

# CẨM NANG

## THƯƠNG LƯỢNG, KÝ KẾT VÀ TỔ CHỨC THỰC HIỆN THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ (Dành cho cán bộ công đoàn cơ sở)



Hài hòa lợi ích,  
phát triển bền vững



NHÀ XUẤT BẢN LAO ĐỘNG

# CẨM NANG

**THƯỜNG LƯỢNG, KÝ KẾT VÀ TỔ CHỨC  
THỰC HIỆN THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ**

(Dành cho cán bộ công đoàn cơ sở)

**HÀI HÒA LỢI ÍCH, PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG**



**NHÀ XUẤT BẢN LAO ĐỘNG**



# MỤC LỤC

<b>NỘI DUNG</b>	<b>Trang</b>
DANH MỤC VIẾT TẮT	8
LỜI NÓI ĐẦU	9
<b>Bài thứ nhất</b>	<b>11</b>
<b>QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VÀ CHỈ ĐẠO CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN VỀ THƯƠNG LƯỢNG, KÝ KẾT VÀ THỰC HIỆN THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ</b>	
I. QUY ĐỊNH CỦA BLLĐ VỀ THƯƠNG LƯỢNG, KÝ KẾT VÀ THỰC HIỆN TULĐTT	11
II. CHỈ ĐẠO, HƯỚNG DẪN CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN VỀ THƯƠNG LƯỢNG, KÝ KẾT VÀ THỰC HIỆN TULĐTT	29
1. Các văn bản chỉ đạo, hướng dẫn	29
2. Một số chỉ tiêu, nhiệm vụ trong công tác thương lượng, ký kết và thực hiện TULĐTT tại DN, nhiệm kỳ 2018 - 2023	30
<b>Bài thứ hai</b>	<b>33</b>
<b>QUY TRÌNH THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ, KÝ KẾT VÀ TỔ CHỨC THỰC HIỆN TULĐTT</b>	
1. Bước 1. Xác định nội dung dự kiến TLTT và tổ chức thu thập ý kiến của tập thể NLĐ	33
2. Bước 2. Xin ý kiến tư vấn/tham vấn	34

3. Bước 3. Dự thảo TULĐTT	34
4. Bước 4. Thảo luận, lấy ý kiến tập thể NLĐ	34
5. Bước 5. Thống nhất thời gian TLTT và gửi dự thảo TULĐTT	34
6. Bước 6. Tổ chức phiên TLTT	35
7. Bước 7. Lấy ý kiến tập thể lao động về kết quả TLTT	35
8. Bước 8. Tổ chức ký kết TULĐTT	35
9. Bước 9. Gửi TULĐTT đến cơ quan có thẩm quyền	35
10. Bước 10. Đánh giá định kỳ	36
<b>Bài thứ ba</b>	<b>37</b>
<b>KỸ NĂNG THƯỜNG LƯỢNG TẬP THỂ, KÝ KẾT VÀ THỰC HIỆN TULĐTT</b>	
I. XÂY DỰNG KẾ HOẠCH TLTT, KÝ KẾT VÀ THỰC HIỆN TULĐTT	37
1. Đánh giá kết quả TLTT, ký kết và thực hiện TULĐTT tại DN	37
2. Xây dựng kế hoạch TLTT, ký kết và thực hiện TULĐTT	38
II. THU THẬP THÔNG TIN, MONG MUỐN CỦA NLĐ VỀ NỘI DUNG DỰ KIẾN TLTT	43
1. Thu thập thông tin	43
2. Thu thập ý kiến của NLĐ về nội dung TLTT	49

III. PHÂN LOẠI, TỔNG HỢP, LỰA CHỌN NỘI DUNG TLTT	50
1. Xác định mục tiêu TLTT	50
2. Làm rõ các câu hỏi	51
IV. Xây dựng chiến thuật trong TLTT	52
1. Chuẩn bị lập luận và ý kiến phản biện	52
2. Chiến thuật trong TLTT	53
V. Giải quyết mâu thuẫn trong TLTT	57
VI. Tham gia phiên TLTT	57
1. Chương trình phiên TLTT	57
2. Một số lưu ý khi TLTT	58
VII. TỔ CHỨC LẤY Ý KIẾN NLĐ VỀ KẾT QUẢ THƯƠNG LƯỢNG	60
VIII. TỔ CHỨC KÝ KẾT TULĐTT	61
IX. TRIỂN KHAI THỰC HIỆN TULĐTT	61
1. Gửi TULĐTT	61
2. Triển khai thực hiện TULĐTT đã ký kết	61
3. Giám sát thực hiện TULĐTT	62
4. Sửa đổi, bổ sung, ký kết TULĐTT mới	63
5. Giải quyết tranh chấp TULĐTT	64

---

<b>Bài thứ tư</b>	<b>65</b>
<b>MỘT SỐ KHÓ KHĂN, TÌNH HUỐNG</b>	
<b>THƯỜNG GẶP VÀ GỢI Ý XỬ LÝ</b>	

---

<b>I. TỪ PHÍA NSDLĐ</b>	<b>65</b>
-------------------------	-----------

---

1. Tại sao phải ký kết TULĐTT? DN có bắt buộc phải ký TULĐTT không?	65
---	----

---

2. DN đang khó khăn/đang cần vốn để tái đầu tư, sản xuất kinh doanh nên thời điểm này chưa thể thực hiện các chế độ tốt hơn cho NLĐ và đưa vào TULĐTT	67
---	----

---

3. Mọi chế độ của NLĐ đang thực hiện tại DN đều cao hơn quy định của pháp luật, đã quy định trong các văn bản nội bộ của DN, vì vậy không cần thiết phải ký TULĐTT hoặc bổ sung vào TULĐTT đã ký kết	69
--	----

---

4. NSDLĐ thiếu thiện chí, thể hiện quan điểm không muốn đề cập đến vấn đề TLTT	70
--	----

---

5. NSDLĐ là người nước ngoài nên khó khăn trong việc thể hiện quan điểm, mong muốn của NLĐ cũng như đảm bảo thông suốt, hiểu đúng nội dung, quan điểm giữa 2 bên trong quá trình thương lượng	73
---	----

---

<b>II. TỪ PHÍA NLĐ</b>	<b>74</b>
------------------------	-----------

---

1. Không nhiệt tình, e dè khi thể hiện mong muốn/lấy ý kiến về nội dung TULĐTT	74
--	----

---

2. Thu thập được thông tin của NLĐ rất khó vì đa phần NLĐ ở trọ, trong giờ làm việc khó có thể lấy được ý kiến	75
3. NLĐ không hài lòng khi không đạt được tất cả các nội dung đề xuất thương lượng với NSDLĐ	77
<b>III. TỪ PHÍA TỔ CHỨC CĐCS</b>	<b>78</b>
1. Cán bộ CĐCS kiêm nhiệm, năng lực, trình độ, kinh nghiệm không đồng đều, ít dành được thời gian cho hoạt động công đoàn nói chung, hoạt động TLTT nói riêng	78
2. Không nắm được chính xác và đầy đủ thông tin phục vụ TLTT	79
3. Một số ủy viên BCH CĐCS không muốn thương lượng vì sợ NSDLĐ gây khó khăn, ảnh hưởng đến việc làm	80
<b>PHỤ LỤC</b>	<b>83</b>
<b>MỘT SỐ VĂN BẢN TƯ LỆTT TỐT</b>	<b>123</b>



# DANH MỤC VIẾT TẮT

Tổng Liên đoàn	Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam
NLĐ	Người lao động
NSDLĐ	Người sử dụng lao động
BCH	Ban Chấp hành
CĐCS	Công đoàn cơ sở
DN	Doanh nghiệp
TLTT	Thương lượng tập thể
TULĐTT	Thỏa ước lao động tập thể
BLLĐ	Bộ luật Lao động 2019
TCĐDNLĐ	Tổ chức đại diện người lao động

# LỜI NÓI ĐẦU

Trong những năm qua, thực hiện chức năng đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ, tổ chức Công đoàn Việt Nam đã đẩy mạnh thực hiện thương lượng, ký kết TULĐTT và đạt được nhiều kết quả toàn diện. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đã đạt được, công tác TULĐTT vẫn còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng đầy đủ nguyện vọng, mong muốn của NLĐ.

Bộ luật Lao động 2019 đã được ban hành với nhiều thay đổi căn bản về quan hệ lao động, cho phép thành lập tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp ngoài hệ thống Công đoàn Việt Nam. Điều này đặt ra yêu cầu tổ chức Công đoàn Việt Nam cần tiếp tục tập trung thực hiện tốt nhất chức năng đại diện, bảo vệ cho đoàn viên, NLĐ, trong đó, TLTT, ký kết TULĐTT là công cụ quan trọng, hiệu quả nhất.

Thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư về “Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới” và Nghị quyết Đại hội XII Công đoàn Việt Nam, Chương trình số 2494/CTr-TLĐ ngày 19/12/2018 về “Nâng cao hiệu quả việc thực hiện các nhiệm vụ đại diện cho NLĐ, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ, giai đoạn 2018 - 2023” đã đề ra chỉ tiêu:

- Có từ 70% trở lên DN đã thành lập CĐCS ký kết TULĐTT; ít nhất 45% TULĐTT đã ký kết được phân loại chất lượng đạt loại B trở lên.

- Phân đầu 80% các bản TULĐTT chỉ bao gồm các nội dung có lợi hơn quy định của pháp luật.

Để thực hiện các các chỉ tiêu trên, nhằm giúp cán bộ công đoàn các cấp, đặc biệt là cán bộ CĐCS thực hiện tốt nhiệm vụ TLTT, ký kết và tổ chức thực hiện hiệu quả TULĐTT tại DN, Tổng Liên đoàn biên soạn cuốn “Cẩm nang TLTT, ký kết và tổ chức thực hiện TULĐTT dành cho CĐCS”.

Nội dung cẩm nang tập trung giới thiệu các quy định pháp luật và chỉ đạo của Tổng Liên đoàn về TLTT, TULĐTT; quy trình, kỹ năng TLTT, ký kết và tổ chức thực hiện TULĐTT; một số khó khăn mà CĐCS thường gặp và gợi ý cách thức xử lý khi TLTT, ký kết và tổ chức thực hiện TULĐTT; các biểu mẫu phục vụ cho việc TLTT, ký kết và tổ chức thực hiện TULĐTT; một số bản TULĐTT tốt đã được ký kết và thực hiện trên thực tế.

Tổng Liên đoàn hy vọng cuốn Cẩm nang sẽ giúp ích cho cán bộ công đoàn các cấp, đặc biệt là cán bộ CĐCS khi thực hiện TLTT, ký kết và tổ chức thực hiện TULĐTT, góp phần thực hiện tốt chức năng đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, NLĐ.

# **Bài thứ nhất**

## **QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VÀ CHỈ ĐẠO CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN VỀ THƯƠNG LƯỢNG, KÝ KẾT VÀ THỰC HIỆN THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ**

### **I. QUY ĐỊNH CỦA BLLĐ VỀ THƯƠNG LƯỢNG, KÝ KẾT VÀ THỰC HIỆN TULĐTT**

#### **1. TLTT**

##### **1.1. Khái niệm, mục đích TLTT**

TLTT là việc đàm phán, thỏa thuận nhằm xác lập điều kiện lao động, quy định về mối quan hệ giữa các bên và xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định, giữa:

- Một TCĐDNLĐ với một NSDLĐ tại cùng một DN (TLTT DN);

- Nhiều TCĐDNLĐ khác nhau với nhiều NSDLĐ khác nhau (TLTT nhiều DN);

- Tổ chức công đoàn ngành với tổ chức đại diện NSDLĐ cấp ngành (TLTT ngành).

*(Điều 65 BLLĐ)*

TCĐDNLĐ tại cơ sở là tổ chức được thành lập nhằm mục đích bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ trong quan hệ lao động thông qua TLTT hoặc các hình thức khác theo quy định của pháp luật. TCĐDNLĐ tại cơ sở bao gồm CĐCS và tổ chức của NLĐ tại DN.

Tổ chức đại diện NSDLĐ là tổ chức được thành lập hợp pháp, đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của NSDLĐ trong quan hệ lao động.

## **1.2. Nguyên tắc TLTT**

TLTT được tiến hành theo nguyên tắc tự nguyện, hợp tác, thiện chí, bình đẳng, công khai và minh bạch (*Điều 66 BLLĐ*).

## **1.3. Quyền TLTT**

- CĐCS hoặc tổ chức của NLĐ tại DN có quyền yêu cầu TLTT khi đạt tỷ lệ thành viên tối thiểu trên tổng số NLĐ trong DN theo quy định của Chính phủ (trường hợp chỉ có 01 tổ chức CĐCS hoặc tổ chức của NLĐ tại DN) hoặc tổ chức có số thành viên nhiều nhất trong DN (trường hợp có nhiều TCĐDNLĐ tại cơ sở đáp ứng tỷ lệ thành viên tối thiểu trên tổng số NLĐ trong DN theo quy định của Chính phủ) hoặc CĐCS kết hợp với tổ chức của NLĐ tại DN để đạt tỷ lệ thành viên tối thiểu trên tổng số NLĐ trong DN theo quy định của Chính phủ (trường hợp có nhiều TCĐDNLĐ tại cơ sở mà không có tổ chức nào đáp ứng tỷ lệ tối thiểu) (*Điều 68 BLLĐ*).

- Khi có yêu cầu TLTT của TCĐDNLĐ tại cơ sở có quyền yêu cầu TLTT thì NSDLĐ không được từ chối việc thương lượng và ngược lại khi NSDLĐ yêu cầu TLTT thì TCĐDNLĐ tại cơ sở có quyền yêu cầu TLTT không được từ chối việc thương lượng (*khoản 1, Điều 70 BLLĐ*).

## **1.4. Đại diện TLTT**

- Thành phần: mỗi bên quyết định thành phần của bên mình, có quyền mời tổ chức đại diện cấp trên của mình cử người tham gia là đại diện thương lượng và bên kia không được từ chối. Đại diện TLTT của mỗi bên không được vượt quá số lượng người tham gia TLTT của mỗi bên đã được thỏa thuận, trừ trường hợp được bên kia đồng ý (*khoản 2, 3 Điều 69 BLLĐ*).

- Số lượng: các bên thỏa thuận số lượng cụ thể của mỗi bên (*khoản 1, Điều 69 BLLĐ*).

+ Trường hợp bên NLĐ có nhiều tổ chức đại diện có quyền TLTT tham gia TLTT thì tổ chức đại diện có quyền yêu cầu thương lượng có nhiều thành viên nhất quyết định số lượng đại diện của mỗi tổ chức tham gia thương lượng.

+ Trường hợp bên NLĐ có nhiều tổ chức đại diện tham gia TLTT kết hợp với nhau thì số lượng đại diện của mỗi tổ chức do các tổ chức đó thỏa thuận. Trường hợp không thỏa thuận được thì từng tổ chức xác định số lượng đại diện tham gia tương ứng theo số lượng thành viên của tổ chức mình trên tổng số thành viên của các tổ chức.

## **1.5. Nội dung TLTT**

Các bên thương lượng lựa chọn một hoặc một số nội dung sau để tiến hành TLTT:

- **Tiền lương, trợ cấp, nâng lương, thưởng, bữa ăn và các chế độ khác** (*khoản 1, Điều 67 BLLĐ*)

+ Mức lương tối thiểu hoặc lương trung bình (lương tháng, lương tuần, lương ngày hoặc lương giờ);

+ Thang lương, bảng lương, quy chế trả lương, điều kiện nâng lương áp dụng trong DN;

+ Biện pháp bảo đảm tiền lương thực tế, phương thức điều chỉnh tiền lương khi giá cả thị trường biến động, khi nhà nước điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng;

+ Hình thức trả lương (lương thời gian, lương sản phẩm hoặc lương khoán); nguyên tắc trả lương; nguyên tắc xây dựng và điều chỉnh đơn giá tiền lương; nguyên tắc và điều kiện nâng bậc lương;

+ Các loại phụ cấp lương; kỳ hạn trả lương;

+ Tiền lương trả cho giờ làm thêm;

+ Tiền lương ngừng việc (trường hợp dịch bệnh, bất khả kháng); tạm ứng tiền lương;

+ Tiền thưởng: thưởng đột xuất, thưởng tháng, thưởng cuối năm, thưởng chất lượng, thưởng từ lợi nhuận và các nguyên tắc chi thưởng (có thể kèm theo quy chế);

+ Bữa ăn của NLĐ: định lượng, giá trị bữa ăn; thực đơn hàng ngày, hàng tuần, hàng tháng; lựa chọn nhà cung cấp, kiểm tra, giám sát số lượng, chất lượng bữa ăn hàng ngày; điều kiện điều chỉnh chất lượng bữa ăn ...

+ Các loại trợ cấp đi lại, nhà ở, thâm niên, nuôi con nhỏ, phụ nữ ...

**- Mức lao động và thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca** (*khoản 2 Điều 67 BLLĐ*)

+ Định mức lao động cho từng NLD, từng bộ phận, từng vị trí việc làm; đơn giá sản phẩm; việc áp dụng thử khi mức lao động thay đổi đảm bảo NLD có thể thực hiện được; vai trò đại diện của TCĐDNLD;

+ Độ dài thời giờ làm việc trong ca, ngày, tuần, tháng;

+ Bố trí ca kíp; thời giờ nghỉ giải lao phù hợp với từng nghề, công việc; quy định thời giờ nghỉ ngắn ngoài thời gian nghỉ giữa giờ;

+ Quy định nghỉ chuyển ca, ngày nghỉ hàng tuần, ngày nghỉ lễ, tết; nghỉ về việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương; ngày thành lập DN;

+ Chế độ nghỉ hàng năm kể cả thời gian đi đường, ngày nghỉ hằng năm tăng thêm theo thâm niên làm việc; thanh toán tiền lương những ngày chưa nghỉ hàng năm, tiền tàu xe đi đường nghỉ hằng năm;

+ Nguyên tắc và các trường hợp huy động làm thêm giờ.

**- Bảo đảm việc làm đối với NLD** (*khoản 3, Điều 67 BLLĐ*)

+ Các biện pháp bảo đảm việc làm;

+ Quy định cụ thể các điều kiện ưu tiên tuyển dụng con, người thân của NLD, cán bộ công đoàn vào làm việc tại DN...;



+ Loại HĐLĐ đối với từng loại lao động, hoặc loại công việc; các trường hợp chấm dứt HĐLĐ; các chế độ trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm, trợ cấp tạm ngừng việc có lợi hơn cho NLĐ;

+ Quy định ưu tiên việc ký lại HĐLĐ mới khi HĐLĐ xác định thời hạn cũ hết hạn;

+ Nâng cao tay nghề, đào tạo lại khi thay đổi cơ cấu lao động, công nghệ, vì lý do kinh tế...; các nguyên tắc và thời gian tạm thời chuyển NLĐ làm việc khác, tạm hoãn HĐLĐ;

+ Quy định trách nhiệm của NSDLĐ về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề.

**- Bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động (khoản 4, Điều 67 BLLĐ)**

+ Các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động;

+ Tiêu chuẩn và việc cung cấp phương tiện phòng hộ lao động;

+ Chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật;

+ Khám sức khỏe định kỳ (mức khám, thời gian khám, nơi khám, danh mục khám), khám phát hiện bệnh nghề nghiệp; nghỉ phục hồi sức khỏe;

+ Các biện pháp cải thiện điều kiện làm việc;

+ Bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp (có thể kèm theo quy chế);

+ Mua bảo hiểm tai nạn 24/24 hoặc các loại hình bảo hiểm khác;

+ Phụ cấp và thời gian làm việc của mạng lưới an toàn vệ sinh viên;

+ Thực hiện nội quy lao động: giảm mức xử lý kỷ luật, chưa xử lý kỷ luật, thời gian kỷ luật, thời giờ làm việc đối với một số trường hợp đặc biệt như lao động nữ trong thời kỳ thai sản, nuôi con nhỏ ...

**- Điều kiện, phương tiện hoạt động của TCĐDNLĐ; mối quan hệ giữa NSDLĐ và TCĐDNLĐ (khoản 5, Điều 67 BLLĐ)**

+ Cơ sở vật chất, thời gian hoạt động của TCĐDNLĐ (BCH CĐCS hoặc thành viên ban lãnh đạo tổ chức của NLĐ tại DN)... được trả lương;

+ Cơ chế trao đổi, cung cấp thông tin, tham vấn định kỳ, đột xuất;

+ Hỗ trợ kinh phí để tổ chức các hoạt động cho đoàn viên, NLĐ của DN;

+ Chế độ họp, hội nghị của TCĐDNLĐ trong giờ làm việc;

+ Tiền lương, chế độ đối với TCĐDNLĐ;

+ Số giờ trong năm tổ chức tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật trực tiếp cho NLĐ.

**- Cơ chế, phương thức phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động (khoản 6, Điều 67 BLLĐ)**

+ Các biện pháp phối hợp phòng ngừa: dành thời gian tuyên truyền, phổ biến về pháp luật, nội quy, quy chế của DN; xây dựng, sử dụng, đãi ngộ đội ngũ công nhân nòng cốt; cách thức tiếp nhận, xử lý kiến nghị, đề xuất của NLĐ, của các bên; định kỳ đánh giá cam kết của các bên...;

+ Các biện pháp giải quyết tranh chấp lao động: lựa chọn hòa giải viên giải quyết khi xảy ra tranh chấp; lựa chọn giải quyết tranh chấp thông qua Hội đồng trọng tài hoặc Tòa án sau khi hòa giải không thành đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền; lựa chọn giải quyết tranh chấp thông qua Hội đồng trọng tài hoặc tiến hành thủ tục đình công sau khi hòa giải không thành đối với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích;

+ Quyền, trách nhiệm cụ thể của các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

**- Bảo đảm bình đẳng giới, bảo vệ thai sản, nghỉ hằng năm; phòng, chống bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc (khoản 7, Điều 67 BLLĐ)**

+ Lao động nữ trong thời gian mang thai: chấp hành tốt nội quy lao động được tái ký HĐLĐ khi hết hạn; khám thai hưởng nguyên lương, không trừ tiền chuyên cần; phát thẻ ưu tiên không cần xếp hàng khi ăn cơm hoặc nghỉ sớm để ăn cơm, ra về sớm so với lao động khác; thêm khẩu phần ăn cho phụ nữ mang thai; cung cấp ghế ngồi, chỗ nghỉ trưa...

+ Lao động nữ nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, trong thời gian hành kinh: trợ cấp nuôi con; trợ cấp nhà trẻ, mẫu giáo; trợ cấp phụ nữ trong thời gian hành kinh; cộng dồn thời gian nghỉ hàng ngày trong giờ làm việc để chuyển thành ngày nghỉ thêm có hưởng lương hoặc thanh toán tiền làm thêm giờ nếu không nghỉ...

+ Các biện pháp, giải pháp phòng, chống bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc: cơ chế giám sát, thông tin, ghi nhận, giải quyết khiếu nại, kiến nghị; các hình thức kỷ luật khi vi phạm; các hình thức khen thưởng ...

**- Nội dung khác mà một hoặc hai bên quan tâm**  
*(khoản 8, Điều 67 BLLĐ)*

+ Phúc lợi tập thể; trợ cấp khó khăn, chế độ hiếu, hy, sinh nhật...; học bổng cho con NLĐ...;

+ Đời sống văn hóa, tinh thần, xây dựng các thiết chế văn hóa...;

+ Tặng quà nhân các ngày lễ, tết, các dịp 8/3, 1/6, 20/10, Rằm trung thu...;

+ Tham quan, du lịch, tổ chức các hoạt động tập thể...

## **1.6. Quy trình TLTT và ký kết TULĐTT**

**- Chuẩn bị thương lượng** *(khoản 1, Điều 70 BLLĐ)*

Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu và nội dung thương lượng, các bên thỏa thuận về địa điểm, thời gian bắt đầu thương lượng. NSDLĐ có

trách nhiệm bố trí thời gian, địa điểm và các điều kiện cần thiết để tổ chức các phiên họp TLTT. Thời gian bắt đầu thương lượng không được quá 30 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu TLTT.

***- Tổ chức các phiên TLTT (khoản 2, 5, Điều 70 BLLĐ)***

Thời gian TLTT không được quá 90 ngày kể từ ngày bắt đầu thương lượng, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.

Việc TLTT phải được lập biên bản, trong đó ghi rõ nội dung đã được các bên thống nhất, nội dung còn ý kiến khác nhau. Biên bản TLTT phải có chữ ký của đại diện các bên thương lượng và của người ghi biên bản.

***- Đề nghị cung cấp thông tin (khoản 3, Điều 70 BLLĐ)***

Trong quá trình TLTT, nếu có yêu cầu của TCĐDNLĐ thì trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu, NSDLĐ có trách nhiệm cung cấp thông tin về tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh và nội dung khác liên quan trực tiếp đến nội dung thương lượng trong phạm vi DN nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho TLTT, trừ thông tin về bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của NSDLĐ.

***- Tổ chức thảo luận, lấy ý kiến NLĐ (khoản 4, Điều 70 BLLĐ)***

TCĐDNLĐ có quyền tổ chức thảo luận, lấy ý kiến NLĐ về nội dung, cách thức tiến hành và kết quả của quá trình TLTT.

TCĐDNLĐ quyết định về thời gian, địa điểm và cách thức tiến hành thảo luận, lấy ý kiến NLĐ nhưng không được làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh bình thường của DN.

NSDLĐ không được gây khó khăn, cản trở hoặc can thiệp vào quá trình TCĐDNLĐ thảo luận, lấy ý kiến NLĐ.

**- Công bố kết quả TLTT (khoản 5, Điều 70 BLLĐ)**

Kết thúc TLTT, TCĐDNLĐ công bố rộng rãi, công khai biên bản thương lượng tập thể đến toàn bộ NLĐ.

**1.7. TLTT không thành (Điều 71 BLLĐ)**

TLTT không thành thuộc một trong các trường hợp sau đây:

- Một bên từ chối thương lượng hoặc không tiến hành thương lượng trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu và nội dung thương lượng;

- Đã hết thời hạn 90 ngày kể từ ngày bắt đầu thương lượng mà các bên không đạt được thỏa thuận;

- Chưa hết thời hạn 90 ngày kể từ ngày bắt đầu thương lượng nhưng các bên cùng xác định và tuyên bố về việc TLTT không đạt được thỏa thuận.

Khi thương lượng không thành, các bên thương lượng tiến hành thủ tục giải quyết tranh chấp lao động theo quy định. Trong khi đang giải quyết tranh chấp lao động, TCĐDNLĐ không được tổ chức đình công.

## **2. TULĐTT**

### **2.1. Khái niệm**

- TULĐTT là thỏa thuận đạt được thông qua TLTT và được các bên ký kết bằng văn bản (*khoản 1, Điều 75 BLLĐ*).

- Nội dung TULĐTT không được trái với quy định của pháp luật; khuyến khích có lợi hơn cho NLĐ so với quy định của pháp luật (*khoản 2, Điều 75 BLLĐ*).

### **2.2. Dự thảo TULĐTT và lấy ý kiến tập thể NLĐ**

- Căn cứ kết quả TLTT, các bên thống nhất Dự thảo TULĐTT và tổ chức lấy ý kiến toàn bộ NLĐ về nội dung Dự thảo TULĐTT (*khoản 1, Điều 76 BLLĐ*).

- Thời gian, địa điểm và cách thức lấy ý kiến biểu quyết đối với dự thảo TULĐTT do TCĐDNLĐ quyết định nhưng không được làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh bình thường của NSDLĐ tham gia thương lượng. NSDLĐ không được gây khó khăn, cản trở hoặc can thiệp vào quá trình TCĐDNLĐ lấy ý kiến biểu quyết về dự thảo TULĐTT (*khoản 3, Điều 76 BLLĐ*).

### **2.3. Ký kết TULĐTT**

- Bên tập thể lao động là đại diện CĐCS (Chủ tịch CĐCS hoặc người được ủy quyền hợp pháp của Chủ tịch CĐCS); đại diện hợp pháp của TCĐDNLĐ tại cơ sở hoặc người được ủy quyền hợp pháp của TCĐDNLĐ tại cơ sở (*khoản 4, Điều 76 BLLĐ*);

- Bên NSDLĐ là NSDLĐ hoặc người đại diện hợp pháp của NSDLĐ (*khoản 4, Điều 76 BLLĐ*);

- TULĐTT chỉ được ký kết khi có trên 50% tổng số NLĐ của DN biểu quyết tán thành (*khoản 1, Điều 76 BLLĐ*).

#### **2.4. Gửi TULĐTT (*khoản 5, Điều 76, Điều 77 BLLĐ*)**

TULĐTT DN phải được gửi cho:

- 01 bản cho TCĐDNLĐ và 01 bản cho DN ký kết;

- 01 bản gửi cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi doanh nghiệp đặt trụ sở chính trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ký kết TULĐTT;

#### **2.5. Công bố TULĐTT (*khoản 6, Điều 76 BLLĐ*)**

Sau khi TULĐTT được ký kết, NSDLĐ phải công bố cho NLĐ biết.

#### **2.6. Hiệu lực của TULĐTT (*khoản 1, 2, Điều 78 BLLĐ*)**

- Ngày có hiệu lực của TULĐTT do các bên thỏa thuận và được ghi trong TULĐTT. Trường hợp các bên không thỏa thuận ngày có hiệu lực thì TULĐTT có hiệu lực kể từ ngày ký kết.

- Trường hợp TULĐTT không ghi ngày có hiệu lực thì có hiệu lực kể từ ngày các bên ký kết.

- TULĐTT DN có hiệu lực áp dụng đối với NSDLĐ và toàn bộ NLĐ của DN.



## **2.7. Thời hạn của TULĐTT (khoản 3, Điều 78 BLLĐ)**

- TULĐTT có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm.
- Thời hạn cụ thể do các bên thỏa thuận và ghi trong TULĐTT.
- Các bên có quyền thỏa thuận thời hạn khác nhau đối với các nội dung của TULĐTT.

## **2.8. Sửa đổi, bổ sung TULĐTT (Điều 82 BLLĐ)**

- TULĐTT được sửa đổi, bổ sung trong các trường hợp sau:
  - + Theo thỏa thuận tự nguyện của các bên;
  - + Quy định của pháp luật thay đổi dẫn đến TULĐTT không còn phù hợp với quy định của pháp luật.
- Quy trình sửa đổi, bổ sung TULĐTT: được thực hiện như việc thương lượng, ký kết TULĐTT.

## **2.9. TULĐTT hết hạn (Điều 83 BLLĐ)**

- Khi TULĐTT chuẩn bị hết hạn (trong thời hạn 90 ngày trước ngày TULĐTT hết hạn), các bên có thể lựa chọn một trong hai hình thức sau:
  - + Thương lượng để kéo dài thời hạn của TULĐTT đang có hiệu lực và có thể ký kết bằng phụ lục;
  - + Ký kết TULĐTT mới.
- Trường hợp các bên thỏa thuận kéo dài thời hạn của TULĐTT thì TCĐDNLĐ phải lấy ý kiến và được trên

50% NLĐ của DN biểu quyết tán thành kéo dài thời hạn của TULĐTT.

- Khi TULĐTT đã hết hạn:

+ Nếu các bên đang không trong quá trình TLTT để kéo dài thời hạn của TULĐTT đã hết hạn thì đương nhiên TULĐTT hết hiệu lực;

+ Nếu các bên đang tiếp tục thương lượng thì TULĐTT cũ vẫn được tiếp tục thực hiện trong thời hạn không quá 90 ngày kể từ ngày TULĐTT hết hạn, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.

### **2.10. TULĐTT vô hiệu (Điều 86 BLLĐ)**

TULĐTT có thể vô hiệu từng phần hoặc vô hiệu toàn bộ.

- TULĐTT vô hiệu từng phần khi:

+ Một nội dung trong TULĐTT vi phạm pháp luật thì nội dung đó vô hiệu.

+ Một số nội dung trong TULĐTT vi phạm pháp luật thì các nội dung đó vô hiệu.

- TULĐTT vô hiệu toàn bộ thuộc một trong các trường hợp sau đây:

+ Toàn bộ nội dung TULĐTT vi phạm pháp luật.

+ Người ký kết không đúng thẩm quyền.

+ Không tuân thủ đúng quy trình thương lượng, ký kết TULĐTT.

### **2.11. Thẩm quyền tuyên bố vô hiệu và xử lý TULĐTT vô hiệu (Điều 87, 88 BLLĐ)**

- Thẩm quyền tuyên bố vô hiệu: Tòa án nhân dân có quyền tuyên bố TULĐTT vô hiệu.

- Xử lý TULĐTT vô hiệu: Khi TULĐTT bị tuyên bố vô hiệu thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên ghi trong TULĐTT tương ứng với toàn bộ hoặc phần bị tuyên bố vô hiệu được giải quyết theo quy định của pháp luật và các thỏa thuận hợp pháp trong HĐLĐ.

### **2.12. Chi phí ký kết, sửa đổi, bổ sung, gửi và công bố TULĐTT (Điều 89 BLLĐ)**

Mọi chi phí cho việc thương lượng, ký kết, sửa đổi, bổ sung, gửi và công bố TULĐTT do phía NSDLĐ chi trả.

### **2.13. Thực hiện TULĐTT và giải quyết tranh chấp về TULĐTT (Điều 79 BLLĐ)**

- NSDLĐ, NLĐ, bao gồm cả NLĐ vào làm việc sau ngày TULĐTT có hiệu lực, có nghĩa vụ thực hiện đầy đủ TULĐTT đang có hiệu lực.

- Trường hợp quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên trong hợp đồng lao động đã giao kết trước ngày TULĐTT có hiệu lực thấp hơn quy định tương ứng của TULĐTT thì phải thực hiện theo TULĐTT.

- Quy định của NSDLĐ chưa phù hợp với TULĐTT thì phải được sửa đổi cho phù hợp; trong thời gian chưa sửa đổi thì thực hiện theo nội dung tương ứng của TULĐTT.

- Khi một bên cho rằng bên kia thực hiện không đầy đủ hoặc vi phạm TUŁĐTT thì có quyền yêu cầu thi hành đúng TUŁĐTT và các bên có trách nhiệm cùng xem xét giải quyết; nếu không giải quyết được, mỗi bên đều có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật.

***2.14. Thực hiện TUŁĐTT trong trường hợp chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình DN; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của DN (Điều 80 BLLĐ)***

- Trường hợp chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình DN; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của DN thì NSDLĐ kế tiếp và TCĐDNLĐ có quyền thương lượng căn cứ vào phương án sử dụng lao động để xem xét lựa chọn việc tiếp tục thực hiện, sửa đổi, bổ sung TUŁĐTT cũ hoặc thương lượng để ký kết TUŁĐTT mới.

- Trường hợp TUŁĐTT hết hiệu lực do NSDLĐ chấm dứt hoạt động thì quyền lợi của NLĐ được giải quyết theo quy định của pháp luật.

***2.15. Quan hệ giữa TUŁĐTT DN, TUŁĐTT ngành và TUŁĐTT có nhiều DN (Điều 81 BLLĐ)***

- Trường hợp TUŁĐTT DN, TUŁĐTT có nhiều DN, TUŁĐTT ngành quy định về quyền, nghĩa vụ và lợi ích của NLĐ khác nhau thì thực hiện theo nội dung có lợi nhất cho NLĐ.

- DN thuộc đối tượng áp dụng của TULĐTT ngành hoặc TULĐTT có nhiều DN nhưng chưa có TULĐTT DN thì có thể xây dựng TULĐTT DN với những nội dung có lợi hơn cho NLĐ so với TULĐTT ngành hoặc TULĐTT có nhiều DN.

- Khuyến khích DN chưa tham gia TULĐTT ngành hoặc TULĐTT có nhiều DN thực hiện nội dung có lợi hơn cho NLĐ của TULĐTT thể ngành hoặc TULĐTT có nhiều DN.

### **3. Quyền và trách nhiệm của CĐCS trong thương lượng, ký kết và thực hiện TULĐTT**

Từ các quy định của pháp luật về TLTT, TULĐTT thì CĐCS có các quyền và trách nhiệm sau:

- Đại diện tập thể NLĐ tiến hành TLTT (*Điều 65 BLLĐ*).

- Yêu cầu NSDLĐ TLTT (*khoản 1, Điều 68 BLLĐ*).

- Đề nghị NSDLĐ và được NSDLĐ cung cấp thông tin phục vụ TLTT (*khoản 3, Điều 70 BLLĐ*).

- Tổ chức thảo luận và lấy ý kiến tập thể NLĐ về nội dung đề xuất TLTT, cách thức tiến hành TLTT (*khoản 4, Điều 70 BLLĐ*).

- Tham gia phiên TLTT (*khoản 2, Điều 70 BLLĐ*).

- Tổ chức công bố biên bản TLTT (khoản 5, Điều 70 BLLĐ).

- Tổ chức lấy ý kiến của NLĐ vào Dự thảo TULĐTT (khoản 1, Điều 76 BLLĐ).

- Đại diện ký kết TULĐTT (khoản 4, Điều 76 BLLĐ).

- Giám sát thực hiện TULĐTT (khoản 2, Điều 10 Luật Công đoàn 2012).

- Đề nghị sửa đổi, bổ sung TULĐTT (khoản 1, Điều 82 BLLĐ).

- Yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể (khoản 2, Điều 71 và khoản 3, Điều 79 BLLĐ).

- Tiến hành giải quyết tranh chấp lao động, thực hiện các thủ tục tổ chức và lãnh đạo đình công (Điều 179 đến Điều 211 BLLĐ).

## **II. CHỈ ĐẠO, HƯỚNG DẪN CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN VỀ THƯƠNG LƯỢNG, KÝ KẾT VÀ THỰC HIỆN TULĐTT**

### **1. Các văn bản chỉ đạo, hướng dẫn**

- Nghị quyết số 01/NQ-TLĐ ngày 18/6/2009 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về “Đổi mới, nâng cao chất lượng thương lượng, ký kết và thực hiện TULĐTT”.

- Chương trình số 2494/CTr-TLĐ ngày 19/12/2018 của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về “Nâng cao hiệu quả việc thực hiện các nhiệm vụ đại

diện cho NLD, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLD, giai đoạn 2018 - 2023”.

- Hướng dẫn 1840/HD-TLĐ ngày 04/12/2013 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về thực hiện quyền và trách nhiệm của công đoàn trong TLTT, ký kết và thực hiện TULĐTT.

- Hướng dẫn số 1580/HD-TLĐ ngày 21/10/2014 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về đánh giá chất lượng TLTT, ký kết và tổ chức thực hiện TULĐTT của CĐCS.

- Đề án số 840/ĐA-TLĐ ngày 06/6/2019 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn về “Nâng cao năng lực đối thoại và TLTT, giai đoạn 2019 – 2023”.

## **2. Một số chỉ tiêu, nhiệm vụ trong công tác thương lượng, ký kết và thực hiện TULĐTT tại DN, nhiệm kỳ 2018 - 2023**

### **2.1. Chỉ tiêu**

- Có từ 70% trở lên DN đã thành lập CĐCS ký kết TULĐTT; ít nhất 45% TULĐTT được phân loại chất lượng đạt loại B trở lên.

- Phân đầu 80% các TULĐTT chỉ bao gồm các nội dung có lợi hơn quy định của pháp luật.

### **2.2. Nhiệm vụ**

#### **2.2.1. Tăng số lượng TULĐTT được ký kết**

- Rà soát, lập danh sách các DN đã thành lập CĐCS có từ 25 lao động trở lên, giao chỉ tiêu ký kết TULĐTT tới từng địa phương, đơn vị.

- Những DN đang hoạt động, đã thành lập CĐCS nhưng chưa ký kết TULĐTT thì công đoàn cấp trên hỗ trợ TLTT.

- Những DN đang hoạt động, chưa thành lập CĐCS, công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở kết hợp quá trình vận động phát triển đoàn viên, thành lập CĐCS để thương lượng, ký kết TULĐTT cấp DN hoặc nhóm DN.

- Những DN gia đình, siêu nhỏ, đã thành lập CĐCS nhưng gặp khó khăn trong TLTT cấp DN thì xem xét, tập hợp để TLTT theo nhóm DN.

- Có cơ chế hỗ trợ tài chính đối với công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trong việc hỗ trợ CĐCS ký kết được TULĐTT.

### 2.2.2. Nâng cao chất lượng TLTT

- Hướng dẫn DN, CĐCS thương lượng, sửa đổi TULĐTT có nội dung sao chép quy định của pháp luật hoặc không có lợi cho NLĐ.

- Xây dựng các bản TULĐTT mẫu để các cấp công đoàn tham khảo.

- Xây dựng Cẩm nang hướng dẫn thương lượng, ký kết và thực hiện TULĐTT dành cho CĐCS.

- Tăng cường thương lượng, ký kết các bản TULĐTT có nội dung về tiền lương, hệ thống thang lương, bảng lương.



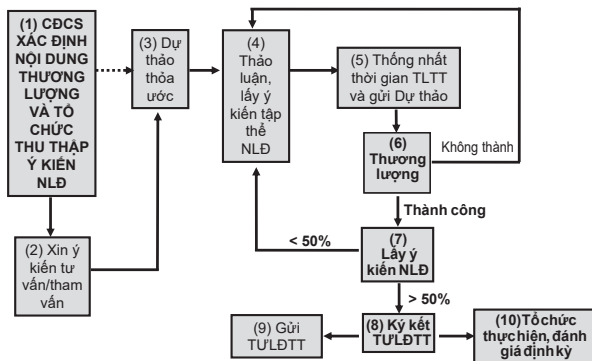
- Công đoàn cấp trên cơ sở đẩy mạnh trực tiếp hỗ trợ, hướng dẫn, tham gia cùng CĐCS trong toàn bộ quá trình TLTT, đặc biệt tại các DN có đông NLĐ, quan hệ lao động phức tạp, đã từng xảy ra vi phạm pháp luật, tranh chấp lao động, ngừng việc tập thể và đình công.

- Có các hình thức tôn vinh, biểu dương, khen thưởng đối với các DN, CĐCS và công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở, cán bộ công đoàn có thành tích trong công tác TLTT.

## Bài thứ hai

# QUY TRÌNH THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ, KÝ KẾT VÀ TỔ CHỨC THỰC HIỆN TƯLĐTT

### QUY TRÌNH TLTT, KÝ KẾT VÀ THỰC HIỆN TƯLĐTT



### 1. Bước 1. Xác định nội dung dự kiến TLTT và tổ chức thu thập ý kiến của tập thể NLĐ

- Căn cứ tình hình thực tế, BCH CĐCS dự kiến nội dung TLTT (Phụ lục số 1 - Dự kiến nội dung TLTT).

- Gửi văn bản triển khai lấy ý kiến (Phụ lục số 2 - Văn bản triển khai tổ chức lấy ý kiến NLĐ).

- Tổ chức lấy ý kiến của tập thể lao động về nội dung dự kiến, bổ sung nội dung đề xuất của NLĐ (nếu có) bằng phiếu (Phụ lục số 3 - Phiếu lấy ý kiến NLĐ) hoặc biểu quyết.

- Lập biên bản lấy ý kiến hoặc biên bản tổng hợp ý kiến (Phụ lục số 4 - Biên bản tổng hợp ý kiến NLĐ về nội dung TLTT).

## **2. Bước 2. Xin ý kiến tư vấn/tham vấn**

- BCH CĐCS xin ý kiến tư vấn/tham vấn ý kiến của công đoàn cấp trên về nội dung dự kiến TLTT.

- Đề nghị NSDLĐ cung cấp thông tin nếu cần thiết (Phụ lục số 5 - Văn bản đề nghị cung cấp thông tin).

## **3. Bước 3. Dự thảo TULĐTT**

BCH CĐCS căn cứ kết quả lấy ý kiến, tham vấn công đoàn cấp trên, tình hình thực tế DN để xây dựng dự thảo TULĐTT (Phụ lục số 6 - Dự thảo TULĐTT).

## **4. Bước 4. Thảo luận, lấy ý kiến tập thể NLĐ**

- BCH CĐCS tổ chức lấy ý kiến tập thể NLĐ về dự thảo TULĐTT bằng phiếu (Phụ lục số 7 - Phiếu lấy ý kiến NLĐ) hoặc biểu quyết.

- Kết quả lấy ý kiến phải được lập thành biên bản (Phụ lục số 8 - Biên bản lấy ý kiến tập thể NLĐ).

## **5. Bước 5. Thống nhất thời gian TLTT và gửi dự thảo TULĐTT**

- BCH CĐCS gửi dự thảo TULĐTT tới NSDLĐ.

- Thông nhất thời gian tổ chức phiên TLTT (Phụ lục số 9 - Văn bản đề nghị tổ chức phiên TLTT).

## **6. Bước 6. Tổ chức phiên TLTT**

Tiến hành phiên TLTT và lập biên bản TLTT. Nếu có nhiều phiên TLTT thì mỗi phiên lập 01 biên bản TLTT riêng (Phụ lục số 10 - Biên bản TLTT).

## **7. Bước 7. Lấy ý kiến tập thể lao động về kết quả TLTT**

- Căn cứ kết quả TLTT, BCH CĐCS gửi văn bản triển khai lấy ý kiến kết quả TLTT (Phụ lục số 11 – Văn bản triển khai lấy ý kiến kết quả TLTT) kèm theo phiếu lấy ý kiến (Phụ lục số 12 – Phiếu lấy ý kiến kết quả TLTT). Nếu trên 50% tổng số NLĐ đồng ý thì tiến hành ký kết TULĐTT. Nếu bằng hoặc dưới 50% tổng số NLĐ đồng ý thì tiếp tục thương lượng.

- Kết quả lấy ý kiến phải lập thành báo cáo hoặc biên bản (Phụ lục số 13 - Báo cáo lấy ý kiến NLĐ về kết quả TLTT).

## **8. Bước 8. Tổ chức ký kết TULĐTT**

Lễ ký kết có thể được tổ chức riêng hoặc lồng ghép với Hội nghị NLĐ hoặc một số hoạt động khác của DN.

## **9. Bước 9. Gửi TULĐTT**

Sau khi ký kết TULĐTT, NSDLĐ có trách nhiệm gửi bản TULĐTT đã ký kết theo quy định (Phụ lục số 14 - Công văn gửi TULĐTT).

## **10. Bước 10. Đánh giá định kỳ**

Sau 03 tháng thực hiện đối với TULĐTT có thời hạn dưới 01 năm, sau 06 tháng thực hiện đối với TULĐTT có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm, các bên tiến hành đánh giá kết quả thực hiện TULĐTT để tiến hành sửa đổi, bổ sung hoặc ký lại, ký mới (Phụ lục số 15 – Báo cáo đánh giá kết quả thực hiện TULĐTT).