TẠP CHÍ ĐIỆN TỬ
THƯƠNG HIỆU & CÔNG LUẬN

Xây dựng thỏa ước lao động tập thể có được lấy ý kiến đại diện từng nhóm người lao động?

14:53 02/10/2024

Lấy ý kiến thỏa ước lao động tập thể, có bắt buộc phải lấy ý kiến toàn bộ người lao động, hay chỉ cần lấy ý kiến của đại diện từng nhóm nhỏ người lao động trong công ty?

1. Xây dựng thỏa ước lao động tập thể có được lấy ý kiến đại diện từng nhóm người lao động?

Căn cứ khoản 1 Điều 76 Bộ luật Lao đông 2019, đối với thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, trước khi ký kết, dự thảo thỏa ước lao động tập thể đã được các bên đàm phán phải được lấy ý kiến của toàn bộ người lao động trong doanh nghiệp.

Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, chỉ được ký kết khi có trên 50% người lao động của doanh nghiệp biểu quyết tán thành.

Như vậy, khi xây dựng, ký kết thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp bắt buộc phải lấy ý kiến của toàn bộ người lao động trong công ty.

Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp được ký kết khi có trên **50%** người lao động của doanh nghiệp biểu quyết tán thành.

Tải về **Bộ luật Lao động và văn bản còn hiệu lực (Áp dụng năm 2024)**

Tải về **Luật Doanh nghiệp 2020 và các văn bản hướng dẫn [cập nhật ngày 29/08/2024]**

Tải về **Hệ thống biểu mẫu về pháp luật doanh nghiệp (cập nhật mới)**

Tải về **[TIỆN ÍCH] Tra cứu Công việc pháp lý trang PHÁP LUẬT DOANH NGHIỆP**



Quy định về tổ chức lấy ý kiến khi xây dựng thỏa ước lao động tập thể (Ảnh minh họa – Nguồn Internet)

2. Thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp, thì tổ chức lấy ý kiến như thế nào?

Căn cứ khoản 2 Điều 76 Bộ luật Lao đông 2019, đối với thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp, đối tượng lấy ý kiến bao gồm toàn bộ người lao động tại các doanh nghiệp tham gia thương lượng hoặc toàn bộ thành viên ban lãnh đạo của các tổ chức đại diện người lao động tại các doanh nghiệp tham gia thương lượng.

Chỉ những doanh nghiệp có trên **50%** số người được lấy ý kiến biểu quyết tán thành mới tham gia ký kết thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp.

Như vậy, đối với thỏa ước lao động tập thể nhiều doanh nghiệp, lấy ý kiến toàn bộ người lao động hoặc toàn bộ thành viên ban lãnh đạo tổ chức đại diện người lao động của các doanh nghiệp tham gia. Doanh nghiệp có trên 50% phiếu biểu quyết tán thành mới được tham gia ký kết.

3. Thỏa ước lao động tập thể có thời hạn bao lâu?

Căn cứ khoản 3 Điều 78 Bộ luật Lao động 2019, thỏa ước lao động tập thể có thời hạn từ **01 - 03 năm**.

Thời hạn cụ thể do các bên thỏa thuận và ghi trong thỏa ước lao động tập thể. Các bên có quyền thỏa thuận thời hạn khác nhau đối với các nội dung của thỏa ước lao động tập thể.

4. Khi nào thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực?

Căn cứ khoản 1 và khoản 2 Điều 78 Bộ luật Lao động 2019, ngày có hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể do các bên thỏa thuận và được ghi trong thỏa ước. Trường hợp các bên không thỏa thuận ngày có hiệu lực thì thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực kể từ ngày ký kết.

Lưu ý:

- Thỏa ước lao động tập thể sau khi có hiệu lực phải được các bên tôn trọng thực hiện.

- Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp có hiệu lực áp dụng đối với người sử dụng lao động và toàn bộ người lao động của doanh nghiệp.

- Thỏa ước lao động tập thể ngành và thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp có hiệu lực áp dụng đối với toàn bộ người sử dụng lao động và người lao động của các doanh nghiệp tham gia thỏa ước lao động tập thể.

5. Thỏa ước lao động tập thể hết hạn có thể thương lượng gia hạn không?

Căn cứ Điều 83 Bộ luật Lao động 2019, trong thời hạn 90 ngày trước ngày thỏa ước lao động tập thể hết hạn, các bên có thể thương lượng để kéo dài thời hạn của thỏa ước lao động tập thể hoặc ký kết thỏa ước lao động tập thể mới.

Trường hợp các bên thỏa thuận kéo dài thời hạn của thỏa ước lao động tập thể thì phải lấy ý kiến theo quy định tại Điều 76 Bộ luật Lao động 2019.

Khi thỏa ước lao động tập thể hết hạn mà các bên vẫn tiếp tục thương lượng thì thỏa ước lao động tập thể cũ vẫn được tiếp tục thực hiện trong thời hạn không quá 90 ngày kể từ ngày thỏa ước lao động tập thể hết hạn, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.

Như vậy, có thể thương lượng gia hạn kéo dài thời hạn của thỏa ước lao động tập thể. Tuy nhiên phải thực hiện lấy ý kiến theo như quy định tại Điều 76 Bộ luật Lao động 2019.

H. Thủy *(Nguồn: https://thuvienphapluat.vn/)*