



CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

HIỆP HỘI DOANH NGHIỆP TỈNH SƠN LA
SONLA BUSINESS ASSOCIATION – SBA

Số: 01/HD-SBA

Sơn La, ngày 22 tháng 8 năm 2026

HƯỚNG DẪN

Một số nội dung về thương lượng tập thể và ký kết thoả ước lao động tập thể tại doanh nghiệp

Căn cứ Bộ Luật Lao động năm 2019 (số 45/2019/QH14);

Căn cứ Đề án số 3174/ĐA-UBND ngày 09/12/2025 của UBND tỉnh về phát triển quan hệ lao động hài hoà, ổn định, tiến bộ trong tình hình mới trên địa bàn tỉnh Sơn La giai đoạn 2025-2030;

Căn cứ công văn số 2558/SNV-NCC&LĐVL ngày 19/8/2026 của Sở Nội vụ về đơn đốc các doanh nghiệp thực hiện thương lượng, ký kết thoả ước lao động tập thể theo quy định tại Bộ luật Lao động (có văn bản kèm theo);

Căn cứ Quy chế phối hợp hoạt động giữa Hiệp hội Doanh nghiệp và Liên đoàn Lao động tỉnh.

Để hỗ trợ các đơn vị, doanh nghiệp hội viên trong thực hiện các quy định của pháp luật lao động và xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định, tiến bộ trong doanh nghiệp. Hiệp hội Doanh nghiệp tỉnh hướng dẫn một số nội dung về thương lượng tập thể và ký kết thoả ước lao động tập thể như sau:

I. MỘT SỐ VẤN ĐỀ CHUNG

1. Thoả ước lao động tập thể

Thoả ước lao động tập thể là thỏa thuận đạt được thông qua thương lượng tập thể và được các bên ký kết bằng văn bản¹. Nội dung thoả ước không được trái quy định của pháp luật và khuyến khích có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật².

Việc ký kết thoả ước là kết quả của quá trình thương lượng tập thể giữa các bên; tuy nhiên, khi có yêu cầu thương lượng tập thể của chủ thể có quyền yêu cầu theo quy định thì bên nhận được yêu cầu không được từ chối việc thương lượng³.

2. Vai trò của thương lượng tập thể, ký kết thoả ước lao động tập thể

- Pháp luật lao động không quy định thoả ước lao động tập thể là nội dung doanh nghiệp bắt buộc phải thực hiện. Tuy nhiên, Thoả ước lao động tập thể là một trong những căn cứ để doanh nghiệp quy định cụ thể điều kiện và mức hưởng

¹ Khoản 1 Điều 75 Bộ luật Lao động năm 2019

² Khoản 2 Điều 75 Bộ luật Lao động năm 2019

³ Khoản 1 Điều 70 Bộ luật Lao động năm 2019

đối với tiền lương, tiền công, tiền thưởng và một số chế độ dành cho người lao động; qua đó góp phần hoàn thiện hồ sơ, ***chứng minh căn cứ của các khoản chi khi xác định chi phí được trừ theo pháp luật về thuế thu nhập doanh nghiệp*** (theo điểm b Khoản 8 Điều 10 Nghị định 320/2025/NĐ-CP ngày 15/12/2025 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều và biện pháp để tổ chức, hướng dẫn thi hành Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp).

- Việc ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể giúp doanh nghiệp thiết lập thống nhất, công khai các chế độ và điều kiện làm việc; tạo cơ sở giải quyết quyền, lợi ích của người lao động, phòng ngừa tranh chấp và ổn định quan hệ lao động trong doanh nghiệp.

- Thông qua thương lượng tập thể, doanh nghiệp có thể chủ động thỏa thuận về tiền lương, trợ cấp, nâng lương, thưởng, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, bảo đảm việc làm, phúc lợi và các nội dung khác phù hợp với điều kiện sản xuất, kinh doanh và khả năng thực tế của doanh nghiệp⁴.

II. NGUYÊN TẮC VÀ NỘI DUNG THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

1. Nguyên tắc thương lượng

Thương lượng tập thể phải được tiến hành trên nguyên tắc ***tự nguyện, hợp tác, thiện chí, bình đẳng, công khai và minh bạch***⁵

Nội dung thỏa ước lao động tập thể không được trái quy định của pháp luật; khuyến khích các bên thỏa thuận những nội dung có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật⁶.

2. Nội dung thương lượng

Tùy tình hình thực tế, các bên có thể lựa chọn một hoặc một số nội dung sau để thương lượng⁷:

- Tiền lương, trợ cấp, nâng lương, thưởng, bữa ăn và các chế độ khác;
- Mức lao động, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca;
- Bảo đảm việc làm đối với người lao động;
- Bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động;
- Điều kiện, phương tiện hoạt động của tổ chức đại diện người lao động; quan hệ giữa người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động
- Cơ chế, phương thức phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động;
- Bình đẳng giới, bảo vệ thai sản, nghỉ hằng năm; phòng, chống bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
- Các nội dung khác mà một hoặc các bên cùng quan tâm.

⁴ Điều 67 Bộ luật Lao động năm 2019

⁵ Điều 66 Bộ luật Lao động năm 2019.

⁶ Khoản 2 Điều 75 Bộ luật Lao động năm 2019

⁷ Điều 67 Bộ luật Lao động năm 2019)

** Lưu ý: nên tập trung thương lượng những vấn đề sát với tình hình thực tế, có thể xác định rõ đối tượng, điều kiện, mức hưởng hoặc nguyên tắc thực hiện; hạn chế việc sao chép lại nguyên văn các quyền, nghĩa vụ đã được pháp luật quy định bắt buộc.*

III. QUY TRÌNH THƯƠNG LƯỢNG VÀ KÝ KẾT THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Căn cứ các quy định tại Chương V Bộ luật Lao động năm 2019, Hiệp hội Doanh nghiệp tỉnh gợi ý quy trình tổ chức thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể để các doanh nghiệp tham khảo, vận dụng. Tùy theo quy mô, đặc điểm tổ chức và tình hình thực tế, doanh nghiệp chủ động lựa chọn cách thức triển khai phù hợp, đồng thời phải bảo đảm đầy đủ các nguyên tắc, nội dung, trình tự, thủ tục và điều kiện theo quy định của pháp luật hiện hành.

1. Bước 1: Xác định chủ thể và đại diện tham gia thương lượng⁸

- Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền yêu cầu thương lượng tập thể khi đáp ứng điều kiện về tỷ lệ thành viên theo quy định; trường hợp doanh nghiệp có nhiều tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở thì việc xác định tổ chức có quyền yêu cầu thương lượng thực hiện theo quy định tại Điều 68 Bộ luật Lao động 2019.

- Số lượng người tham gia thương lượng của mỗi bên do các bên thỏa thuận.
- Thành phần tham gia thương lượng của mỗi bên do bên đó quyết định.
- Mỗi bên có quyền mời tổ chức đại diện cấp trên của mình cử người tham gia làm đại diện thương lượng; bên kia không được từ chối, nhưng số lượng đại diện phải bảo đảm theo quy định.

2. Bước 2: Gửi yêu cầu và thống nhất thời gian, địa điểm thương lượng⁹

- Việc thương lượng có thể được bắt đầu từ yêu cầu của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền yêu cầu thương lượng hoặc từ yêu cầu của người sử dụng lao động; bên nhận được yêu cầu không được từ chối việc thương lượng

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

- Người sử dụng lao động có trách nhiệm bố trí thời gian, địa điểm và các điều kiện cần thiết để tổ chức các phiên họp thương lượng tập thể

- Thời gian bắt đầu thương lượng không được quá 30 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu thương lượng tập thể.

3. Bước 3. Chuẩn bị nội dung và tài liệu phục vụ thương lượng

Trước khi thương lượng, doanh nghiệp nên phối hợp với tổ chức đại diện người lao động rà soát tình hình thực hiện:

⁸ Điều 69 Bộ luật Lao động năm 2019

⁹ Theo Điều 70 Bộ luật Lao động năm 2019.

- Hợp đồng lao động;
- Tiền lương, thưởng, phụ cấp và các chế độ đối với người lao động;
- Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;
- Điều kiện làm việc, an toàn, vệ sinh lao động;
- Các chế độ phúc lợi
- Nội quy lao động, quy chế của doanh nghiệp;
- Thỏa ước lao động tập thể đang thực hiện (nếu có)
- Những đề xuất, kiến nghị của người lao động và các vấn đề doanh nghiệp cần trao đổi.

Các nội dung chuẩn bị cần tập trung vào những vấn đề dự kiến đưa ra thương lượng theo các nhóm nội dung quy định tại Điều 67 Bộ luật Lao động.

Trong quá trình thương lượng, nếu bên đại diện người lao động có yêu cầu thì trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu, người sử dụng lao động có trách nhiệm cung cấp thông tin về tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh và các nội dung khác liên quan trực tiếp đến nội dung thương lượng trong phạm vi doanh nghiệp, trừ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ (Khoản 3 Điều 70 Bộ luật Lao động 2019).

4. Bước 4. Tổ chức thương lượng¹⁰

- Thời gian thương lượng tập thể không được quá 90 ngày kể từ ngày bắt đầu thương lượng, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.
- Thời gian tham gia các phiên họp thương lượng của đại diện bên người lao động được tính là thời gian làm việc có hưởng lương.
- Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền tổ chức thảo luận, lấy ý kiến người lao động về nội dung, cách thức tiến hành và kết quả của quá trình thương lượng tập thể.
- Việc thảo luận, lấy ý kiến người lao động không được làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh bình thường của doanh nghiệp; người sử dụng lao động không được gây khó khăn, cản trở hoặc can thiệp vào quá trình này.
- Việc thương lượng tập thể phải được lập biên bản, trong đó ghi rõ:
 - + Nội dung các bên đã thống nhất;
 - + Nội dung còn có ý kiến khác nhau.
 - + Biên bản phải có chữ ký của đại diện các bên thương lượng và người ghi biên bản; tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có trách nhiệm công bố rộng rãi, công khai biên bản đến toàn bộ người lao động.

5. Bước 5. Hoàn thiện dự thảo và lấy ý kiến người lao động

Trên cơ sở kết quả thương lượng, các bên hoàn thiện dự thảo thỏa ước lao động tập thể¹¹.

¹⁰ Điều 70 Bộ luật Lao động năm 2019

¹¹ Điều 76 Bộ luật Lao động năm 2019

- Đối với thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, trước khi ký kết, dự thảo 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.

- Thời gian, địa điểm và cách thức lấy ý kiến do tổ chức đại diện người lao động quyết định nhưng không được làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh bình thường của doanh nghiệp; người sử dụng lao động không được gây khó khăn, cản trở hoặc can thiệp vào quá trình lấy ý kiến.

- Doanh nghiệp và tổ chức đại diện người lao động nên lập biên bản hoặc tài liệu tổng hợp kết quả lấy ý kiến để lưu cùng hồ sơ ký kết thỏa ước.

6. Bước 6. Ký kết thỏa ước lao động tập thể

Thỏa ước lao động tập thể được ký kết bởi đại diện hợp pháp của các bên thương lượng (Khoản 4 Điều 76 Bộ luật Lao động 2019).

Nội dung thỏa ước không được trái quy định của pháp luật; khuyến khích có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật (Khoản 2 Điều 75 Bộ luật Lao động năm 2019).

Lưu ý: Doanh nghiệp cần đặc biệt lưu ý việc thực hiện đúng chủ thể, thẩm quyền và quy trình thương lượng, ký kết; trường hợp người ký không đúng thẩm quyền hoặc không tuân thủ đúng quy trình thương lượng, ký kết thì thỏa ước có thể bị vô hiệu toàn bộ (Khoản 2 Điều 86 Bộ luật Lao động 2019).

7. Bước 7. Gửi và công bố thỏa ước sau khi ký¹²

- Thỏa ước lao động tập thể phải được gửi cho mỗi bên ký kết và cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc UBND cấp tỉnh theo quy định.

- Sau khi thỏa ước được ký kết, người sử dụng lao động phải công bố cho người lao động biết (Khoản 6 Điều 76 Bộ luật Lao động năm 2019).

- Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày thỏa ước lao động tập thể được ký kết, người sử dụng lao động phải gửi 01 bản đến cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi doanh nghiệp đặt trụ sở chính.

* ***Đối với doanh nghiệp đặt trụ sở chính tại tỉnh Sơn La:*** Thực hiện gửi thỏa ước đến Sở Nội vụ tỉnh Sơn La¹³ đồng thời gửi 01 bản về Liên đoàn Lao động tỉnh Sơn La để phối hợp theo dõi, giám sát.

8. Bước 8. Xác định hiệu lực và tổ chức thực hiện¹⁴

- Ngày có hiệu lực của thỏa ước do các bên thỏa thuận và ghi trong thỏa ước; nếu các bên không thỏa thuận thì thỏa ước có hiệu lực kể từ ngày ký. Thỏa ước sau khi có hiệu lực phải được các bên tôn trọng và thực hiện.

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

¹² Điều 76, 77 Bộ luật Lao động 2019

¹³ Tầng 4, tòa 9 tầng, Trụ sở HĐND-UBND-UBMTTQVN tỉnh và một số sở, ban, ngành tỉnh Sơn La, khu quảng trường Tây Bắc - phường Chiềng Cơi, tỉnh Sơn La

¹⁴ Theo Điều 78, 79 Bộ luật Lao động 2019

- Người lao động vào làm việc sau ngày thỏa ước có hiệu lực cũng có nghĩa vụ thực hiện thỏa ước đang có hiệu lực

- Trường hợp quyền, nghĩa vụ và lợi ích trong hợp đồng lao động đã giao kết thấp hơn quy định tương ứng của thỏa ước lao động tập thể thì thực hiện theo thỏa ước lao động tập thể (Khoản 2 Điều 79 Bộ luật Lao động năm 2019).

- Quy định của người sử dụng lao động chưa phù hợp với thỏa ước phải được sửa đổi cho phù hợp; trong thời gian chưa sửa đổi thì thực hiện theo nội dung tương ứng của thỏa ước (Khoản 2 Điều 79 Bộ luật Lao động năm 2019).

9. Bước 9. Rà soát, sửa đổi, bổ sung thỏa ước¹⁵

- Trong quá trình thực hiện, nếu có nội dung cần điều chỉnh, việc sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể phải được thực hiện trên cơ sở thỏa thuận tự nguyện của các bên và thông qua thương lượng tập thể.

- Việc sửa đổi, bổ sung thỏa ước được thực hiện theo trình tự như thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể.

- Trường hợp quy định của pháp luật thay đổi làm cho nội dung thỏa ước không còn phù hợp thì các bên phải tiến hành sửa đổi, bổ sung cho phù hợp.

10. Bước 10. Theo dõi thời hạn và thương lượng lại trước khi hết hạn

- Thỏa ước lao động tập thể có thời hạn từ **01 năm đến 03 năm**; thời hạn cụ thể do các bên thỏa thuận và ghi trong thỏa ước (Khoản 3 Điều 78 Bộ luật Lao động năm 2019).

- Trong thời hạn 90 ngày trước ngày thỏa ước hết hạn, các bên có thể thương lượng để kéo dài thời hạn của thỏa ước hoặc ký kết thỏa ước mới; trường hợp kéo dài thời hạn phải thực hiện lấy ý kiến theo quy định tại Điều 76 (Điều 83 Bộ luật Lao động năm 2019).

- Khi thỏa ước đã hết hạn mà các bên vẫn tiếp tục thương lượng thì thỏa ước cũ được tiếp tục thực hiện trong thời hạn không quá 90 ngày kể từ ngày hết hạn, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác (Điều 83 Bộ luật Lao động năm 2019).

IV. MỘT SỐ LƯU Ý KHI XÂY DỰNG THỎA ƯỚC

1. Nội dung thỏa ước nên tập trung vào những vấn đề các bên thực sự cần thỏa thuận, nhất là những chế độ có lợi hơn cho người lao động so với quy định chung của pháp luật và phù hợp với khả năng thực tế của doanh nghiệp¹⁶ (như: tiền thưởng, ăn ca, hỗ trợ hiếu, hỷ, ốm đau, thai sản, hỗ trợ đi lại, nhà ở, đào tạo, các phúc lợi khác...)

2. Khi quy định quyền lợi của người lao động, doanh nghiệp nên xác định rõ đối tượng, điều kiện hưởng, mức hưởng hoặc nguyên tắc xác định mức hưởng để thuận lợi trong quá trình thực hiện. Hạn chế cam kết những chế độ vượt quá khả năng thực tế của doanh nghiệp, vì sau khi có hiệu lực, người sử dụng lao động

¹⁵ Điều 82 Bộ luật Lao động năm 2019

¹⁶ Khoản 2 Điều 75 Bộ luật Lao động năm 2019

và người lao động có nghĩa vụ thực hiện đầy đủ thỏa ước (Khoản 1 Điều 79 Bộ luật Lao động năm 2019).

3. Quan tâm rà soát hợp đồng lao động, nội quy lao động, quy chế tiền lương, tiền thưởng, phúc lợi và các quy định nội bộ để bảo đảm thống nhất với thỏa ước. ***Trường hợp quyền lợi trong hợp đồng lao động thấp hơn nội dung tương ứng của thỏa ước thì phải thực hiện theo thỏa ước***; quy định của người sử dụng lao động chưa phù hợp với thỏa ước phải được sửa đổi cho phù hợp (Khoản 2 Điều 79 Bộ luật Lao động năm 2019).

V. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Các Chi hội, tổ chức thành viên

- Tổ chức tuyên truyền, phổ biến nội dung Hướng dẫn này và các quy định của pháp luật về thương lượng tập thể, ký kết, thực hiện thỏa ước lao động tập thể đến các hội viên, doanh nghiệp thuộc phạm vi hoạt động.

- Phối hợp hướng dẫn, hỗ trợ hội viên rà soát tình hình thực hiện pháp luật lao động, thực trạng thương lượng tập thể và thỏa ước lao động tập thể; khuyến khích doanh nghiệp chủ động phối hợp với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở tổ chức thương lượng, xây dựng và ký kết thỏa ước lao động tập thể phù hợp với điều kiện thực tế.

- Kịp thời tổng hợp những khó khăn, vướng mắc, kiến nghị của hội viên trong quá trình triển khai thực hiện, gửi về Hiệp hội Doanh nghiệp tỉnh để tổng hợp, phối hợp với các cơ quan liên quan hướng dẫn, hỗ trợ.

2. Đề nghị các đơn vị, doanh nghiệp hội viên

- Chủ động nghiên cứu nội dung Hướng dẫn; rà soát tình hình thực hiện pháp luật lao động, đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể và thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp.

- Đề nghị các doanh nghiệp chưa có thỏa ước lao động tập thể, chủ động tăng cường đối thoại, nghiên cứu nhu cầu, điều kiện thực tế và phối hợp với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để tổ chức thương lượng, tiến tới ký kết thỏa ước lao động tập thể khi có đủ điều kiện theo quy định.

- Đối với doanh nghiệp đang có thỏa ước lao động tập thể còn hiệu lực, thường xuyên rà soát, đánh giá việc thực hiện các nội dung đã cam kết; kịp thời thương lượng sửa đổi, bổ sung những nội dung không còn phù hợp.

- Đối với doanh nghiệp có thỏa ước lao động tập thể **sắp hết hạn**, chủ động phối hợp với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở tiến hành thương lượng để kéo dài thời hạn hoặc ký kết thỏa ước mới (Điều 83 Bộ luật Lao động năm 2019).

Trong quá trình thực hiện, trường hợp có khó khăn, vướng mắc về chuyên môn, nghiệp vụ, doanh nghiệp có thể liên hệ Sở Nội vụ tỉnh (**qua Phòng Người có công và Lao động, việc làm; số điện thoại: 02123.909.886**) để được hướng dẫn cụ thể.

3. Giao Văn phòng Hiệp hội Doanh nghiệp tỉnh

- Theo dõi, đôn đốc, phối hợp với các Chi hội, tổ chức thành viên tuyên truyền, phổ biến và triển khai Hướng dẫn đến doanh nghiệp hội viên.

- Tiếp nhận, tổng hợp các khó khăn, vướng mắc, kiến nghị của doanh nghiệp; chủ động phối hợp với các cơ quan liên quan để hướng dẫn, hỗ trợ doanh nghiệp trong quá trình tổ chức thương lượng, xây dựng và thực hiện thỏa ước lao động tập thể.

- Tổng hợp tình hình triển khai, tham mưu Ban Thường trực Hiệp hội các nội dung cần kiến nghị, đề xuất với cơ quan có thẩm quyền nhằm hỗ trợ doanh nghiệp xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

Trên đây là Hướng dẫn một số nội dung về thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp. Hiệp hội Doanh nghiệp tỉnh đề nghị các Chi hội, tổ chức thành viên, doanh nghiệp hội viên và các đơn vị liên quan phối hợp triển khai thực hiện./.

Nơi nhận:

- Ủy ban MTTQ Việt Nam tỉnh (b/c);
- Sở Nội vụ (phối hợp);
- Liên đoàn Lao động tỉnh (phối hợp);
- Ban Công tác hội quần chúng – Ủy ban MTTQ Việt Nam tỉnh 9b/c);
- Ban Thường vụ HHDN;
- Ban Chấp hành HHDN;
- Các tổ chức thành viên;
- Các Chi hội Doanh nghiệp khu vực;
- Hội viên HHDN;
- Trang thông tin điện tử (sba.vn);
- Lưu: VP.

**TM. BAN THƯỜNG VỤ
CHỦ TỊCH**



Nguyễn Quốc Khánh