

### 3.3- MẪU THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ TEMPLATE OF COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT

Tại [□], ngày [□] tháng [□] năm [□]

#### THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

- Căn cứ vào Bộ luật Lao động được Quốc hội thông qua vào ngày 20 tháng 11 năm 2019 và có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021;
- Căn cứ Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ ban hành ngày 14 tháng 12 năm 2020; và
- Căn cứ Biên bản họp thương lượng tập thể giữa đại diện của Công ty [□] và tập thể người lao động đề ngày [□] tháng [□] năm [□];

Hôm nay, [ngày] [tháng] [năm], tại văn phòng Công ty ở địa chỉ [□], chúng tôi gồm:

**1. [Tên Công ty] (“Công ty”)**

[Ông]/[Bà] [□] – [Tổng] Giám đốc kiêm người đại diện theo pháp luật của Công ty.

**2. Đại diện Tập thể Người lao động**

[Ông]/[Bà] [□] – Chủ tịch Ban chấp hành Công đoàn cơ sở của Công ty/Ban lãnh đạo Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp.

Cùng nhau ký Thỏa ước lao động tập thể (“**Thỏa ước lao động tập thể**”) với các nội dung chính như sau:

#### CHƯƠNG I – ĐIỀU KHOẢN CHUNG

**Điều 1. Phạm vi điều chỉnh**

- 1.1. Thỏa ước lao động tập thể này quy định về quyền hạn, trách nhiệm, quyền lợi và nghĩa vụ của Công ty và Tập thể Người lao động trong quan hệ lao động trong thời hạn Thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực.
- 1.2. Trong trường hợp quyền lợi của Người lao động đã thỏa thuận trong Hợp đồng lao động thấp hơn so với Thỏa ước lao động tập thể thì sẽ thực hiện những điều khoản tương ứng của Thỏa ước lao động tập thể. Mọi quy định về điều kiện lao động trong Công ty sẽ được sửa đổi cho phù hợp với các điều kiện tương tự trong Thỏa ước lao động tập thể.
- 1.3. Mọi trường hợp khác trong mối quan hệ lao động mà không quy định trong Thỏa ước lao động tập thể này, sẽ được giải quyết theo quy định của pháp luật lao động có liên quan.

## Điều 2. Định nghĩa

- 2.1 “**Công ty**”: có nghĩa là [Tên Công ty] được thành lập theo Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp số [□] do [□] cấp [ngày] [tháng] [năm].
- 2.2 “**Người lao động**” hoặc “**Tập thể người lao động**”: có nghĩa là toàn thể nhân viên của Công ty, những người được tuyển dụng và làm việc theo bất kỳ loại Hợp đồng lao động nào mà sẽ được ký với Công ty, bao gồm cả những người đang trong thời gian thử việc, tập nghề, học nghề, trong thời gian đào tạo và những Người lao động nước ngoài.
- 2.3 “**Bên**”: có nghĩa là Công ty hoặc Tập thể Người lao động và “**Các bên**” có nghĩa là Công ty và Tập thể Người lao động.
- 2.4 “**Hợp đồng lao động**” có nghĩa là hợp đồng lao động ký kết giữa Công ty và từng cá nhân người lao động theo quy định của pháp luật hiện hành.
- 2.5 “**Nội quy lao động**”: có nghĩa là bản nội quy do Công ty ban hành và đã được đăng ký tại [Sở Lao động Thương binh Xã hội [Tỉnh]/[Thành phố]/[Ban quản lý Khu công nghiệp] [□].
- 2.6 “**Phòng nhân sự**” có nghĩa là bộ phận quản lý, giám sát và thực hiện các vấn đề có liên quan đến Người lao động của Công ty;
- 2.7 “**Công đoàn cơ sở**”: có nghĩa là tổ chức công đoàn cơ sở của Công ty đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của Người lao động và Tập thể Người lao động.
- 2.8 “**Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp**”: có nghĩa là tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được thành lập và hợp đồng hợp pháp theo quy định của pháp luật Việt Nam, là tổ chức đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động trong quan hệ lao động.
- 2.9 “**Cơ quan lao động**”: có nghĩa là Sở Lao động Thương binh Xã hội [Tỉnh]/[Thành phố] [Ban quản lý Khu công nghiệp] [□].
- 2.10 “**Pháp luật lao động**”: có nghĩa là Bộ luật Lao động được Quốc hội thông qua vào ngày 20 tháng 11 năm 2019 và có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021, Luật Công đoàn số 12/2012/QH13 do Quốc hội thông qua ngày 20 tháng 06 năm 2012 và các văn bản sửa đổi, bổ sung và hướng dẫn Bộ luật Lao động và Luật Công đoàn cùng với các văn bản pháp luật hiện hành khác có liên quan được ban hành tại từng thời điểm.

## Điều 3. Hiệu lực, gia hạn và sửa đổi Thỏa ước lao động tập thể

- 3.1. Thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực trong vòng [từ 01 (một) đến ba (03) năm ] kể từ ngày Các bên ký kết Thỏa ước lao động tập thể.
- 3.2. Trong quá trình thực hiện Thỏa ước lao động tập thể, các bên có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung, thay thế hoặc hủy bỏ bất cứ điều khoản nào của Thỏa ước lao động tập thể với điều kiện việc sửa đổi, bổ sung, thay thế hoặc hủy bỏ đó phải được tiến hành theo trình tự tương tự như trình tự ký kết Thỏa ước lao động tập thể mà pháp luật yêu cầu. Thỏa

ước lao động tập thể sau khi thống nhất sửa đổi, bổ sung phải được thông báo bằng văn bản cho Cơ quan lao động và Người lao động được biết.

- 3.3. Trong thời hạn 90 (chín mươi) 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 của pháp luật lao động.
- 3.4. 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 (chín mươi) ngày. Sau 90 (chín mươi) ngày kể từ ngày Thỏa ước lao động tập thể hết hạn mà các bên có thương lượng nhưng không đi đến một thỏa thuận cuối cùng, thì Thỏa ước lao động tập thể đương nhiên hết hiệu lực. Trong trường hợp này, mọi quan hệ lao động giữa Công ty và Người lao động sẽ được áp dụng và thực hiện theo Hợp đồng lao động và các quy định của pháp luật lao động.

#### **Điều 4. Trách nhiệm của Các bên**

##### **4.1. Trách nhiệm của Công ty**

- 4.1.1. Chấp hành nghiêm chỉnh các quy định của Nhà nước về sử dụng lao động;
- 4.1.2. Tôn trọng và thực hiện đầy đủ mọi thỏa thuận trong Thỏa ước lao động tập thể.
- 4.1.3. Bảo đảm các quyền và điều kiện làm việc để Người lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, bảo vệ môi trường làm việc, bảo vệ sức khỏe cho Người lao động. Tuỳ theo yêu cầu của công việc, Công ty sẽ tạo điều kiện cho Người lao động được học tập, đào tạo nhằm nâng cao năng lực chuyên môn, trình độ để phục vụ cho công việc kinh doanh của Công ty đạt hiệu quả tốt.
- 4.1.4. Bảo đảm các điều kiện để Ban chấp hành Công đoàn cơ sở/Ban lãnh đạo Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp có thể hoạt động theo đúng quy định. Thực hiện các quy định của Pháp luật lao động về quyền của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở/Ban lãnh đạo Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp, trích nộp kinh phí công đoàn đầy đủ, tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ Ban chấp hành Công đoàn cơ sở/Ban lãnh đạo Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp hoạt động theo quy định của Pháp luật lao động.

##### **4.2. Trách nhiệm của tập thể Người lao động**

- 4.2.1. Tôn trọng và thực hiện các điều khoản đã ký kết trong Thỏa ước lao động tập thể và trong Hợp đồng lao động của từng Người lao động.
- 4.2.2. Tích cực tham gia lao động, nghiêm chỉnh chấp hành Nội quy lao động, kỷ luật lao động, tuân thủ các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động.
- 4.2.3. Phối hợp cùng Công ty trong việc thực hiện kế hoạch sản xuất, tiết kiệm nguyên vật liệu, đảm bảo tiến độ công việc.

- 4.2.4. Không tham gia đình công, tranh chấp lao động tập thể trái quy định của Pháp luật lao động.

## CHƯƠNG II – NỘI DUNG THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

### Điều 5. Việc làm và bảo đảm việc làm

- 5.1. auk hi Người lao động được tuyển dụng, Công ty sẽ giao kết với Người lao động bằng một trong các loại Hợp đồng lao động sau đây:
- 5.1.1. Hợp đồng lao động không xác định thời hạn.
- 5.1.2. Hợp đồng lao động xác định thời hạn không quá 36 tháng.
- 5.2. Mọi trường hợp giao kết, tạm hoãn, thay đổi nội dung hay chấm dứt Hợp đồng lao động đều phải tuân theo các quy định của Pháp luật lao động.
- 5.3. Công ty sẽ đảm bảo việc làm cho Người lao động trong suốt thời gian có hiệu lực của Hợp đồng lao động.
- 5.4. Người lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, không bị xử lý kỷ luật lao động sẽ được tái ký Hợp đồng lao động khi hợp đồng hết hạn.
- 5.5. Người lao động tham gia đình công trái pháp luật sẽ không được tái ký khi hết hạn Hợp đồng lao động.

### Điều 6. Tổ chức bồi dưỡng và nâng cao chuyên môn cho Người lao động

- 6.1. Trong chiến lược phát triển của Công ty ở từng giai đoạn, vào thời điểm thích hợp, Công ty sẽ cử Người lao động đi đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nghiệp vụ tay nghề cho phù hợp với yêu cầu công việc thực tế. Công ty sẽ tổ chức cho Người lao động làm công tác quản lý, chuyên môn nghiệp vụ, lao động kỹ thuật đi học tập kinh nghiệm ở các doanh nghiệp trong nước và nước ngoài.
- 6.2. Công ty sẽ hỗ trợ toàn bộ hoặc một phần tiền học phí (tại từng trường hợp cụ thể) khi Người lao động đủ điều kiện tham gia các khoá đào tạo mà Công ty yêu cầu và Người lao động phải cam kết làm việc tại Công ty trong khoảng [ ] tháng sau ngày kết thúc khóa đào tạo.

### Điều 7. Vị trí công việc của Người lao động

Tùy vào nhu cầu hoạt động kinh doanh tại từng thời điểm, Công ty có quyền điều chuyển bộ phận hoặc địa điểm làm việc của Người lao động. Công ty cam kết bố trí công việc cho Người lao động phù hợp với nội dung thỏa thuận trong Hợp đồng lao động, phù hợp với Pháp luật lao động và tạo đủ điều kiện để Người lao động hoàn thành các công việc được giao.

### Điều 8. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

- 8.1. Công ty thực hiện thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi theo quy định của Nội quy

lao động đăng ký theo quy định của Pháp luật lao động.

- 8.2. Ngoài những ngày nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương theo quy định của Nội quy lao động và Pháp luật lao động, Người lao động còn được nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương trong những trường hợp sau:

[Tùy theo chính sách của Công ty, Công ty có quyền quy định thêm các trường hợp Người lao động được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng lương].

Đối với các trường hợp nêu trên, Người lao động phải nộp cho Phòng nhân sự các giấy tờ hợp lệ chứng minh ngày nghỉ đầu tiên trở lại làm việc.

- 8.3. Ngoài các ngày nghỉ lễ, tết hưởng nguyên lương theo quy định của của Nội quy lao động và Pháp luật lao động, Người lao động còn được nghỉ có hưởng nguyên lương trong các trường hợp sau đây:

[Tùy theo chính sách của Công ty, Công ty có quyền quy định thêm các trường hợp Người lao động được nghỉ mà vẫn hưởng lương, ví dụ ngày giáng sinh, ngày thành lập Công ty...].

- 8.4. Nếu Người lao động phải làm việc ở địa điểm ngoài địa điểm làm việc của Công ty mà đã được quy định trong giờ làm việc thì phải thông báo cho cấp trên trực tiếp biết về địa điểm, các công việc phải làm và thời gian ước tính để làm công việc đó.

## **Điều 9. Tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp lương**

- 9.1. Người lao động được trả lương theo thỏa thuận trong Hợp đồng lao động và theo hệ thống thang lương, bảng lương của Công ty. Tiền lương của từng Người lao động sẽ được Công Ty xem xét dựa trên cơ sở trình độ, mức độ hoàn thành công việc, thái độ, số lượng và chất lượng công việc của Người lao động, mức độ lạm phát và chính sách tiền lương của Công ty áp dụng tại từng thời điểm. Tiền lương này sẽ không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ ban hành tại từng thời điểm áp dụng cho nơi Người lao động đang làm việc và được Các bên thỏa thuận, ghi nhận tại Hợp đồng lao động.

- 9.2. Công ty có trách nhiệm xây dựng định mức lao động, gửi thang lương và bảng lương cho Cơ quan lao động theo quy định. Quy chế trả lương, trả thưởng được Tập thể Người lao động và Ban chấp hành Công đoàn cơ sở/Ban lãnh đạo Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp góp ý và công khai cho Người lao động được biết.

- 9.3. Công ty sẽ khấu trừ tiền lương hàng tháng của Người lao động để đóng thuế thu nhập cá nhân (nếu có), tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các khoản khác mà Người lao động có nghĩa vụ thanh toán theo quy định hiện hành.

- 9.4. Tiền trợ cấp

Ngoài tiền lương theo quy định trong Hợp đồng lao động, đề động viên Người lao động gắn bó lâu dài với Công ty, Công ty còn thực hiện chính sách hỗ trợ Người lao động các khoản trợ cấp sau đây:

- (a) Tiền điện thoại hàng tháng: [ ] đồng;
- (b) Tiền xăng đi lại hàng tháng: [ ] đồng; và
- (c) Tiền thuê nhà ở hàng tháng: [ ] đồng.

[Tùy vào chính sách của Công ty, Công ty có thể quy định thêm các khoản trợ cấp khác và phúc lợi cho Người lao động].

#### 9.5. Tiền thưởng

Công ty có trách nhiệm xây dựng Quy chế thưởng mà quy định cụ thể về các điều kiện và tiêu chuẩn xét thưởng cho Người lao động. Tiền thưởng sẽ bao gồm:

- (a) Thưởng lương tháng mười ba (13) vào dịp Tết Âm lịch:

Tùy theo tình hình hoạt động sản xuất và kinh doanh, Công ty sẽ xét thưởng lương tháng 13 cho Người lao động làm việc đủ 12 tháng với mức thưởng ít nhất 01 tháng lương theo Hợp đồng lao động. Người lao động làm việc chưa đủ 12 tháng sẽ tính tỷ lệ tương ứng theo số tháng thực tế làm việc. Điều kiện, mức thưởng sẽ căn cứ vào Quy chế thưởng của Công ty; và

- (b) Thưởng đột xuất cho Người lao động nếu Người lao động có thành tích xuất sắc trong quá trình làm việc, có những đóng góp quan trọng vào sự phát triển của Công ty và có sáng kiến cải tiến công việc mang lại hiệu quả và mức độ hài lòng cao cho các khách hàng của Công ty.

[Tùy vào chính sách của Công ty, Công ty có thể quy định các khoản tiền thưởng khác cho Người lao động trong quá trình làm việc].

- 9.6. Thông tin về tiền lương, trợ cấp và tiền thưởng của mỗi Người lao động được xem là thông tin mật. Người lao động phải tuân thủ các nghĩa vụ giữ bí mật thông tin tiền lương và tiền thưởng theo quy định về việc bảo mật thông tin được quy định trong Nội quy lao động của Công ty và thỏa thuận bảo mật thông tin (nếu có).

#### **Điều 10. An toàn lao động và vệ sinh lao động**

- 10.1. Công ty có trách nhiệm tập huấn công tác an toàn vệ sinh lao động, thực hiện đầy đủ việc cấp phương tiện bảo hộ lao động và hằng năm khám sức khỏe định kỳ cho Người lao động theo quy định của Pháp luật lao động tại từng thời điểm.
- 10.2. Công ty có trách nhiệm chăm lo, cải thiện điều kiện lao động, thực hiện đúng các quy định về bảo hộ lao động, các tiêu chuẩn về an toàn và vệ sinh lao động, bảo vệ môi trường làm việc theo đúng quy định về bảo hộ lao động và hướng dẫn Người lao động thực hiện đúng theo các quy định đó.
- 10.3. Người lao động phải chấp hành nghiêm chỉnh các quy định về an toàn lao động và vệ sinh lao động; giữ gìn và bảo quản các phương tiện bảo hộ được Công ty cấp.



10.4. Người lao động làm việc ở các bộ phận nặng nhọc, độc hại sẽ được hưởng các chế độ tiền lương và chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật theo quy định của Pháp luật lao động về an toàn lao động và vệ sinh lao động tại từng thời điểm

**Điều 11. Bảo hiểm bắt buộc và các loại bảo hiểm khác**

Công ty có trách nhiệm thực hiện đúng và đầy đủ các quy định của pháp luật về các loại bảo hiểm bắt buộc đối với Người lao động. Hàng tháng, Công ty sẽ trích một khoản từ tiền lương của Người lao động (bằng cách khấu trừ trực tiếp vào lương tháng trước khi thanh toán tiền lương cho Người lao động) để đóng các loại bảo hiểm bắt buộc theo quy định của pháp luật hiện hành.

[Ngoài bảo hiểm bắt buộc, tùy theo chính sách của Công ty, Công ty có thể mua thêm một số loại bảo hiểm khác cho Người lao động].

**Điều 12. Hoạt động của Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở**

12.1. Ban chấp hành Công đoàn cơ sở/Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp phải xây dựng kế hoạch hoạt động trong năm và gửi đến [điền chức vụ của người đại diện theo pháp luật] để phối hợp thực hiện. Trường hợp có kế hoạch đột xuất thì phải thông báo bằng văn bản cho Công ty biết trước ít nhất bảy (07) ngày.

12.2. Khi Ban chấp hành Công đoàn cơ sở/Ban lãnh đạo Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp kiến nghị bằng văn bản những yêu cầu của Tập thể Người lao động tại Công ty, Công ty có trách nhiệm phối hợp với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở/Ban lãnh đạo Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp xem xét và trả lời kiến nghị bằng văn bản trong thời hạn bảy (07) ngày kể từ ngày nhận được kiến nghị.

12.3. Công ty sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho Ban chấp hành Công đoàn cơ sở/Ban lãnh đạo Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp trong việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình theo quy định của Pháp luật lao động.

12.4. Định kỳ hằng quý và hằng năm, Ban chấp hành Công đoàn cơ sở/Ban lãnh đạo Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp phối hợp cùng Công ty tổ chức họp mặt đối thoại giữa đại diện của Công ty và Người lao động theo quy chế đối thoại và hội nghị Người lao động tại doanh nghiệp nhằm trao đổi thông tin, lắng nghe ý kiến của Các bên nhằm xây dựng mối quan hệ lao động tại Công ty được hài hòa, ổn định và tiến bộ.

**Điều 13. Tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động**

13.1. Tranh chấp lao động là tranh chấp về quyền và nghĩa vụ, lợi ích phát sinh giữa các bên trong quá trình xác lập, thực hiện hoặc chấm dứt quan hệ lao động, tranh chấp giữa các tổ chức đại diện người lao động với nhau; tranh chấp phát sinh từ quan hệ có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động (“**Tranh chấp**”).

13.2. Nguyên tắc giải quyết Tranh chấp:

- (a) Tôn trọng quyền tự định đoạt thông qua thương lượng của các bên trong suốt quá trình giải quyết Tranh chấp;
- (b) Coi trọng giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải, trọng tài trên cơ sở

tôn trọng quyền và lợi ích của Các bên Tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội, không trái với pháp luật;

- (c) Công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật;
- (d) Bảo đảm sự tham gia của đại diện Các bên trong quá trình giải quyết Tranh chấp;
- (e) Việc giải quyết Tranh chấp do cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết Tranh chấp tiến hành sau khi có yêu cầu của Các bên tranh chấp hoặc theo đề nghị của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền và được Các bên Tranh chấp đồng ý.

13.3. Trong quá trình giải quyết Tranh chấp, Các bên có các quyền và nghĩa vụ sau đây:

- (a) Trực tiếp hoặc thông qua đại diện để tham gia vào quá trình giải quyết;
- (b) Rút yêu cầu hoặc thay đổi nội dung yêu cầu;
- (c) Yêu cầu thay đổi người tiến hành giải quyết Tranh chấp nếu có lý do cho rằng người đó có thể không vô tư hoặc không khách quan;
- (d) Cung cấp đầy đủ, kịp thời tài liệu, chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu của mình; và
- (e) Chấp hành thỏa thuận đã đạt được, quyết định của Ban trọng tài lao động, bản án hoặc quyết định đã có hiệu lực của Tòa án nhân dân.

13.4. Các nội dung về Tranh chấp mà Các bên không ghi nhận hoặc thỏa thuận tại Thỏa ước lao động tập thể này sẽ được Các bên tuân thủ theo quy định của Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn có liên quan.

### CHƯƠNG III – CÁC ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

#### Điều 14. Trách nhiệm thi hành

- 14.1. Công ty, Ban chấp hành Công đoàn cơ sở/Ban lãnh đạo Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp và Tập thể người lao động có trách nhiệm thực hiện đúng và đầy đủ các nội dung đã thỏa thuận trong Thỏa ước lao động tập thể.
- 14.2. Sau khi Thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực, Công ty sẽ bố trí thời gian để Ban chấp hành Công đoàn Cơ sở/Ban lãnh đạo Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp triển khai nội dung của Thỏa ước lao động tập thể đến Tập thể người lao động.
- 14.3. Việc sửa đổi, bổ sung, thay thế hoặc hủy bỏ bất cứ điều khoản nào của Thỏa ước lao động tập thể được thực hiện theo như quy định tại Điều 3 của Thỏa ước lao động tập thể.

Thỏa ước lao động tập thể này được Các bên thảo luận và ký kết vào ngày [ ] tháng [ ] năm



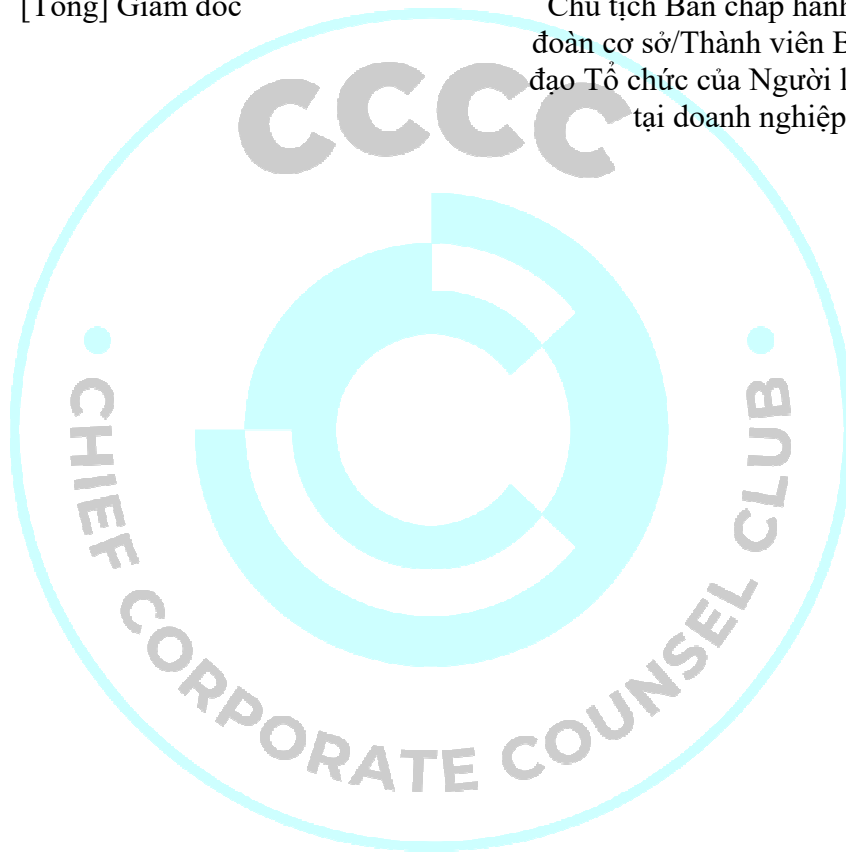
[ ] tại [trụ sở Công ty] [ ] và được lập thành 03 (ba) bản chính. 01 (một) bản được gửi cho Ban chấp hành Công đoàn cơ sở/Ban lãnh đạo Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp và 02 (hai) bản lưu tại Công ty.

**Thay mặt và đại diện cho  
Công ty**

**Thay mặt và đại diện cho  
Tập thể Người lao động**

[Họ và tên]  
[Tổng] Giám đốc

[Họ và tên]  
Chủ tịch Ban chấp hành Công  
đoàn cơ sở/Thành viên Ban lãnh  
đạo Tổ chức của Người lao động  
tại doanh nghiệp



At [□], [day] [month] [year]

## COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT

- Pursuant to the Labour Code passed by the National Assembly of the Socialist Republic of Vietnam dated 20 November 2019 and is effective on 01 January 2021;
- Pursuant to Decree 145/2020/ND-CP issued by the Government on 14 December 2020; and
- Based on the Minutes of the collective bargaining meeting between the representative of the Company [□] and the employees' collective dated [□];

Today, [date] [month] [year], at the Company's office located at [□], the following people:

**1. [Company's Name] ("Company")**

[Mr.]/[Ms.] [□] – [General] Director cum the Company's legal representative.

**2. The representative of the Employees' Collective**

[Mr.]/[Ms.] [□] – [Chairman] of the Executive Committee of the Grassroots Trade Union/the Leaders of the employees' organisation at the enterprise of the Company.

Agree to sign the collective labour agreement ("**Collective Labour Agreement**") with the following contents:

### CHAPTER I – GENERAL PROVISIONS

**Article 1. Scope of regulation**

- 1.1. This Collective Labour Agreement provides for the authorities, responsibilities, rights and obligations of the Company and the Employees' Collective in the labour relationship during the term of the Collective Labour Agreement.
- 1.2. In case the rights of employees having been agreed in the labour contracts are more restrictive than those as stated in the Collective Labour Agreement, the corresponding provisions of the Collective Labour Agreement shall be followed. All regulations on working conditions in the Company shall be amended in order to be in accordance with the corresponding provisions of the Collective Labour Agreement.
- 1.3. Other cases in the labour relationship that are not covered by this Collective Labour Agreement shall be dealt with in accordance with the provisions of the relevant Labour Law.

**Article 2. Definition**

- 2.1 “**Company**”: means [Company’s name] established under the Enterprise Registration Certificate No. [□] issued by [□] issued on [□].
- 2.2 “**Employees**” or “**Employees’ Collective**”: means all Employees of the Company, who are recruited and employed under any type of labour contract which shall be signed with the Company, including those who are on probation, apprentices, trainees, during training period and foreign employees.
- 2.3 “**Party**”: means the Company or Employees’ Collective; and “**Parties**”: means the Company and Employees’ Collective.
- 2.4 “**Labour Contract**” means the labour contract signed between the Company and each employee in accordance with the applicable law.
- 2.5 “**Internal Labour Regulations**”: means regulations issued by the Company having been registered with [Provincial Department of Labour, War Invalids and Social Affairs] [Industrial Zone Management Board] [□].
- 2.6 “**Human Resource Department**” means the department of management, supervision and implementation of matters relating to the Company’s Employees.
- 2.7 “**The Grassroots Trade Union**”: means the grassroots trade union of the Company who represents and protects the rights and legitimate interests of employees and the employees’ collective.
- 2.8 “**The employees’ organisation at the enterprise**”: means the employee’s organisation at the enterprise which is duly established and operating under the Vietnamese law that represents and protects the rights and legitimate interests of the employees in the employment relations.
- 2.9 “**Labour Authority**”: means [Provincial Department of Labour, War Invalids and Social Affairs] [Industrial Zone Management Board] [□].
- 2.10 “**Labour Law**” means Labour Code No. 45/2019/QH14 passed by the National Assembly dated 20 November 2019 and was effective from 01 January 2021, Law on Trade Union No. 12/2012/QH13 passed by the National Assembly on 20 June 2012 and all amendments, supplements and guiding documents the Labour Code and the Law on Trade Union as well as other relevant legal documents issued from time to time.

### **Article 3. Effectiveness, extension and amendment of the Collective Labour Agreement**

- 3.1. The Collective Labour Agreement is valid for [from 01 (one) to 03 (three) years] from the date the Parties sign the Collective Labour Agreement.
- 3.2. During the execution of the Collective Labour Agreement, the Parties have the right to request amendment, supplement, replacement or cancellation of any provision of the Collective Labour Agreement provided that such amendment(s), supplement(s), replacement(s) or cancellation must be carried out in accordance with the corresponding order as of signing the Collective Labour Agreement required by law.

The Collective Labour Agreement that need to be amended or supplemented after agreement must be notified in writing to the Labour Authority and the Employees.

- 3.3. Within 90 (ninety) days before the expiry of the Collective Labour Agreement, the Parties may negotiate to extend the term of the signed Collective Labour Agreement or sign a new collective labour agreement. If the term is extended, then opinions in favour from the employees must be obtained pursuant to the labour law.
- 3.4. If the Collective Labour Agreement expires and the Parties are continuing to negotiate, the signed Collective Labour Agreement shall remain valid for a period of no more than 90 (ninety) days. After 90 (ninety) days from the expiration of the Collective Labour Agreement and the Parties have negotiated but do not reach a final agreement, the Collective Labour Agreement shall be automatically invalid. In such case, all labour relations between the Company and the Employees shall comply with the Labour Contracts and provisions of the Labour Law.

#### **Article 4. Responsibilities of the Parties**

##### **4.1. Responsibility of the Company**

- 4.1.1. Strictly abiding by the State's regulations on labour usage.
- 4.1.2. Respecting and fully implementing all agreements in the Collective Labour Agreement.
- 4.1.3. Ensuring rights and working conditions for Employees to fulfil their assigned tasks, protecting the working environment and health of the Employees. Depending on the job requirements, the Company will create conditions for the Employees to study and to improve their professional skills and qualifications in order to serve the Company's business effectively.
- 4.1.4. Ensuring the conditions in order that the Executive Committee of the Grassroots Trade Union/the Leaders of the employees' organisation at the enterprise can operate in accordance with regulations. Implementing the provisions of the Labour Law regarding the rights of the Executive Committee of the Grassroots Trade Union/ the Leaders of the employees' organisation at the enterprise, fully paying fees, and creating favourable conditions for the officials of the Executive Committee of the Grassroots Trade Union/ the Leaders of the employees' organisation at the enterprise to operate under provisions of the Labour Law.

##### **4.2. Responsibility of Employees' Collective**

- 4.2.1. Respecting and implementing provisions agreed in the Collective Labour Agreement and in the Labour Contract of each Employee.
- 4.2.2. Actively participating in labour, strictly abiding by the Internal Labour Regulations, labour discipline, and complying with regulations on labour safety and labour hygiene.

- 4.2.3. Coordinating with the Company in implementing production plans, saving materials, and ensuring work progress.
- 4.2.4. Not participating in strikes or collective labour disputes which are contrary to Labour Law.

## **CHAPTER II – CONTENTS OF LABOUR AGREEMENT**

### **Article 5. Employment and job security**

- 5.1. After the Employees are recruited, the Company and the Employees will enter into one of the following types of Labour Contracts:
  - 5.1.1. Indefinite-term Labour Contract.
  - 5.1.2. Definite-term Labour Contract with the term not exceed 36 (thirty six) months;
- 5.2. Any contracting, suspension, amendment of content or termination of the Labour Contract must comply with the provisions of the Labour Law.
- 5.3. The Company will secure employment for the Employees during the validity of the Labour Contracts.
- 5.4. Employees who have successfully completed their assigned tasks and are not subject to labour discipline will have re-signed their Labour Contracts when the contract expired.
- 5.5. Employees participating in illegal strikes will not be re-signed when their Labour Contracts expire.

### **Article 6. Organisation of training and improving Employees' professional skills**

- 6.1. According to the development strategy of the Company, in each period, at the appropriate time the Company will send the Employees to train, retrain and improve their professional skills to meet the actual work requirements. The Company will arrange for Employees being manager, skilled Employees, or technical workers to gain experience in local and overseas enterprises.
- 6.2. The Company will cover all or part of the tuition fees (depending on each specific case) if the Employee is eligible to attend the training courses required by the Company and the Employee must commit to work for the Company within [ ] months after the end date of the training course.

### **Article 7. Work positions of Employees**

Depending on the needs of business operations in each period, the Company has the right to change the Employees' department or working location. The Company commits to arrange the work for the Employees in accordance with the agreement in the Labour Contracts, the Labour Law and assist the Employees to complete the assigned tasks.

### **Article 8. Working hours, break time**

8.1. The Company regulates working hours and break time according to provisions of the Internal Labour Regulations registered under the provisions of the Labour Law.

8.2. In addition to the personal leave with full pay as stipulated in the Internal Labour Regulations and the Labour Law, the Employees are entitled to leave with full pay in any of the following cases:

[Depending on the Company's policy, the Company has the right to stipulate additional cases when the Employees who are entitled to private leave with full payment].

For the above cases, the Employees must submit to the Human Resource Department valid documents for proving purpose on the first day they return to work.

8.3. In addition to the national holidays, New Year holidays with full pay according to the provisions of the Internal Labour Regulations and the Labour Law, the Employees are entitled to full pay in the following cases:

[Depending on the Company's policy, the Company has the right to stipulate additional cases where the Employees are entitled to leave with full pay, for example, Christmas day, Company establishment day etc..].

8.4. If the Employees must work at a location other than the specified work location of the Company during working hours, they must notify the direct superior of the work location, work to be done and the estimated time to do the jobs.

#### **Article 9. Salaries, bonuses, allowances**

9.1. The Employees are paid according to the agreement in the labour contracts and according to the Company's salary scale and salary table. The salary of each Employee shall be considered by the Company on the basis of the level, level of work completion, attitude, quantity and quality of the Employee's work, the level of inflation and salary policy to apply for each immediate time. This salary shall not be lower than the regional minimum salary issued by the Government in each period for the place where the Employees are working and are to be agreed and recorded in the labour contracts by the Parties.

9.2. The Company is responsible for building labour norms and sending the salary scale and salary table to the Labour Authority as prescribed. Regulations on salary payment and reward are then reviewed by the Employees' Collective and Executive Committee of the Grassroots Trade Union/the Leaders of the employees' organisation at the enterprise and publicised for the Employees.

9.3. The Company will deduct the monthly salary of the Employees to pay personal income tax (if any), social insurance, health insurance, unemployment insurance, labour occupational accident and disease insurance, and other items which the Employees are obliged to pay in accordance with current regulations.

9.4. Allowances



In addition to the salary as stated in the Labour Contracts, to encourage long-term Employees to work for the Company, the Company will also implement policies to support the Employees with the following allowances:

- (a) Monthly phone bill: VND [□];
- (b) Gasoline for monthly travel: VND [□]; and
- (c) Monthly housing rent: VND [□].

[Depending on the Company's policy, the Company may provide additional allowances and benefits to the Employees].

#### 9.5. Bonuses

The Company is responsible for developing a Bonus Regulation which specifically stipulates conditions and criteria for bonus to the Employees. The bonuses shall include:

- (a) Bonus for the salary of the 13<sup>th</sup> (thirteenth) month on Tet holidays:

Depending on the situation of production operation and business, the Company will consider rewarding Employees who work full 12 months with a bonus of at least 01 month's salary for the 13<sup>th</sup> month under the Labour Contracts. The bonus for Employees who work less than 12 months will be calculated by the corresponding rate according to the actual number of working months. Bonus conditions and levels will be based on the Company's Bonus Regulations; and

- (b) Unexpected bonus to the Employees if they have outstanding achievements in the course of their work, making important contributions to the development of the Company and have initiatives to improve their work effectively with the high satisfaction level of the Company's customers.

[Depending on the Company's policy, the Company may stipulate other bonuses for Employees in the course of work].

- 9.6. Information about each Employee's salary, allowances and bonuses is considered confidential information. Employees must comply with the obligations to keep their salaries and bonus information confidential in accordance with the information privacy regulations as prescribed in the Internal Labour Regulations and information security agreement (if any).

### **Article 10. Occupational safety and health**

- 10.1. The Company is responsible for occupational safety and health training, fully implementing the provision of labour safety equipment and annual health checks for the Employees in accordance with the Labour Law from time to time.
- 10.2. The Company is responsible for taking care of and improving working conditions, complying with regulations on labour protection, labour safety and hygiene standards,

protecting the working environment in accordance with the law on protection and instructing the Employees to comply with these regulations.

- 10.3. The Employees must strictly comply with regulations on occupational safety and labour hygiene; to maintain and preserve the protection facilities provided by the Company.
- 10.4. The Employees working in heavy and hazardous sectors will be entitled to salaries and in-kind bonus in accordance with the Labour Law on occupational safety and hygiene from time to time.

#### **Article 11. Statutory insurance and other types of insurance**

The Company is responsible for properly and fully implementing the provisions of the law on statutory insurances for the Employees. Every month, the Company will deduct an amount from the Employee's salary (by directly deducting the monthly salary before paying salary to the Employee) to pay statutory insurance in accordance with the prevailing law.

[In addition to statutory insurance, depending on the Company's policy, the Company may purchase some other types of insurance for the Employees].

#### **Article 12. The organisation representing the employees' activities**

- 12.1. The Executive Committee of the Grassroots Trade Union/The Leaders of the employees' organisation at the enterprise must develop an operational plan for the year to be sent [filled in with the position of the legal representative] to coordinate in the implementation. In case of an unexpected plan, it is required to notify the Company in writing at least 07 (seven) days in advance.
- 12.2. When the Executive Committee of the Grassroots Trade Union/the Leaders of the employees' organisation at the enterprise makes a written request according to the requirements of the Employees' Collective at the Company, the Company is responsible for coordinating with the Executive Committee of the Grassroots Trade Union/the Leaders of the employees' organisation at the enterprise in reviewing and responding to written petitions within 07 (seven) days since the date of receipt of the petition.
- 12.3. The Company shall create favourable conditions for the Executive Committee of the Grassroots Trade Union/the Leaders of the employees' organisation at the enterprise to perform its functions and duties in accordance with the Labour Law.
- 12.4. On a quarterly and annual basis, the Executive Committee of the Grassroots Trade Union/the Leaders of the employees' organisation at the enterprise in coordination with the competent representative of the Company will organise a dialogue meeting between the Company and the Employees in accordance with the regulations on dialogue and conferences of the Employees at enterprises to exchange information and listen to the opinions of the parties to build the labour relations in the Company harmoniously, stably and progressively.

#### **Article 13. Labour disputes and labour dispute resolution**

- 13.1. Labour disputes are disputes over rights, obligations and benefits arising between the

parties during the process of establishing, implementing or terminating the labour relationship; disputes between organisations representing employees; or a dispute arising from relationships directly relevant to the labour relationship ("**Dispute**").

13.2. Principle for dispute resolution:

- (a) Respect for the right of self-determination via negotiation of the parties during the process of labour dispute resolution;
- (b) Ensuring the implementation of conciliation and arbitration on the basis of respecting the rights and interests of the disputing Parties, respect of the common interests of the society, and not against the law;
- (c) Transparent, objective, timely and lawful;
- (d) Ensure the participation of representatives of the parties in the process of resolving labour disputes;
- (e) The resolution of a labour dispute conducted by an agency, organisation or individual having jurisdiction to settle a labour dispute after the Parties/ gives a petition or another competent entity gives a petition with agreement from the parties in dispute.

13.3. During the Dispute resolution process, the Parties have the following rights and obligations:

- (a) Directly or through his representative to participate in the dispute resolution process;
- (b) Withdrawing the requests or changing the requests;
- (c) Requesting to replace the person conducting the dispute resolution if there is a reason that the person cannot guarantee objectivity and fairness in the dispute resolution;
- (d) Provide sufficient and promptly documents and evidence in order to prove the party's requests; and
- (e) Strictly abide by the agreed agreements, decision of the labour arbitration tribunal, and valid judgments or decisions of the People's Court.

13.4. The contents of the Disputes which the Parties do not recognise or agree to in this Collective Labour Agreement shall be followed by the Parties in accordance with the Labour Code and relevant guiding documents.

### **CHARTER III - IMPLEMENTATION PROVISIONS**

#### **Article 14. Implementation responsibility**

14.1. The Company, the Executive Committee of the Grassroots Trade Union/the Leaders of

the employees' organisation at the enterprise and the Employees' Collective are responsible for properly and adequately implementing the agreed contents of the Collective Labour Agreement.

- 14.2. After the Collective Labour Agreement comes into effect, the Company will arrange a time for the Executive Committee of the Grassroots Trade Union/ the Leaders of the employees' organisation at the enterprise to implement the content of the Collective Labour Agreement to the Employees' Collective.
- 14.3. The amendment(s), addition(s), replacement(s) or cancellation of any provision of the Collective Labour Agreement shall be carried out in accordance with Article 3 thereof.

This Collective Labour Agreement is discussed and signed on [ ] at the Company's headquarters with 03 (three) original copies, in which 01 (one) original copy is kept by the Executive Committee of the Grassroots Trade Union/ the Leaders of the employees' organisation at the enterprise and 02 (two) original copies are filed at the Company.

**For and on behalf of  
The Company**

**For and on behalf of  
Employees' Collective**

---

[Full name]  
[General] Director

---

[Full name]  
[Chairman] of the Executive  
Committee of the Grassroots  
Trade Union/ the Leaders of the  
employees' organisation at the  
enterprise