ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ TRÁI LUẬT

1. Nghĩa vụ của NSD LĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật
 - Phải nhận NLĐ trở lại làm việc, trả tiền lương, BHXH những tháng không được làm việc và 2 tháng tiền lương
 - NLĐ không muốn làm lại, ngoài khoản tiền trên phải trả trợ cấp thôi việc
 - NSD LĐ không muốn nhận và NLĐ đồng ý thì phải trả các khoản trên và trợ cấp thôi việc
 - Trường hợp đổi vị trí làm việc, ngoài khoản bồi thường phải giao kết lại
 - Vi phạm quy định báo trước phải bồi thường số tiền tương ứng
2. Nghĩa vụ của NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật
 - Không được nhận trợ cấp thôi việc và bồi thường NSD LĐ nửa tháng tiền lương
 - Vi phạm thời hạn báo trước bồi thường khoản tiền tương ứng
 - Phải hoàn trả chi phí đào tạo cho NSD LĐ

NGHĨA VỤ CỦA NSD LĐ KHI THAY ĐỔI CƠ CẤU, SÁP NHẬP, CHIA TÁCH DN

- 1. Khi thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc lý do kinh tế, NSD LĐ có nghĩa vụ:**
 - Xây dựng phương án sử dụng lao động, ưu tiên đào tạo NLĐ để tiếp tục sử dụng
 - Việc cho thôi việc nhiều LĐ chỉ được tiến hành sau khi trao đổi với đại diện NLĐ và thông báo trước 30 ngày với cơ quan LĐ cấp tỉnh
- 2. Khi sáp nhập, hợp nhất, chia tách DN**
 - NSD LĐ kế tiếp phải tiếp tục sử dụng LĐ hiện có và tiến hành sử đổi HĐLĐ. Nếu không phải có phương án sử dụng LĐ
 - Chuyển quyền sở hữu, trước đó phải có phương án về sử dụng LĐ
 - Trường hợp cho NLĐ thôi việc phải trả trợ cấp bằng 1 tháng tiền lương

TRỢ CẤP THÔI VIỆC, MẤT VIỆC LÀM

1. Trợ cấp thôi việc

- Khi chấm dứt HĐLĐ thì NSD LĐ có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc mỗi năm làm việc nửa tháng tiền lương
- Thời gian tính trợ cấp là tổng thời gian NLĐ làm việc trừ đi thời gian tham gia BHTN, thời gian đã được NSD LĐ chi trả trợ cấp thôi việc
- Tiền trợ cấp là bình quân lương 6 tháng liền kề

2. Trợ cấp mất việc làm

- NSD LĐ trả trợ cấp thôi việc khi thay đổi cơ cấu, sáp nhập, hợp nhất... mỗi năm làm việc 1 tháng tiền lương.
- Thời gian tính trợ cấp là tổng thời gian NLĐ làm việc trừ đi thời gian tham gia BHTN, thời gian đã được NSD LĐ chi trả trợ cấp thôi việc
- Tiền trợ cấp là bình quân lương 6 tháng liền kề

HỢP ĐỒNG VÔ HIỆU

1. HĐLĐ vô hiệu khi toàn bộ nội dung hoặc từng phần vi phạm pháp luật
2. Thẩm quyền tuyên bố HĐLĐ vô hiệu là Thanh tra LĐ, Toà án LĐ
3. Xử lý HĐLĐ vô hiệu
 - Vô hiệu từng phần: quyền và nghĩa vụ theo Thỏa ước hoặc quy định pháp luật. Tiến hành sửa đổi bổ sung phần vô hiệu
 - Vô hiệu toàn bộ: Nếu ký sai thẩm quyền thì ký lại, quyền nghĩa vụ được thực hiện theo quy định pháp luật

CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG

Cho thuê lại LĐ là việc NLĐ được tuyển dụng bởi DN được cấp phép hoạt động sau đó làm cho DN khác, chịu sự điều hành của DN sau nhưng vẫn duy trì quan hệ lao động với DN cho thuê LĐ

1. Doanh nghiệp cho thuê LĐ
2. HĐ cho thuê lại LĐ
3. Quyền và nghĩa vụ của DN cho thuê lại LĐ
4. Quyền và nghĩa vụ của bên thuê lại LĐ
5. Quyền và nghĩa vụ của NLĐ thuê lại

QUYỀN VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA CĐCS

Quyền và trách nhiệm của Công đoàn cơ sở:

- **Trong giao kết HĐLĐ:** tuyên truyền phổ biến đề NLĐ hiểu: mục đích ý nghĩa, quyền lợi nghĩa vụ NLĐ, hướng dẫn giúp đỡ NLĐ ký kết
- **Trong thực hiện HĐLĐ:** Nếu HĐLĐ trái quy định, bất lợi thiết cho NLĐ cần kiến nghị NSDLĐ bổ sung sửa đổi hoặc thay thế, kiểm tra việc thực hiện HĐLĐ ở cả hai phía
- **Trong việc chấm dứt HĐLĐ:** Can thiệp bảo đảm quyền lợi NLĐ tạm hoãn thay đổi, chấm dứt HĐLĐ

LUẬT LAO ĐỘNG 2012

GIỚI THIỆU VỀ
ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC,
THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ, THỎA
UỐC LĐTT

TÁC DỤNG CỦA THỎA ƯỚC LĐTĐ

- Là công cụ tự điều chỉnh một cách khoa học
- Góp phần ổn định các mặt hoạt động kinh tế của doanh nghiệp
- Là biện pháp bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng, hợp pháp của hai bên về phương diện kinh tế - xã hội
- Là sự cụ thể hoá quy định pháp luật vào điều kiện, hoàn cảnh từng doanh nghiệp

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Luật lao động 1994
sửa đổi 2002, 2006, 2007

11 điều (44 – 54)

Tên gọi: **Thoả ước Lao động tập thể**

Luật Lao động
2012

27 điều (63 – 89)

Tên gọi: **Đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, thoả ước lao động tập thể**

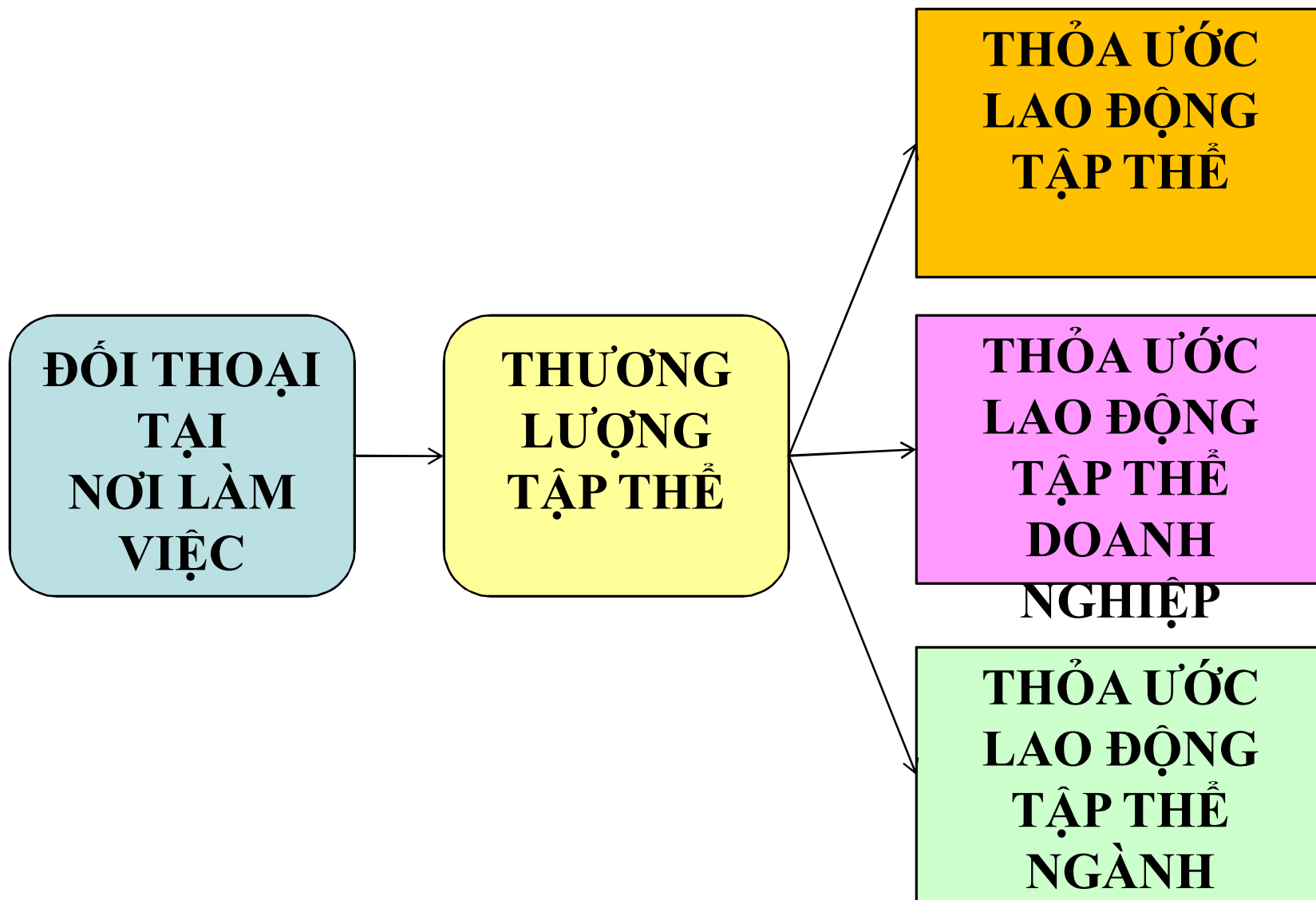
Mục 1: **Đối thoại tại nơi làm việc (63 - 65)**

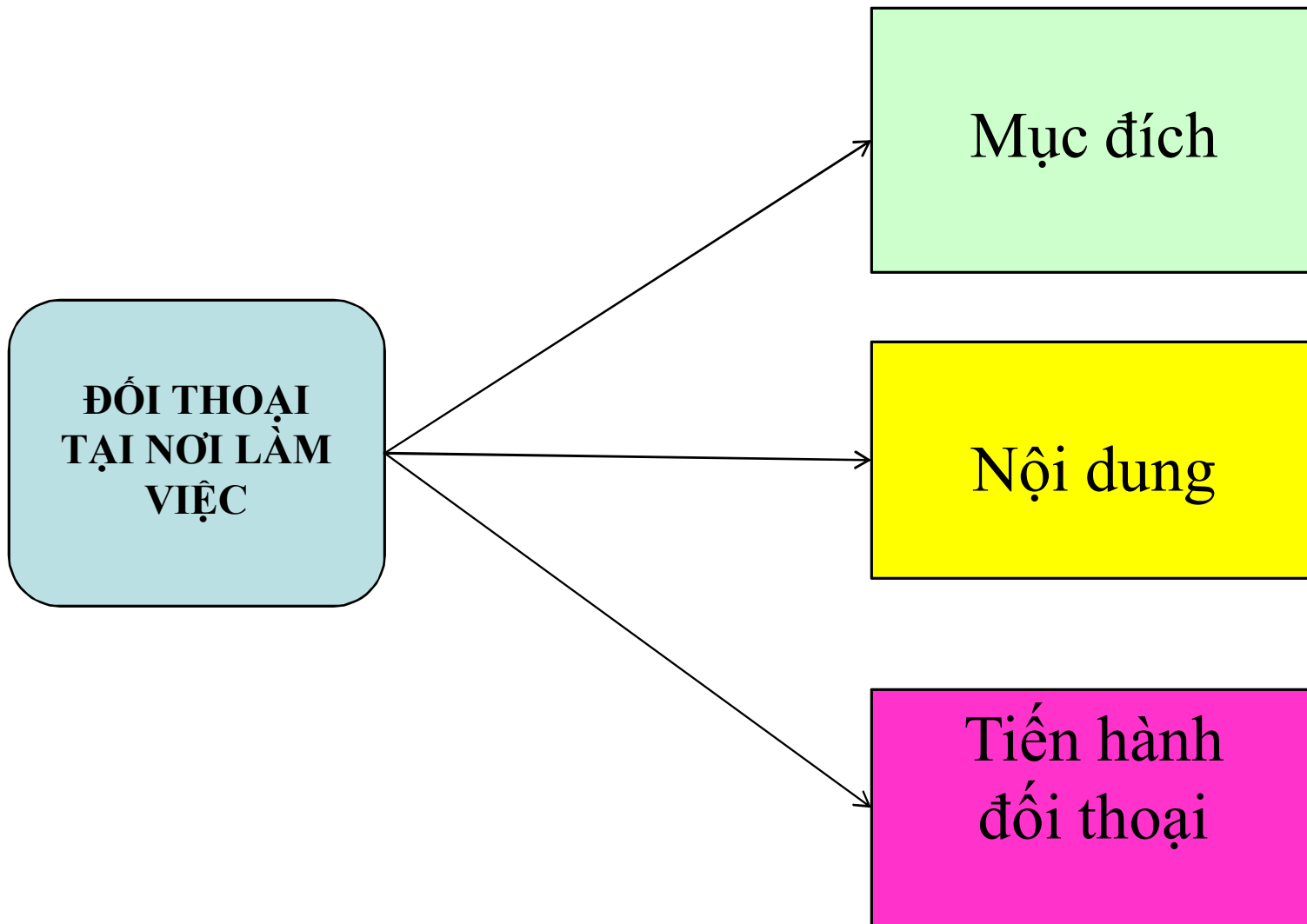
Mục 2: **Thương lượng tập thể (66 - 72)**

Mục 3: **Thoả ước lao động tập thể (73-82)**

Mục 4: **Thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp (83-86)**

Mục 5: **Thoả ước lao động tập thể ngành (87-89)**





ĐỔI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC

Mục đích:

- Chia sẻ thông tin, tăng cường sự hiểu biết NSD LĐ và NLĐ
- Đối thoại thông qua trao đổi trực tiếp NSD LĐ với NLĐ hoặc đại diện tập thể NLĐ
- NSD LĐ, NLĐ có trách nhiệm thực hiện quy chế dân chủ cơ sở tại nơi làm việc theo quy định của Chính phủ

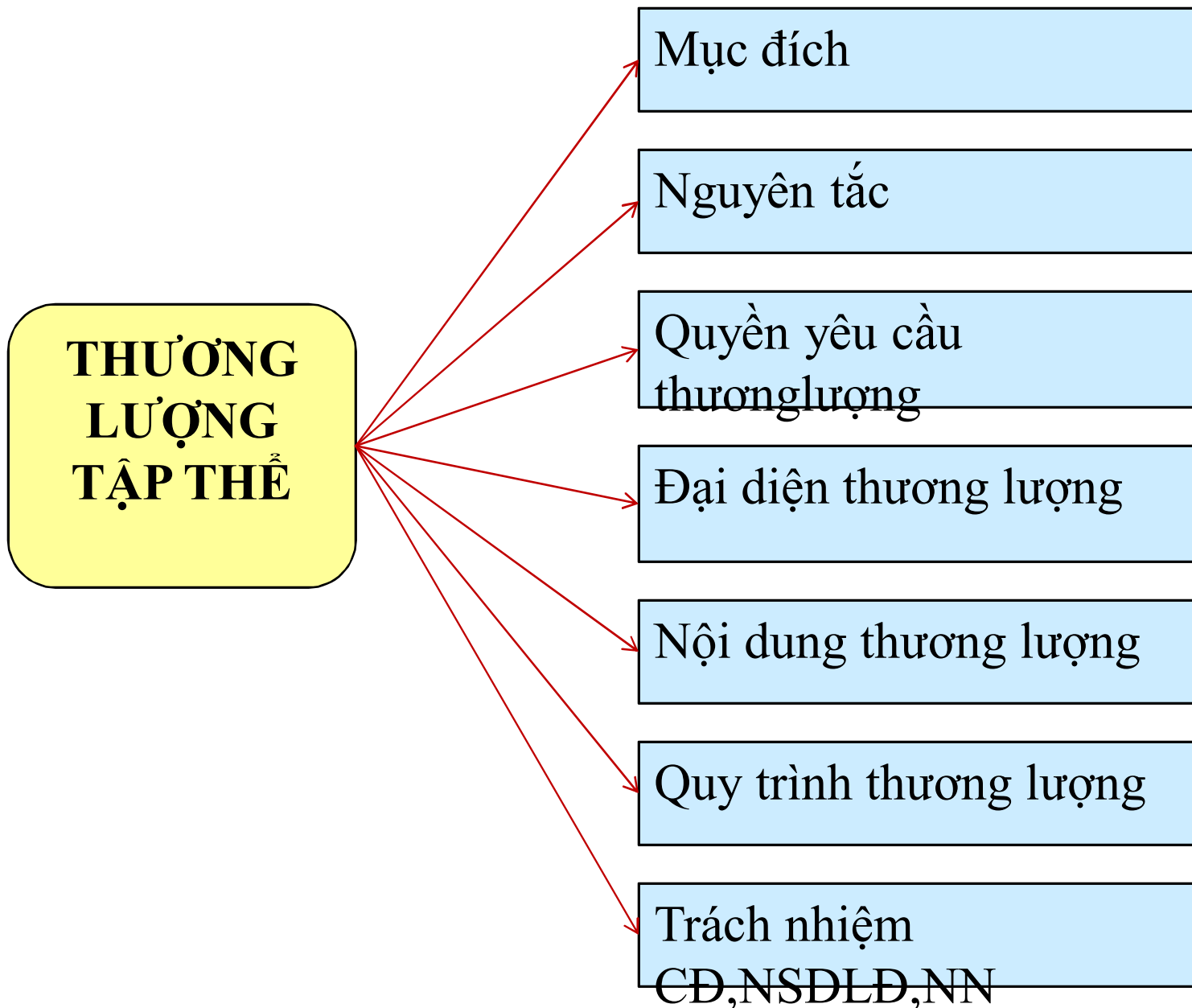
ĐỔI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC

Nội dung đổi thoại:

- Tình hình sản xuất, kinh doanh
- Việc thực hiện HĐLĐ, Thoả ước LĐTT, nội quy, quy chế, cam kết, thoả thuận
- Điều kiện làm việc
- Yêu cầu của NLĐ, tập thể NLĐ với NSD LĐ
- Nội dung khác mà hai bên quan tâm

Tiến hành đổi thoại:

- Tiến hành định kỳ 3 tháng 1 lần
- NSD LĐ bố trí địa điểm và điều kiện cho đổi thoại



THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

Mục đích:

- Xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ
- Xác lập điều kiện LĐ mới làm căn cứ ký Thỏa ước LĐTT
- Giải quyết khó khăn vướng mắc trong thực hiện, quyền, nghĩa vụ mỗi bên

Nguyên tắc:

- Thiện chí, bình đẳng, hợp tác, công khai và minh bạch
- Thương lượng định kỳ hoặc đột xuất
- Thực hiện tại địa điểm do hai bên thoả thuận

THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

Quyền yêu cầu thương lượng:

- Mỗi bên có quyền yêu cầu. Thời hạn 7 ngày từ khi nhận yêu cầu phải tiến hành thương lượng
- Có thể hoãn nhưng không quá 30 ngày từ khi nhận yêu cầu thương lượng
- Nếu một bên từ chối thương lượng, bên kia có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp LĐ

Đại diện thương lượng:

- Bên tập thể LĐ: đại diện tập thể LĐ cơ sở, phạm vi ngành là BCH CĐ ngành. Bên NSD LĐ là NSD LĐ hoặc người đại diện. Phạm vi ngành là tổ chức đại diện NSD LĐ ngành
- Số lượng tham dự do hai bên thoả thuận.

THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

Nội dung thương lượng:

- Tiền lương, thưởng, trợ cấp, nâng lương
- Thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca
- Bảo đảm việc làm với NLĐ
- Bảo đảm ATLĐ, VSLĐ thực hiện nội quy LĐ
- Nội dung khác

Quy trình thương lượng:

- NSD LĐ cung cấp thông tin (trước 10 ngày) -> lấy ý kiến tập thể LĐ (trực tiếp hoặc gián tiếp) -> Thông báo nội dung thương lượng (trước 5 ngày)
- Quy trình: Tổ chức phiên họp -> Lập biên bản họp
- Phổ biến rộng rãi, công khai (trong vòng 15 ngày)
- Thương lượng không thành có quyền đề nghị tiếp tục

THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

Trách nhiệm của CĐ, đại diện NSD LĐ và cơ quan quản lý Nhà nước:

- Bồi dưỡng kỹ năng thương lượng tập thể
- Tham dự phiên họp nếu có đề nghị
- Cung cấp, trao đổi các thông tin liên quan

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Khái niệm: văn bản thoả thuận tập thể LĐ và NSDLĐ

Ký kết: đại diện tập thể LĐ với NSDLĐ

Gửi thoả ước trong thời hạn 10 ngày

Thoả ước vô hiệu, thẩm quyền tuyên bố vô hiệu, xử lý

Thoả ước hết hạn, chi phí thương lượng ký kết

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Khái niệm:

- Là văn bản thoả thuận giữa tập thể LĐ và NSD LĐ về các điều kiện lao động mà hai bên đạt được thông qua thương lượng tập thể
- Nội dung Thoả ước không được trái với quy định pháp luật, có lợi hơn cho NLĐ

Ký kết:

- Ký giữa đại diện tập thể LĐ và NSD LĐ hoặc đại diện
- Ký khi các bên đạt thoả thuận và có trên 50% người tán thành (doanh nghiệp); trên 50% số đại diện BCH CĐCS hoặc CĐ trên CS tán thành; hình thức khác theo quy định của Chính phủ
- Sau khi ký kết NSD LĐ phải công bố cho mọi người biết

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Hiệu lực:

- Ngày ghi trong thoả ước hoặc ngày ký

Sửa đổi, bổ sung thoả ước:

- Sửa đổi bổ sung: sau 3 tháng thực hiện (với thoả ước 1 năm), sau 6 tháng (với thoả ước 1 – 3 năm)
- Quy định pháp luật thay đổi, thoả ước không phù hợp phải tiến hành sửa đổi bổ sung (trong vòng 15 ngày)
- Việc sửa đổi, bổ sung tiến hành như ký kết

Thoả ước vô hiệu:

- Vô hiệu từng phần
- Vô hiệu toàn bộ khi nội dung trái luật, người ký không đúng thẩm quyền, việc ký không đúng quy trình

Xử lý thoả ước vô hiệu:

- Quyền, nghĩa vụ giải quyết theo quy định pháp luật

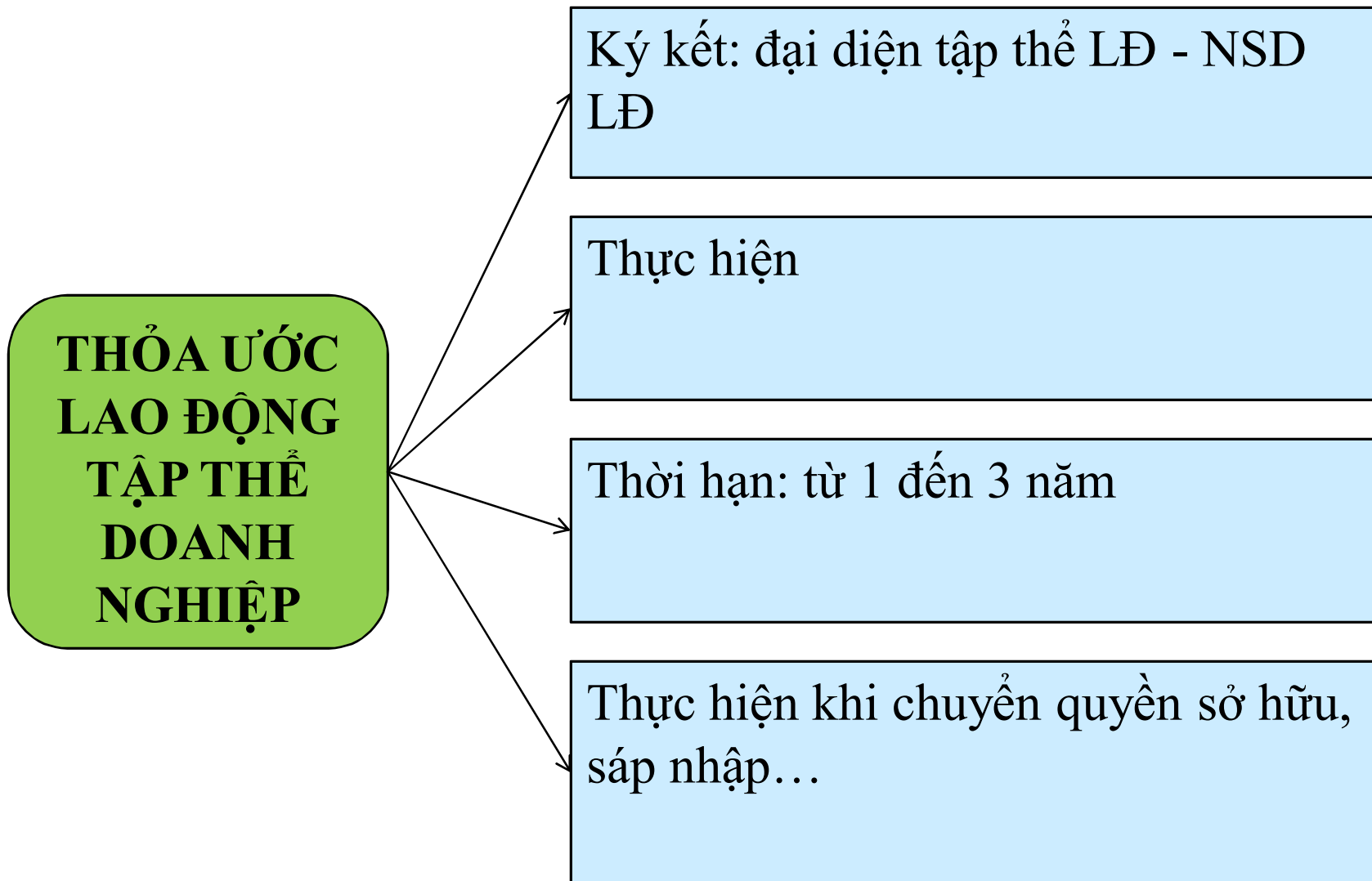
THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Thoả ước hết hạn:

- 3 tháng trước ngày hết hạn, hai bên có thể kéo dài thời hạn hoặc ký mới
- Khi hết hạn vẫn thương lượng, thoả ước cũ được kéo dài không quá 60 ngày

Chi phí:

- NSD LĐ chi trả mọi chi phí cho thương lượng, ký kết, sửa đổi, bổ sung, gửi công bố



THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ DOANH NGHIỆP

Ký kết

- Đại diện tập thể LĐ tại cơ sở, NSD LĐ hoặc người được uỷ quyền
- Thỏa ước thành 5 bản: mỗi bên giữ 1 bản, 1 bản gửi cơ quan Nhà nước, 1 bản gửi CĐ cấp trên trực tiếp, 1 bản gửi tổ chức đại diện NSD LĐ

Thực hiện

- NSD LĐ và NLĐ có trách nhiệm thực hiện
- Trường hợp quyền, nghĩa vụ, lợi ích trước thấp hơn phải thực hiện theo thỏa ước.
- Mỗi bên có quyền yêu cầu thi hành đúng thỏa ước nếu không có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp

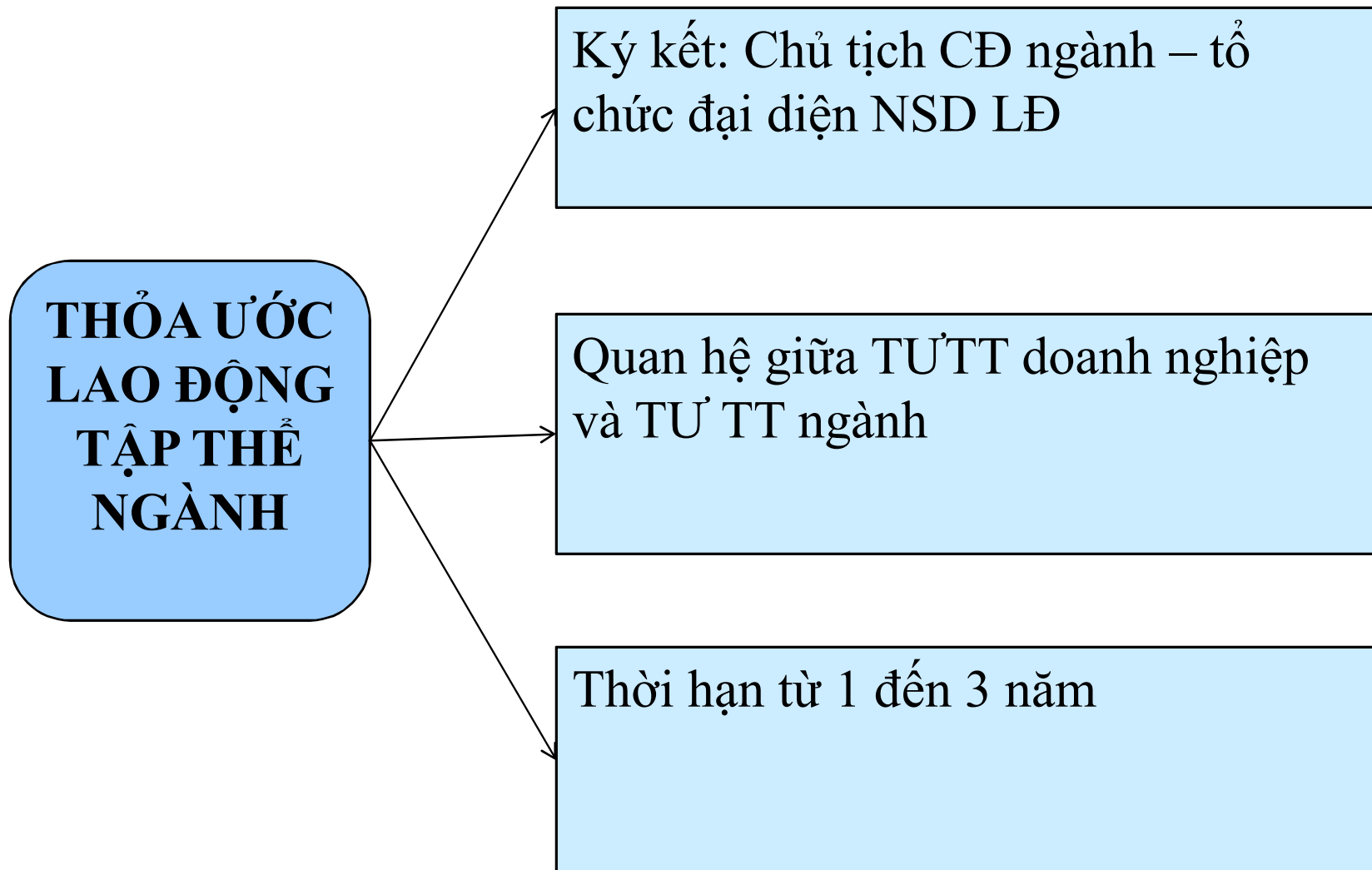
THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ DOANH NGHIỆP

Thời hạn

- Từ 1 đến 3 năm. Lần đầu ký có thể dưới 1 năm

Thực hiện khi chuyển quyền sở hữu, quản lý, sử dụng DN, sáp nhập, hợp nhất, chia tách DN

- NSD LĐ kế tiếp Trường hợp quyền, nghĩa vụ, lợi ích trước thấp hơn phải thực hiện theo thoả ước.
- Mỗi bên có quyền yêu cầu thi hành đúng thoả ước nếu không có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp



THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ NGÀNH

Ký kết

- Đại diện tập thể LĐ là Chủ tịch CĐ Ngành; đại diện NSD LĐ là đại diện tổ chức NSD LĐ đã tham gia thương lượng tập thể ngành
- Thỏa ước thành 4 bản, mỗi bên giữ 1 bản, 1 bản gửi cơ quan Nhà nước, 1 bản gửi CĐ cấp trên trực tiếp

Quan hệ thỏa ước DN với thỏa ước ngành

- Quyền, nghĩa vụ, lợi ích NLĐ thấp hơn thỏa ước ngành thì phải sửa đổi bổ sung (trong thời hạn 3 tháng)
- DN có thể xây dựng thỏa ước DN với điều khoản cơ lợi hơn cho NLĐ
- Khuyến khích DN thực hiện thỏa ước ngành

Thời hạn

- Thời hạn từ 1 đến 3 năm