

TỔNG HỢP ĐIỀU CHỈNH THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ 2018-2021

Lưu ý của Sở LĐTBXH	Trích nội dung Thỏa ước 2018-2021	Đề xuất điều chỉnh/bổ sung	Ghi chú
Tại Điều 3: về nội dung HDLĐ đề nghị công ty bổ sung thực hiện theo quy định tại Điều 4 Nghị định 05/2015/NĐ-CP Hợp đồng lao động được ký kết bằng văn bản với các nội dung được quy định tại Điều 23 của Bộ Luật Lao động năm 2012.	Hợp đồng lao động được ký kết bằng văn bản với các nội dung được quy định tại Điều 23 của Bộ Luật Lao động năm 2012 và Điều 4 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/1/2015 của Chính phủ	Điều chỉnh theo quy định pháp luật.
Tại khoản 3 Điều 5: về số giờ làm thêm, đề nghị công ty thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều 106 Bộ luật Lao động 2012 và Điều 4 Nghị định 45/2013/NĐ-CP	Nếu do yêu cầu công việc, người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận làm thêm giờ. Số giờ làm thêm là số giờ nằm ngoài tiêu chuẩn (8 giờ theo quy định) nhưng không quá 4 giờ/ngày, không quá 30 giờ trong 01 tháng và không quá 200 giờ cộng dồn trong một năm.	Do yêu cầu công việc, người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận làm thêm giờ và được thực hiện theo quy định tại Điều 106 Bộ luật Lao động năm 2012 và Điều 4 Nghị định số 45/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ.	Điều chỉnh theo quy định pháp luật.
Tại khoản 1 Điều 6: về ngày nghỉ hàng tuần, đề nghị công ty thực hiện theo quy định tại Điều 110 Bộ luật Lao động 2012	Mỗi tuần người lao động được nghỉ 01 ngày (24 giờ liên tục) đối với các đơn vị làm việc 48 giờ/tuần; nghỉ 02 ngày đối với các đơn vị làm việc 40 giờ/tuần. Các đơn vị làm việc 48 giờ/tuần, trong trường hợp đặc biệt, do chu kỳ lao động không thể nghỉ hàng tuần thì người sử dụng lao động phải đảm bảo cho người lao động nghỉ bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày.	Lao động khối gián tiếp: nghỉ vào ngày thứ Bảy và Chủ nhật hoặc do đặc điểm công việc có thể được sắp xếp nghỉ vào các ngày khác trong tuần, nhưng đảm bảo một tuần nghỉ 02 ngày. Lao động khối trực tiếp: do đặc thù công việc, người lao động có thể nghỉ vào ngày Chủ nhật hoặc những ngày khác trong tuần, nhưng đảm bảo một tháng nghỉ ít nhất 04 ngày.	Tại khoản 2 Điều 110 Bộ luật Lao động có quy định: “2. Người sử dụng lao động có quyền quyết định sắp xếp ngày nghỉ hằng tuần vào ngày chủ nhật hoặc một ngày cố định khác trong tuần nhưng phải ghi vào nội quy lao động.” Do đó, đề xuất điều chỉnh theo nội dung đã được quy định trong Nội quy lao động của công ty.
Tại khoản 2 Điều 6: về nội dung lao động nữ trong thời gian hành kinh, đề nghị công ty thực hiện theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 7 Nghị định 85/2015/NĐ-CP Người lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút; trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi, được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc, mà vẫn hưởng đủ lương.	Người lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút, tối thiểu là 03 ngày trong một tháng ; trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi, được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc, mà vẫn hưởng đủ lương.	Điều chỉnh theo quy định pháp luật.
Tại khoản 1 Điều 7: Về nghỉ Tết Âm Lịch, đề nghị công ty thực hiện theo quy định tại khoản 1 Điều 8 Nghị định 45/2013/NĐ-CP	... - Tết Âm lịch: 05 ngày	... - Tết Âm lịch: 05 ngày (cụ thể ngày nghỉ do Tổng Giám đốc quyết định)	“Điều 8. Nghỉ Tết Âm lịch 1. Thời gian nghỉ Tết Âm lịch theo Khoản 1 Điều 115 của Bộ luật lao động do người sử dụng lao động lựa chọn 01 ngày cuối năm và 04 ngày đầu năm âm lịch hoặc 02 ngày cuối năm và 03 ngày đầu năm âm lịch.” Do đó, bổ sung cho đầy đủ nội dung đã được quy định trong văn bản pháp luật.

<p>Trường hợp ngày nghỉ lễ, Tết trùng vào ngày nghỉ hàng tuần, đề nghị công ty đảm bảo thực hiện theo quy định tại khoản 3 Điều 115 Bộ luật Lao động 2012</p>	<p>Đối với lao động khối gián tiếp, nếu những ngày nghỉ nói trên trùng vào những ngày nghỉ hàng tuần thì người lao động được nghỉ bù vào những ngày tiếp theo. Riêng lao động khối trực tiếp, căn cứ vào nhu cầu công tác, Ban chỉ huy phòng sẽ sắp xếp cho người lao động nghỉ bù vào thời gian phù hợp.</p>	<p>Không điều chỉnh</p>	<p>Điều 115 quy định: “3. Nếu những ngày nghỉ theo quy định tại khoản 1 Điều này trùng vào ngày nghỉ hằng tuần, thì người lao động được nghỉ bù vào ngày kế tiếp.” Tuy nhiên, do đặc thù lao động tại công ty nên không thể sắp xếp nghỉ bù vào ngày kế tiếp. Do đó, đề xuất giữ nguyên nội dung đã được nêu trong Thỏa ước.</p>
<p>Tại khoản 3 Điều 7: Đề nghị công ty sửa cụm từ “liên tục 12 tháng” thành “đủ 12 tháng” theo quy định tại Điều 111 Bộ luật Lao động 2012</p> <p>Công ty cần làm rõ lý do người lao động không sử dụng hết ngày nghỉ phép năm để làm cơ sở giải quyết chế độ cho người lao động. Trường hợp do nhu cầu công việc mà người sử dụng lao động không bố trí cho người lao động được nghỉ phép năm theo lịch đã thông báo và thỏa thuận với người lao động làm việc vào ngày nghỉ hàng năm công ty phải trả tiền cho những ngày phép năm chưa nghỉ theo quy định tại điểm c Khoản 1 Điều 97 Bộ luật Lao động 2012; Điều 5 Nghị định 05/2015/NĐ-CP; Điều 6,7,8 Thông tư 23/2015/TT-BLĐTBXH; Điều 14 Thông tư 47/2015/TT-BLĐTBXH</p>	<p>Người lao động liên tục có đủ 12 tháng làm việc tại Công ty thì được nghỉ phép năm là 12 ngày/năm không kể những ngày Lễ, Tết và ngày nghỉ hàng tuần. Cứ sau 5 năm công tác liên tục tại Công ty thì được nghỉ thêm một ngày phép.</p> <p>- Nếu hết năm mà người lao động không nghỉ phép hoặc nghỉ phép chưa hết thì đương nhiên được xem là đã nghỉ phép năm.</p>	<p>Người lao động liên tục có đủ 12 tháng làm việc tại Công ty thì được nghỉ phép năm là 12 ngày/năm không kể những ngày Lễ, Tết và ngày nghỉ hàng tuần. Cứ sau 5 năm công tác liên tục tại Công ty thì được nghỉ thêm một ngày phép.</p> <p>Nếu đến hết năm mà vì lý do cá nhân, người lao động không nghỉ hoặc không sử dụng hết ngày nghỉ phép năm thì đương nhiên được xem là đã nghỉ phép năm.</p>	<p>Điều chỉnh theo quy định pháp luật.</p> <p>Điều chỉnh theo thực tế tại công ty.</p>
<p>Tại khoản 2 Điều 15: về số ngày nghỉ lễ, Tết, đề nghị công ty thực hiện theo quy định tại Điều 115 Bộ luật Lao động 2012</p>	<p>Trong tổng số 10 ngày nghỉ Lễ Tết trong năm được quy định tại khoản 1 Điều 7 của Thỏa ước này, người lao động làm thêm giờ trong 05 ngày Tết Âm lịch thì công ty tính tiền làm</p>	<p>Không điều chỉnh</p>	<p>Đây là thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động, không trái quy định của Bộ luật Lao động. Do đó, đề xuất giữ nguyên nội dung đã được nêu trong</p>

	thêm giờ với mức 300% và không áp dụng nghỉ bù; 05 ngày còn lại, công ty tính tiền làm thêm giờ với mức 200% và bố trí nghỉ bù.		Thỏa ước.
Tại Điều 16: về quy định nâng bậc lương, đề nghị công ty đưa vào quy chế trả lương, trả thưởng	Quy định nâng bậc lương	Không điều chỉnh	Đã được đưa vào quy chế trả lương, trả thưởng.
Tại Điều 19: đề nghị công ty thống nhất số ngày nghỉ tết Âm lịch với nội dung nêu tại khoản 1 Điều 7 của Thỏa ước	Người lao động làm việc trong đợt phục vụ cao điểm Tết Nguyên Đán (4 ngày) và Lễ 30/4, 01/5 (2 ngày) thì được hưởng thêm 2 suất tiền cơm/ngày ngoài suất tiền cơm tiêu chuẩn.	Người lao động làm việc trong đợt cao điểm phục vụ lễ, tết thì được hưởng thêm 2 suất tiền cơm/ngày ngoài suất tiền cơm tiêu chuẩn. Số ngày cơm được hưởng như sau: + Trong đợt phục vụ Tết Nguyên đán: hưởng 4 ngày + Trong đợt phục vụ Lễ 30/4 & 1/5: hưởng 2 ngày	Diễn giải cho rõ ý dựa trên thực tế tại công ty.
Tại Điều 31: về nội dung bồi thường chi phí đào tạo, đề nghị công ty thực hiện theo quy định tại Khoản 3 Điều 43 và Điều 62 Bộ luật Lao động 2012	Người lao động được đào tạo phải có cam kết về thời gian làm việc cho Công ty sau khi được đi đào tạo, nếu vi phạm về thời gian cam kết thì phải bồi thường chi phí đào tạo cho Công ty.	Người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật phải hoàn trả chi phí đào tạo cho người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 43 và Điều 62 của Bộ luật Lao động năm 2012.	Nội dung đã nêu trong Thỏa ước chưa rõ ràng, cụ thể về thời gian cam kết làm việc sau đào tạo và chưa cụ thể việc bồi thường chi phí đào tạo như thế nào. Do đó, đề xuất quy định việc bồi thường chi phí đào tạo chỉ áp dụng đối với những đối tượng chấm dứt hợp đồng lao động trái luật cho cụ thể và phù hợp với quy định của Bộ luật Lao động.
Tại Điều 32: đề nghị công ty căn cứ theo quy định tại Điều 85 Bộ luật Lao động 2012 để ghi nhận cụ thể thời hạn Thỏa ước LĐTT làm cơ sở thỏa thuận với người lao động	Thỏa ước lao động tập thể này có hiệu lực kể từ ngày 01/02/2018	Thỏa ước lao động tập thể này có thời hạn 03 năm và có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/02/2018	Điều 85: “Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm ”. Do đó, bổ sung thời hạn của Thỏa ước cho phù hợp yêu cầu của quy định pháp luật.