

HIỆU LỰC CỦA THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Vô hiệu thoả ước lao động tập thể

Ở Việt Nam, TULĐTT bị vô hiệu từng phần khi một phần nội dung của thoả ước trái với quy định của pháp luật.

TULĐTT bị vô hiệu toàn bộ khi:

- Toàn bộ nội dung thoả ước trái pháp luật.
- Người ký kết thoả ước không đúng thẩm quyền.
- Không tiến hành đúng trình tự ký kết.

Cơ quan quản lý Nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có quyền công bố TULĐTT vô hiệu từng phần hoặc toàn phần.

Hiệu lực của thoả ước lao động tập thể

TULĐTT có hiệu lực từ ngày hai bên thoả thuận ghi trong TULĐTT, nếu hai bên không thoả thuận thì TULĐTT có hiệu lực kể từ ngày lấy.

Người sử dụng lao động phải thông báo đến mọi người lao động trong doanh nghiệp về TULĐTT đã có hiệu lực.

Nếu quyền lợi của người lao động đã thoả thuận trong hợp đồng lao động thấp hơn so với TULĐTT, thì phải thực hiện những điều kiện tương ứng của TULĐTT, mọi quy định về lao động trong doanh nghiệp phải được sửa đổi cho phù hợp với TULĐTT.

Mọi người trong doanh nghiệp có trách nhiệm thực hiện đầy đủ TULĐTT đã ký kết. Khi một bên vi phạm TULĐTT, bên kia có quyền yêu cầu thi hành đúng TULĐTT và hai bên phải cùng nhau thương lượng, nếu không thương lượng được thì mỗi bên có quyền yêu cầu phải theo trình tự giải quyết tranh chấp lao động.

Thời hạn của thoả ước lao động tập thể

TULĐTT được ký kết với thời hạn từ 1 - 3 năm. Riêng với doanh nghiệp lần đầu tiên ký TULĐTT thì có thể ký kết TULĐTT dưới 1 năm.

Các bên có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung TULĐTT chỉ được thực hiện sau 3 tháng, kể từ ngày có hiệu lực đối với TULĐTT có thời hạn dưới 1 năm và sau 6 tháng với TULĐTT có thời hạn từ 1 - 3 năm.

Trước khi TULĐTT hết hạn, hai bên có thể thương lượng để ký TULĐTT mới hoặc kéo dài thời hạn TULĐTT cũ. Nếu hai bên vẫn tiếp tục thương lượng khi TULĐTT hết hạn, thì TULĐTT cứ vẫn có hiệu lực. Nhưng nếu quá 3 tháng việc thương lượng không đạt, thì TULĐTT cũ đương nhiên hết hiệu lực. Trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, chuyển quyền sử dụng, quyền quản lý, quyền sử dụng tài sản doanh nghiệp

thì người sử dụng lao động và Ban chấp hành công đoàn cơ sở căn cứ và phương án sử dụng lao động để xem xét việc tiếp tục thực hiện, sửa đổi, bổ sung hoặc ký TULĐTT mới.

Hồ Diệu Khánh – Khoa QTKD