

QUỐC HỘI

Luật số: /2024/QH15

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

DỰ THẢO XIN Ý KIẾN

LUẬT CÔNG ĐOÀN

*Căn cứ Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam;
Quốc hội ban hành Luật Công đoàn.*

CHƯƠNG I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Công đoàn Việt Nam

Công đoàn Việt Nam là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của người lao động, được thành lập trên cơ sở tự nguyện, dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam; đại diện cho công nhân, cán bộ, công chức, viên chức, người lao động (sau đây gọi chung là người lao động), chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội; giám sát, phản biện xã hội; tham gia kiểm tra, thanh tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp về những vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động; tuyên truyền, vận động người lao động học tập nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, tham gia các phong trào thi đua, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

Điều 2. Phạm vi điều chỉnh

Luật này quy định về chức năng, nhiệm vụ, quyền, trách nhiệm của Công đoàn Việt Nam; quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động; quyền gia nhập Công đoàn Việt Nam của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; quyền, trách nhiệm của đoàn viên công đoàn; trách nhiệm của Nhà nước, cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp, người sử dụng lao động đối với công đoàn; bảo đảm hoạt động của công đoàn; giải quyết tranh chấp và xử lý vi phạm pháp luật về công đoàn.

Điều 3. Đối tượng áp dụng

Luật này áp dụng đối với công đoàn các cấp, cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội - nghề nghiệp, đơn vị, doanh nghiệp, tổ chức khác có sử dụng lao động theo quy định của pháp luật về lao động, cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế hoạt động trên lãnh thổ Việt Nam có liên quan đến tổ chức và hoạt động công đoàn (sau đây gọi chung là cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp), tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, đoàn viên công đoàn và người lao động.

Điều 4. Giải thích từ ngữ

Trong Luật này, các từ ngữ dưới đây được hiểu như sau:

1. *Quyền công đoàn* là quyền thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn của người lao động, đoàn viên công đoàn và quyền của tổ chức công đoàn theo quy định của pháp luật, quy định của cơ quan có thẩm quyền.

2. *Công đoàn cơ sở* là tổ chức cơ sở của Công đoàn Việt Nam, tập hợp đoàn viên công đoàn trong một hoặc một số cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp, được công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở hoặc công đoàn cấp tỉnh, công đoàn ngành trung ương và tương đương công nhận theo quy định của pháp luật và Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

3. *Nghiệp đoàn cơ sở* là tổ chức cơ sở của Công đoàn Việt Nam, tập hợp những người làm việc không có quan hệ lao động cùng ngành, nghề hoặc những người lao động đặc thù khác, được công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở công nhận theo quy định của pháp luật và Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

4. *Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở* là một cấp trong hệ thống tổ chức của Công đoàn Việt Nam, thực hiện đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động, trực tiếp thực hiện quyền công nhận và chỉ đạo hoạt động công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn cơ sở theo quy định của pháp luật và Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

5. *Cán bộ công đoàn* là công dân Việt Nam, được bầu cử, tuyển dụng, bổ nhiệm, chỉ định để thực hiện các nhiệm vụ của tổ chức công đoàn. Cán bộ công đoàn bao gồm:

a) *Cán bộ công đoàn chuyên trách* là người được bầu cử, tuyển dụng, bổ nhiệm, chỉ định để đảm nhiệm công việc thường xuyên trong tổ chức công đoàn.

b) *Cán bộ công đoàn không chuyên trách* là người được công đoàn các cấp bầu cử hoặc cấp có thẩm quyền của công đoàn chỉ định vào chức danh từ tổ phó tổ công đoàn trở lên để làm việc kiêm nhiệm công việc của tổ chức công đoàn.

6. *Đoàn viên công đoàn* là người lao động đã được kết nạp vào Công đoàn Việt Nam theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

7. *Người sử dụng lao động* là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, đơn vị, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, tuyển dụng, sử dụng lao động và trả lương, tiền công theo quy định của pháp luật.

8. *Tranh chấp về quyền công đoàn* là tranh chấp phát sinh giữa người lao động, đoàn viên công đoàn, tổ chức công đoàn với người sử dụng lao động hoặc giữa tổ chức công đoàn với tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp về việc thực hiện quyền công đoàn.

9. *Điều lệ Công đoàn Việt Nam* là văn bản do Đại hội Công đoàn Việt Nam thông qua, quy định về tôn chỉ, mục đích, nguyên tắc tổ chức, hoạt động, cơ cấu tổ chức bộ máy của Công đoàn Việt Nam; điều kiện, trình tự, thủ tục thành lập, gia nhập, giải thể công đoàn; quyền, trách nhiệm của tổ chức công đoàn các cấp; quyền, trách nhiệm của đoàn viên công đoàn; tài chính công đoàn. Điều lệ Công

đoàn Việt Nam không được trái với quy định của pháp luật và quy định của cơ quan có thẩm quyền.

Điều 5. Quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn

1. Người lao động Việt Nam có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.
2. Việc thành lập, gia nhập công đoàn theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam; hoạt động công đoàn thực hiện theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam, Luật này và các quy định khác của pháp luật có liên quan.

Điều 6. Việc gia nhập Công đoàn Việt Nam của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

1. Người lao động, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được thành lập và hoạt động hợp pháp, tự nguyện, tán thành Điều lệ Công đoàn Việt Nam thì có quyền gia nhập Công đoàn Việt Nam.

2. Hồ sơ gia nhập Công đoàn Việt Nam của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp gồm các tài liệu sau đây:

- a) Văn bản đề nghị gia nhập Công đoàn Việt Nam;
- b) Bản sao văn bản thể hiện tính hợp pháp của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp;
- c) Văn bản thể hiện việc tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp quyết định gia nhập Công đoàn Việt Nam; thể thức thông qua quyết định việc gia nhập Công đoàn Việt Nam thực hiện theo quy định của pháp luật về lao động;
- d) Danh sách có chữ ký của thành viên tự nguyện gia nhập Công đoàn Việt Nam;
- đ) Văn bản thỏa thuận theo quy định của pháp luật có liên quan về việc giải quyết các quyền, nghĩa vụ của tổ chức và thành viên của tổ chức liên quan đến tổ chức này.

3. Khi tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được chấp thuận việc gia nhập Công đoàn Việt Nam thì:

- a) Phải chấm dứt hoạt động với tư cách tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp và phải có trách nhiệm thông báo ngay cho cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền cấp đăng ký để thu hồi đăng ký đã được cấp;
- b) Thành viên của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp tự nguyện và đủ điều kiện gia nhập Công đoàn Việt Nam theo Điều lệ Công đoàn Việt Nam thì phát sinh tư cách là đoàn viên công đoàn.

4. Trình tự, thủ tục gia nhập Công đoàn Việt Nam của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được thực hiện như sau:

- a) Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp gửi hồ sơ quy định tại khoản 3 Điều này đến Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương;
- b) Khi nhận đủ hồ sơ theo quy định tại khoản 3 Điều này, Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương có trách nhiệm công nhận việc tổ chức

của người lao động tại doanh nghiệp gia nhập Công đoàn Việt Nam; trường hợp không công nhận thì phải trả lời bằng văn bản và nêu rõ lý do.

5. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn thực hiện việc gia nhập Công đoàn Việt Nam theo quy định tại Điều này.

Điều 7. Nguyên tắc tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam

1. Công đoàn được thành lập trên cơ sở tự nguyện; tổ chức và hoạt động theo nguyên tắc tập trung dân chủ; hợp tác, phối hợp với người sử dụng lao động, đồng thời bảo đảm tính độc lập của tổ chức mình.

2. Công đoàn được tổ chức và hoạt động theo Điều lệ Công đoàn Việt Nam, phù hợp với đường lối, chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước.

Điều 8. Hệ thống tổ chức của Công đoàn Việt Nam

1. Công đoàn Việt Nam là tổ chức thống nhất theo công đoàn 4 cấp:

a) Cấp trung ương là Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam;

b) Công đoàn cấp tỉnh, ngành trung ương và tương đương gồm: liên đoàn lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương; công đoàn ngành trung ương; một số công đoàn tập đoàn kinh tế, tổng công ty có số lượng lớn đoàn viên trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam;

c) Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở gồm: liên đoàn lao động huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương; công đoàn tổng công ty, tập đoàn kinh tế; công đoàn ngành địa phương; công đoàn các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế, khu công nghệ cao; công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở khác theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam;

d) Công đoàn cấp cơ sở gồm: công đoàn cơ sở; nghiệp đoàn cơ sở;

đ) Công đoàn đơn vị hành chính - kinh tế đặc biệt do Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam quyết định thành lập trên cơ sở quy định của Quốc hội về đơn vị hành chính - kinh tế đặc biệt đó.

2. Mô hình tổ chức công đoàn được xây dựng theo hướng mở, linh hoạt, phù hợp với nhu cầu, nguyện vọng chính đáng của đoàn viên công đoàn, người lao động, yêu cầu thực tiễn và quy định của pháp luật. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam có trách nhiệm hướng dẫn thực hiện nội dung này.

3. Điều kiện, trình tự, thủ tục thành lập, giải thể công đoàn theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

Điều 9. Hợp tác quốc tế về công đoàn

1. Hợp tác quốc tế về công đoàn được thực hiện trên cơ sở bảo đảm nguyên tắc bình đẳng, tôn trọng độc lập, tự chủ, hòa bình, hữu nghị, hợp tác và phát triển, đa phương hóa, đa dạng hóa quan hệ đối ngoại; không can thiệp vào công việc nội bộ của nhau; bảo đảm cao nhất lợi ích quốc gia, dân tộc; bảo đảm thể chế chính trị, độc lập, chủ quyền và toàn vẹn lãnh thổ, an ninh quốc gia và trật tự an

toàn xã hội; nâng cao vị thế, uy tín của Việt Nam và Công đoàn Việt Nam trên trường quốc tế.

2. Hoạt động hợp tác quốc tế của Công đoàn Việt Nam phải phù hợp với Hiến pháp, pháp luật và điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên.

3. Nội dung hợp tác quốc tế của Công đoàn Việt Nam bao gồm:

a) Tăng cường năng lực hoạt động công đoàn, đại diện bảo vệ đoàn viên công đoàn, người lao động;

b) Tham gia, gia nhập hoặc rút khỏi tổ chức công đoàn quốc tế; thực hiện quan hệ hợp tác quốc tế song phương, đa phương; đại diện cấp quốc gia của người lao động tham gia các diễn đàn quốc tế;

c) Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực hoạt động của cán bộ công đoàn;

d) Chia sẻ kinh nghiệm trong hoạt động công đoàn, phong trào công nhân quốc tế; thực hiện các hoạt động đoàn kết, hỗ trợ quốc tế;

đ) Vận động, điều phối, phê duyệt, tiếp nhận, quản lý sử dụng nguồn tài trợ của các đối tác quốc tế hỗ trợ cho Công đoàn Việt Nam;

e) Tiếp nhận và trao tặng các hình thức khen thưởng;

g) Các hoạt động đối ngoại nhân dân khác hoặc nội dung khác phù hợp với pháp luật, Điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên, Điều lệ Công đoàn Việt Nam do Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam quyết định.

4. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam có trách nhiệm hướng dẫn, quản lý hoạt động hợp tác quốc tế theo quy định của Điều này.

Điều 10. Những hành vi bị nghiêm cấm

1. Cản trở, gây khó khăn trong việc thực hiện quyền công đoàn.

2. Phân biệt đối xử đối với người lao động, cán bộ công đoàn vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động công đoàn bao gồm:

a) Yêu cầu tham gia, không tham gia hoặc ra khỏi Công đoàn Việt Nam để được tuyển dụng, giao kết hoặc gia hạn hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc;

b) Sa thải, kỷ luật, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc; không tiếp tục giao kết hoặc gia hạn hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc; chuyển người lao động làm công việc khác;

c) Phân biệt đối xử về tiền lương, thời giờ làm việc, các quyền và nghĩa vụ khác trong lao động;

d) Kỳ thị, phân biệt đối xử về giới và phân biệt đối xử trong lao động khác;

đ) Thông tin không đúng sự thật nhằm hạ thấp uy tín của cán bộ công đoàn;

e) Hứa hẹn, cung cấp lợi ích vật chất, lợi ích phi vật chất để người lao động, cán bộ công đoàn không tham gia hoạt động công đoàn, thôi làm cán bộ công đoàn hoặc có hành vi chống lại công đoàn;

g) Chi phối, cản trở, gây khó khăn liên quan đến công việc nhằm làm suy yếu hoạt động của tổ chức công đoàn;

h) Hành vi khác theo quy định của luật.

3. Sử dụng biện pháp kinh tế hoặc biện pháp khác gây bất lợi đối với tổ chức công đoàn, can thiệp, thao túng quá trình thành lập, hoạt động của công đoàn, làm suy yếu hoặc vô hiệu hóa việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của công đoàn.

4. Vi phạm bảo đảm điều kiện hoạt động công đoàn và bảo đảm cho cán bộ công đoàn theo quy định của pháp luật.

5. Không đóng kinh phí công đoàn; chậm đóng kinh phí công đoàn; đóng kinh phí công đoàn không đúng mức quy định; đóng kinh phí công đoàn không đủ số người thuộc đối tượng phải đóng.

6. Lợi dụng quyền công đoàn để vi phạm pháp luật, xâm phạm lợi ích của Nhà nước, quyền, lợi ích hợp pháp của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân.

7. Kích động, xuyên tạc, phi báng về tổ chức và hoạt động công đoàn.

Chương II

QUYỀN, TRÁCH NHIỆM CỦA CÔNG ĐOÀN VÀ ĐOÀN VIÊN CÔNG ĐOÀN

Mục 1

QUYỀN, TRÁCH NHIỆM CỦA CÔNG ĐOÀN

Điều 11. Đại diện, chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn và người lao động

1. Công đoàn Việt Nam là tổ chức duy nhất đại diện của người lao động tham gia ở cấp quốc gia trong quan hệ lao động. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam là thành viên của Ủy ban Quan hệ Lao động quốc gia, Hội đồng tiền lương quốc gia, Hội đồng quản lý Bảo hiểm xã hội, Hội đồng Thi đua - Khen thưởng Trung ương và các ủy ban, ban chỉ đạo, hội đồng quốc gia khác có liên quan đến quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động và quyền, trách nhiệm của tổ chức công đoàn.

2. Đại diện cho tập thể người lao động thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thoả ước lao động tập thể theo quy định của pháp luật về lao động.

3. Đại diện cho người lao động, tập thể người lao động khởi kiện ra Toà án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, tập thể người lao động bị vi phạm.

4. Đại diện cho người lao động, tập thể người lao động tham gia tố tụng dân sự, hành chính trong vụ việc, vụ án lao động, hành chính, phá sản doanh nghiệp

đề bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, tập thể người lao động theo quy định của pháp luật.

5. Tham gia với người sử dụng lao động xây dựng, ban hành thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động, quy chế thực hiện dân chủ của cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp và các văn bản khác theo quy định của pháp luật.

6. Phối hợp với người sử dụng lao động tổ chức hội nghị cán bộ, công chức, viên chức, người lao động theo quy định của pháp luật về thực hiện dân chủ ở cơ sở.

7. Đối thoại tại nơi làm việc với người sử dụng lao động để giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động theo quy định của pháp luật.

8. Tổ chức các hoạt động chăm lo, nâng cao đời sống, văn hoá, tinh thần; động viên, khen thưởng, hỗ trợ khi ốm đau, khó khăn, hoạn nạn và các hoạt động chăm lo khác cho đoàn viên công đoàn và người lao động.

9. Hỗ trợ học nghề, tìm việc làm; hướng dẫn, tư vấn cho người lao động về quyền, nghĩa vụ của người lao động khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc với người sử dụng lao động.

10. Tổ chức hoạt động hỗ trợ pháp lý cho đoàn viên công đoàn, người lao động. Hình thức hỗ trợ pháp lý bao gồm:

a) Tư vấn pháp luật thông qua việc hướng dẫn, đưa ra ý kiến, giúp soạn thảo văn bản liên quan đến tranh chấp, khiếu nại, vướng mắc pháp luật; hướng dẫn giúp các bên hòa giải, thương lượng, thống nhất hướng giải quyết vụ việc;

b) Tham gia tố tụng với tư cách là người bào chữa hoặc người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp theo quy định của pháp luật về tố tụng;

c) Đại diện ngoài tố tụng trước cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

11. Đầu tư xây dựng nhà ở xã hội, công trình văn hóa, thể thao, hạ tầng kỹ thuật có liên quan phục vụ đoàn viên công đoàn và người lao động theo quy định của pháp luật.

12. Bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong việc đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của đoàn viên công đoàn, người lao động.

13. Giám sát việc thực hiện các nội dung quy định tại khoản 3 Điều này; thực hiện việc giám sát công tác an toàn, vệ sinh lao động theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.

14. Chỉ đạo, hướng dẫn hoạt động của Ban thanh tra nhân dân ở cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp nhà nước theo quy định của pháp luật về dân chủ ở cơ sở.

15. Quản lý, hướng dẫn hoạt động của mạng lưới an toàn, vệ sinh viên, tham gia điều tra tai nạn lao động theo pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.

16. Tham gia với cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh

chấp lao động theo quy định của pháp luật.

17. Kiến nghị với tổ chức, cơ quan nhà nước có thẩm quyền xem xét, giải quyết khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động hoặc của người lao động bị xâm phạm.

18. Tổ chức và lãnh đạo đình công theo quy định của pháp luật.

Điều 12. Tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội

1. Tham gia với cơ quan nhà nước xây dựng chính sách, pháp luật về kinh tế - xã hội, lao động, việc làm, tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, an toàn, vệ sinh lao động và chính sách, pháp luật khác liên quan đến công đoàn, quyền, nghĩa vụ của người lao động.

2. Thực hiện quyền và trách nhiệm của công đoàn trong công tác an toàn, vệ sinh lao động theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.

3. Tham gia với cơ quan quản lý nhà nước để bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng của người lao động về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

4. Thực hiện các biện pháp hỗ trợ, bảo vệ đoàn viên, cán bộ công đoàn và tổ chức công đoàn cơ sở; hướng dẫn, hỗ trợ các hoạt động đối thoại, thương lượng, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể bảo đảm thực chất. Tham gia xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định.

5. Tham gia xây dựng quy chế thực hiện dân chủ và thực hiện dân chủ ở cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp.

6. Xây dựng cơ sở dữ liệu về đoàn viên công đoàn, công đoàn và hoạt động công đoàn.

7. Kiến nghị, đề xuất với cơ quan nhà nước có thẩm quyền xem xét, giải quyết kiến nghị, khiếu nại, tố cáo của người lao động, tập thể người lao động và các vấn đề khác mà đoàn viên, người lao động quan tâm.

8. Tổ chức, phối hợp tổ chức phong trào thi đua trong phạm vi toàn quốc, ngành, địa phương, cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp theo quy định của pháp luật.

Điều 13. Trình dự án luật, pháp lệnh, nghị quyết và kiến nghị xây dựng pháp luật

1. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam có quyền đề nghị Ủy ban Thường vụ Quốc hội, Quốc hội về xây dựng luật, pháp lệnh, nghị quyết; trình dự án luật, nghị quyết trước Quốc hội, trình dự án pháp lệnh, nghị quyết trước Ủy ban Thường vụ Quốc hội.

2. Công đoàn các cấp có quyền kiến nghị với cơ quan nhà nước có thẩm quyền xây dựng, sửa đổi, bổ sung chính sách, pháp luật có liên quan đến tổ chức công đoàn, quyền, nghĩa vụ của người lao động.

Điều 14. Tham dự các kỳ họp, phiên họp, cuộc họp và hội nghị

1. Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam được mời tham dự kỳ họp

Quốc hội, phiên họp Ủy ban Thường vụ Quốc hội, Chính phủ và các cơ quan, tổ chức ở trung ương khi bàn, thảo luận và quyết định các vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ của đoàn viên công đoàn, người lao động, tổ chức công đoàn và phát triển kinh tế - xã hội.

2. Chủ tịch liên đoàn lao động cấp tỉnh, cấp huyện được mời tham dự các kỳ họp, hội nghị, cuộc họp của Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân cùng cấp và các cơ quan, tổ chức có liên quan khi bàn các vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ của đoàn viên công đoàn, người lao động, tổ chức công đoàn và phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn.

3. Chủ tịch công đoàn ngành; công đoàn tập đoàn kinh tế, tổng công ty; công đoàn các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế và công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở khác được mời tham dự các hội nghị, cuộc họp của cơ quan chuyên môn, các cơ quan, tổ chức có liên quan khi bàn các vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ của đoàn viên công đoàn, người lao động và tổ chức công đoàn.

4. Chủ tịch công đoàn cấp cơ sở được người sử dụng lao động mời tham dự cuộc họp, hội nghị có liên quan đến quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của đoàn viên công đoàn, người lao động và tổ chức công đoàn.

Điều 15. Tham gia kiểm tra, thanh tra, giám sát hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp

1. Công đoàn có trách nhiệm tham gia, phối hợp với cơ quan nhà nước có thẩm quyền kiểm tra, thanh tra, giám sát việc thực hiện chế độ, chính sách, pháp luật về lao động, công đoàn, cán bộ, công chức, viên chức, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, đóng kinh phí công đoàn và chế độ, chính sách, pháp luật khác có liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động.

2. Khi kiểm tra, thanh tra, giám sát nội dung liên quan trực tiếp đến quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động và tổ chức công đoàn thì phải có đại diện công đoàn.

3. Khi tham gia kiểm tra, thanh tra, giám sát, đại diện công đoàn có nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm theo các quy định của pháp luật có liên quan và các quyền, trách nhiệm sau đây:

a) Yêu cầu cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp cung cấp thông tin, tài liệu và giải trình những vấn đề có liên quan;

b) Kiến nghị biện pháp sửa chữa thiếu sót, ngăn ngừa vi phạm, khắc phục hậu quả và xử lý hành vi vi phạm pháp luật;

c) Yêu cầu cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp, cá nhân có trách nhiệm thực hiện ngay biện pháp khắc phục, bảo đảm an toàn lao động, kể cả trường hợp phải tạm ngừng hoạt động trong trường hợp phát hiện nơi làm việc có yếu tố ảnh hưởng hoặc nguy hiểm đến sức khỏe, tính mạng người lao động;

d) Theo dõi, đôn đốc việc giải quyết kiến nghị sau giám sát.

4. Công đoàn Việt Nam có trách nhiệm đề xuất nội dung giám sát có liên quan trực tiếp đến quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn, người lao động với Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và cơ quan có thẩm quyền, thực hiện giám sát theo quy định của Luật này, Luật Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các quy định khác của pháp luật có liên quan.

Điều 16. Giám sát của công đoàn

1. Giám sát của công đoàn mang tính xã hội là việc theo dõi, phát hiện, xem xét, đánh giá, kiến nghị nhằm góp phần xây dựng và thực hiện đúng chính sách, pháp luật của Nhà nước, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, tổ chức công đoàn, nâng cao trách nhiệm của người sử dụng lao động và các cơ quan, tổ chức có liên quan.

2. Công đoàn chủ trì giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật về lao động, việc làm, an toàn vệ sinh lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thoả ước lao động tập thể, thực hiện dân chủ ở cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp và chế độ, chính sách, pháp luật khác có liên quan trực tiếp đến quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, tổ chức công đoàn.

3. Đối tượng giám sát của công đoàn bao gồm: người sử dụng lao động; cơ quan, tổ chức không phải người sử dụng lao động có liên quan đến nội dung giám sát.

4. Giám sát của công đoàn được thực hiện theo quy định của Luật này, các luật khác có liên quan và bảo đảm các nguyên tắc sau đây:

a) Dân chủ, công khai, minh bạch;

b) Xuất phát từ yêu cầu, nguyện vọng chính đáng của đoàn viên công đoàn, người lao động;

c) Không làm cản trở hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp được giám sát.

5. Công đoàn thực hiện giám sát theo các hình thức sau đây:

a) Nghiên cứu, xem xét văn bản, báo cáo của đối tượng được giám sát;

b) Tổ chức đoàn giám sát;

c) Thông qua đối thoại với người sử dụng lao động, các hội nghị dân chủ ở cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp;

d) Thông qua hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân ở cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp nhà nước.

6. Khi thực hiện giám sát, công đoàn có quyền, trách nhiệm sau đây:

a) Xây dựng chương trình, kế hoạch giám sát; quyết định nội dung, hình thức tổ chức giám sát; thành lập đoàn giám sát và tổ chức giám sát;

b) Thông báo trước về kế hoạch, nội dung giám sát; yêu cầu cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp được giám sát báo cáo bằng văn bản, cung cấp thông tin, tài liệu liên quan đến nội dung giám sát;

c) Trao đổi dân chủ, công khai với cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp được giám sát về những vấn đề đã phát hiện qua giám sát của công đoàn;

d) Kiến nghị cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp, cá nhân có thẩm quyền xem xét áp dụng các biện pháp để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, lợi ích của Nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của tổ chức, cá nhân;

đ) Kiến nghị xem xét trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp có hành vi vi phạm theo quy định của pháp luật;

e) Ban hành văn bản về kết quả giám sát và chịu trách nhiệm về những nội dung kiến nghị sau giám sát;

g) Theo dõi, đôn đốc việc giải quyết kiến nghị sau giám sát.

Điều 17. Phản biện xã hội của công đoàn

1. Công đoàn Việt Nam có quyền và được tạo điều kiện tham gia góp ý kiến đối với đề nghị xây dựng văn bản quy phạm pháp luật, dự thảo văn bản quy phạm pháp luật.

2. Trong quá trình xây dựng văn bản quy phạm pháp luật, cơ quan, tổ chức, đại biểu Quốc hội chủ trì soạn thảo và cơ quan, tổ chức có liên quan có trách nhiệm lấy ý kiến và nghiên cứu tiếp thu, giải trình ý kiến của Công đoàn về các nội dung liên quan trực tiếp đến quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn, người lao động và quyền, trách nhiệm của tổ chức công đoàn.

3. Công đoàn Việt Nam có trách nhiệm đề xuất nội dung phản biện xã hội đối với Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, chủ trì phản biện xã hội theo đề nghị của Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, thực hiện phản biện xã hội theo quy định của Luật Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các quy định khác của pháp luật có liên quan.

Điều 18. Tuyên truyền, vận động, giáo dục người lao động

1. Tuyên truyền đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước liên quan đến công đoàn, người lao động; quy định của công đoàn.

2. Tuyên truyền, vận động, giáo dục người lao động học tập, nâng cao trình độ chính trị, văn hóa, chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp, tác phong làm việc, ý thức chấp hành pháp luật, nội quy, quy chế của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, thực hiện bình đẳng giới, phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc, không kỳ thị, phân biệt đối xử.

3. Tuyên truyền, vận động, giáo dục người lao động tích cực tham gia các phong trào thi đua yêu nước, nâng cao năng suất lao động và hiệu quả công tác, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực và vi phạm pháp luật do chủ tịch công đoàn các cấp và người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị phát động.

Điều 19. Phát triển đoàn viên công đoàn, công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn cơ sở

1. Công đoàn có quyền, trách nhiệm phát triển đoàn viên công đoàn, thành lập công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn cơ sở theo quy định của Luật này, luật khác có

liên quan và Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

2. Công đoàn cấp tỉnh, ngành trung ương và tương đương, công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở có quyền, trách nhiệm cử cán bộ công đoàn đến đơn vị sử dụng lao động để tuyên truyền, vận động, hướng dẫn người lao động gia nhập, thành lập công đoàn cơ sở.

3. Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở tuyên truyền, vận động, gặp gỡ, hướng dẫn người lao động không có quan hệ lao động để gia nhập, thành lập nghiệp đoàn cơ sở.

4. Công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn cơ sở có trách nhiệm tuyên truyền, vận động, gặp gỡ người lao động chưa là đoàn viên công đoàn để gia nhập công đoàn.

5. Trường hợp người lao động tự thành lập công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn cơ sở thì được công đoàn cấp trên cơ sở hướng dẫn, hỗ trợ người lao động lập ban vận động để thành lập công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn cơ sở theo quy định Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

6. Chính quyền địa phương, các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân các cấp và các cơ quan nhà nước khác có liên quan có trách nhiệm tạo điều kiện thuận lợi để các cấp công đoàn thực hiện quyền, trách nhiệm trong công tác tuyên truyền, vận động người lao động gia nhập, thành lập công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn cơ sở.

Điều 20. Quyền, trách nhiệm của công đoàn cấp trên đối với người lao động ở đơn vị sử dụng lao động chưa có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở

Ở đơn vị sử dụng lao động chưa có công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, công đoàn cấp trên có quyền, trách nhiệm đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động khi được người lao động ở đó yêu cầu hoặc khi phát hiện doanh nghiệp có dấu hiệu vi phạm, trừ trường hợp tổ chức đối thoại tại nơi làm việc và thương lượng tập thể thực hiện theo quy định của pháp luật về lao động.

Mục 2

QUYỀN VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA ĐOÀN VIÊN CÔNG ĐOÀN

Điều 21. Quyền của đoàn viên công đoàn

1. Yêu cầu công đoàn đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng khi bị xâm phạm.

2. Được thông tin, thảo luận, đề xuất và biểu quyết công việc của công đoàn;

3. Được tuyên truyền, phổ biến về đường lối, chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước liên quan đến công đoàn, người lao động; quy định của công đoàn.

4. Ứng cử, đề cử, bầu cử cơ quan lãnh đạo của công đoàn theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

5. Chất vấn Ban chấp hành công đoàn, Chủ tịch công đoàn; kiến nghị xử lý kỷ luật cán bộ công đoàn có sai phạm.

6. Được công đoàn hỗ trợ pháp lý miễn phí về pháp luật công đoàn, lao động, việc làm, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, an toàn vệ sinh lao động, công chức, viên chức.

7. Được công đoàn tư vấn, hướng dẫn, hỗ trợ tìm việc làm, học nghề, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp; thăm hỏi, giúp đỡ lúc ốm đau, thai sản, khó khăn, hoạn nạn.

8. Tham gia hoạt động văn hoá, thể thao, tham quan, du lịch do công đoàn tổ chức.

9. Đề xuất với công đoàn kiến nghị cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp về việc thực hiện chế độ, chính sách, pháp luật đối với người lao động.

10. Được hưởng chính sách chăm lo phúc lợi, thuê nhà ở xã hội, (nhà lưu trú) của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

11. Được tuyên dương, khen thưởng khi có thành tích trong lao động, sản xuất và hoạt động công đoàn.

12. Các quyền khác theo quy định của pháp luật có liên quan và Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

Điều 22. Trách nhiệm của đoàn viên công đoàn

1. Chấp hành và thực hiện Điều lệ Công đoàn Việt Nam, nghị quyết của công đoàn; tham gia các hoạt động công đoàn, xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh.

2. Học tập nâng cao trình độ chính trị, văn hoá, chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp, tác phong làm việc; rèn luyện phẩm chất giai cấp công nhân; sống và làm việc theo Hiến pháp và pháp luật.

3. Đoàn kết, giúp đỡ đồng nghiệp trong lao động và trong cuộc sống; nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả lao động; bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động và tổ chức công đoàn; tham gia xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định.

CHƯƠNG III

TRÁCH NHIỆM CỦA NHÀ NƯỚC, NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÔNG ĐOÀN

Điều 23. Trách nhiệm của Nhà nước đối với Công đoàn

1. Bảo đảm, hỗ trợ, phối hợp, tạo điều kiện cho Công đoàn thực hiện chức năng, quyền, trách nhiệm theo quy định của pháp luật.

2. Tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật về lao động, công đoàn và quy định khác của pháp luật có liên quan đến tổ chức công đoàn, quyền, nghĩa vụ của người lao động;

3. Thanh tra, kiểm tra, giám sát và xử lý hành vi vi phạm pháp luật về công đoàn; phối hợp với Công đoàn chăm lo và bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

4. Lấy ý kiến của Công đoàn khi xây dựng chính sách, pháp luật liên quan trực tiếp đến tổ chức công đoàn, quyền, nghĩa vụ của người lao động.

5. Phối hợp và tạo điều kiện để Công đoàn tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội, đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

6. Kịp thời xử lý những kiến nghị của Công đoàn liên quan đến việc chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng của người lao động và hoạt động công đoàn.

7. Bộ, cơ quan ngang bộ, chính quyền địa phương cung cấp thông tin, tài liệu cần thiết để Công đoàn Việt Nam tham gia, phối hợp, góp ý kiến trong việc xây dựng chính sách, pháp luật, chiến lược phát triển kinh tế - xã hội có liên quan trực tiếp đến quyền, lợi ích hợp pháp của đoàn viên công đoàn, người lao động và quyền, trách nhiệm của tổ chức công đoàn.

Điều 24. Quan hệ giữa Công đoàn với Nhà nước, người sử dụng lao động

Quan hệ giữa Công đoàn với Nhà nước, người sử dụng lao động là quan hệ hợp tác, phối hợp để thực hiện chức năng, quyền, trách nhiệm của các bên theo quy định của pháp luật, góp phần xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hoà và ổn định.

Điều 25. Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với Công đoàn

1. Thừa nhận, tôn trọng, tạo điều kiện và không được cản trở, gây khó khăn đối với người lao động khi tiến hành các hoạt động hợp pháp nhằm thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.

2. Phối hợp với Công đoàn thực hiện chức năng, quyền, trách nhiệm, nghĩa vụ của các bên theo quy định của pháp luật.

3. Phối hợp với công đoàn cùng cấp xây dựng, ban hành và thực hiện quy chế phối hợp hoạt động giữa hai bên.

4. Thừa nhận và tạo điều kiện để công đoàn cơ sở thực hiện quyền, trách nhiệm theo quy định của pháp luật.

5. Trao đổi, cung cấp đầy đủ, chính xác, kịp thời thông tin liên quan đến tổ chức, hoạt động của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp theo quy định của pháp luật khi Công đoàn đề nghị, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

6. Phối hợp với Công đoàn tổ chức đối thoại, thương lượng, ký kết, thực hiện thoả ước lao động tập thể và quy chế dân chủ cơ sở, tổ chức hội nghị cán bộ, công chức, viên chức, người lao động theo quy định của pháp luật.

7. Lấy ý kiến của công đoàn cùng cấp trước khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động theo quy định của pháp luật.

8. Phối hợp với Công đoàn giải quyết tranh chấp lao động và những vấn đề

liên quan đến việc thực hiện pháp luật về lao động theo quy định của pháp luật.

9. Bảo đảm điều kiện hoạt động công đoàn, cán bộ công đoàn theo quy định của pháp luật và đóng kinh phí công đoàn theo quy định của Luật này.

CHƯƠNG IV

BẢO ĐẢM HOẠT ĐỘNG CỦA CÔNG ĐOÀN

Điều 26. Bảo đảm về tổ chức bộ máy, cán bộ công đoàn

1. Công đoàn các cấp được bảo đảm về tổ chức bộ máy và số lượng cán bộ công đoàn để thực hiện chức năng, quyền, trách nhiệm theo quy định của pháp luật.

2. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam xây dựng cơ cấu tổ chức bộ máy, vị trí việc làm và chức danh cán bộ công đoàn trình cơ quan có thẩm quyền quyết định hoặc quyết định theo thẩm quyền.

3. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam xây dựng định mức, khung tiêu chí xác định số lượng cán bộ công đoàn chuyên trách là cán bộ, công chức, viên chức trên cơ sở số lượng tổ chức công đoàn, đoàn viên công đoàn, người lao động theo địa bàn và yêu cầu nhiệm vụ hoạt động công đoàn để trình cơ quan có thẩm quyền quyết định.

4. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam quyết định số lượng cán bộ công đoàn chuyên trách là người làm việc theo hợp đồng lao động trong các cơ quan chuyên trách của công đoàn và công đoàn cơ sở theo từng giai đoạn, phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ, số lượng đoàn viên công đoàn, người lao động và khả năng tài chính của công đoàn.

5. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam phối hợp với cơ quan có thẩm quyền trong việc xây dựng, ban hành quy định ưu tiên tuyển dụng cán bộ công đoàn chuyên trách từ nguồn cán bộ công đoàn cơ sở, người lao động trưởng thành trong phong trào công nhân và hoạt động công đoàn.

Điều 27. Bảo đảm điều kiện hoạt động công đoàn

1. Cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp có trách nhiệm bố trí nơi làm việc và tạo điều kiện về phương tiện làm việc cần thiết cho công đoàn cùng cấp hoạt động.

2. Cán bộ công đoàn không chuyên trách được sử dụng 24 giờ làm việc trong một tháng đối với Chủ tịch, Phó Chủ tịch công đoàn cơ sở; 12 giờ làm việc trong 01 tháng đối với Ủy viên Ban chấp hành, Tổ trưởng, Tổ phó tổ công đoàn để làm công tác công đoàn và được người sử dụng lao động trả lương. Tùy theo quy mô cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp mà Ban Chấp hành công đoàn cơ sở và người sử dụng lao động thoả thuận về thời gian tăng thêm.

3. Cán bộ công đoàn không chuyên trách được nghỉ làm việc và được hưởng lương do người sử dụng lao động chỉ trả trong những ngày tham dự cuộc họp, tập huấn, đào tạo do công đoàn cấp trên triệu tập và không tính vào thời gian quy định tại khoản 2 của Điều này. Chi phí đi lại, ăn ở và sinh hoạt trong những ngày tham dự cuộc họp, tập huấn, đào tạo do cấp công đoàn triệu tập chi trả.

4. Cán bộ công đoàn không chuyên trách do người sử dụng lao động trả lương, được hưởng phụ cấp trách nhiệm cán bộ công đoàn theo quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

5. Cán bộ công đoàn chuyên trách do công đoàn trả lương, được người sử dụng lao động bảo đảm quyền lợi và phúc lợi tập thể như người lao động đang làm việc trong cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp.

Điều 28. Bảo đảm cho cán bộ công đoàn

1. Trường hợp hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hết hạn mà người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ công đoàn thì được gia hạn hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc cho đến hết nhiệm kỳ công đoàn.

2. Người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc, sa thải, buộc thôi việc hoặc chuyển làm công việc khác đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách nếu không có ý kiến thỏa thuận bằng văn bản của Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp. Trường hợp không thỏa thuận được, hai bên phải báo cáo với cơ quan, tổ chức có thẩm quyền. Sau 30 ngày, kể từ ngày báo cho cơ quan, tổ chức có thẩm quyền, người sử dụng lao động có quyền quyết định và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

3. Trường hợp người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách bị người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc, buộc thôi việc hoặc sa thải trái pháp luật thì Công đoàn có trách nhiệm yêu cầu cơ quan nhà nước có thẩm quyền can thiệp; nếu được ủy quyền thì Công đoàn đại diện khởi kiện tại Tòa án để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho cán bộ công đoàn.

Trường hợp không thể trở lại làm công việc cũ thì cán bộ công đoàn không chuyên trách được hỗ trợ tìm việc làm mới và trong thời gian gián đoạn việc làm được hỗ trợ bằng tiền theo quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

Điều 29. Tài chính công đoàn

1. Nguồn tài chính công đoàn bao gồm:

a) Đoàn phí công đoàn do đoàn viên công đoàn đóng theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam;

b) Kinh phí công đoàn do cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã đóng bằng 2% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc cho người lao động;

c) Ngân sách nhà nước cấp hỗ trợ;

d) Nguồn thu khác từ hoạt động văn hóa, thể thao, hoạt động kinh tế của Công đoàn; từ đề án, dự án do Nhà nước giao; từ viện trợ, tài trợ của tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài.

2. Chính phủ quy định phương thức, thời hạn và nguồn đóng kinh phí công đoàn; nội dung ngân sách nhà nước cấp hỗ trợ quy định tại điểm c khoản 1 Điều này.

Điều 30. Miễn, giảm, tạm dừng đóng kinh phí công đoàn

Việc miễn, giảm, tạm dừng đóng kinh phí công đoàn được quy định như sau:

1. Các doanh nghiệp, hợp tác xã thực hiện giải thể, phá sản theo quy định tại Luật Doanh nghiệp, Luật Phá sản, Luật Hợp tác xã có tài sản sau khi phân chia mà không đủ số tiền chưa đóng kinh phí công đoàn theo quy định thì được miễn số tiền đó.

Trường hợp cơ quan có thẩm quyền phát hiện vẫn còn khả năng đóng kinh phí công đoàn thì thực hiện truy thu, truy đóng và xử lý vi phạm theo quy định của pháp luật.

2. Các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp gặp khó khăn vì lý do kinh tế hoặc bất khả kháng thì được giảm mức đóng kinh phí công đoàn.

3. Trường hợp người sử dụng lao động gặp khó khăn phải tạm dừng sản xuất, kinh doanh dẫn đến việc không có khả năng đóng kinh phí công đoàn thì được tạm dừng đóng kinh phí công đoàn trong thời gian không quá 12 tháng.

Hết thời hạn tạm dừng đóng, người sử dụng lao động tiếp tục đóng kinh phí công đoàn và đóng bù cho thời gian tạm dừng đóng.

Thời hạn đóng bù chậm nhất là ngày cuối cùng của tháng tiếp theo tháng kết thúc việc tạm dừng đóng. Số tiền đóng bù bằng số tiền phải đóng của những tháng tạm dừng đóng.

4. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

Điều 31. Quản lý, sử dụng tài chính công đoàn

1. Tài chính công đoàn được sử dụng phục vụ hoạt động Công đoàn và bảo đảm các nguyên tắc sau đây:

a) Việc quản lý và sử dụng tài chính công đoàn phải bảo đảm nguyên tắc tập trung, dân chủ, công khai, minh bạch, tiết kiệm, hiệu quả, có phân công, phân cấp quản lý, gắn quyền hạn và trách nhiệm của công đoàn các cấp;

b) Tổ chức công đoàn các cấp thực hiện công tác kế toán, thống kê, báo cáo, quyết toán tài chính công đoàn theo quy định của pháp luật về kế toán, thống kê;

c) Công đoàn thực hiện quản lý, sử dụng tài chính công đoàn theo quy định của pháp luật và quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

2. Tài chính công đoàn được sử dụng cho các nhiệm vụ sau đây:

a) Thực hiện hoạt động đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn và người lao động; tham gia xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa, ổn định;

b) Tuyên truyền, phổ biến, giáo dục đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, tác phong làm việc cho người lao động;

c) Thăm hỏi, trợ cấp cho đoàn viên công đoàn và người lao động khi ốm đau, thai sản, hoạn nạn, khó khăn; tổ chức hoạt động chăm lo khác đối với đoàn viên công đoàn và người lao động;

d) Phát triển đoàn viên công đoàn, thành lập công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn cơ sở và xây dựng công đoàn vững mạnh;

đ) Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn; đào tạo, bồi dưỡng người lao động ưu tú tạo nguồn cán bộ cho người sử dụng lao động và tổ chức công đoàn;

e) Tổ chức phong trào thi đua do Công đoàn chủ trì hoặc phối hợp phát động;

g) Tổ chức hoạt động văn hoá, thể thao, du lịch cho người lao động;

h) Động viên, khen thưởng người lao động, con của người lao động có thành tích trong học tập, công tác;

k) Đầu tư xây dựng nhà ở xã hội cho đoàn viên công đoàn và người lao động thuê; công trình văn hóa, thể thao, hạ tầng kỹ thuật có liên quan phục vụ đoàn viên, người lao động theo quy định của pháp luật;

l) Hoạt động về giới và bình đẳng giới;

m) Nghiên cứu khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số của tổ chức công đoàn;

n) Chi quản lý hành chính để phục vụ hoạt động của tổ chức công đoàn các cấp;

o) Trả lương, phụ cấp và các khoản phải nộp theo lương cho cán bộ công đoàn chuyên trách, phụ cấp hoạt động cho cán bộ công đoàn không chuyên trách;

p) Hỗ trợ công đoàn cơ sở nơi doanh nghiệp được miễn, giảm hoặc tạm dừng đóng kinh phí công đoàn theo Điều 30 để chăm lo cho đoàn viên công đoàn, người lao động;

q) Hoạt động xã hội do Công đoàn chủ trì hoặc phối hợp;

r) Các nhiệm vụ chi khác theo quy định của pháp luật.

3. Kinh phí công đoàn quy định tại điểm b khoản 1 Điều 29 của Luật này sau khi thu thì phân phối cho công đoàn cơ sở, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp quản lý, sử dụng là 75% và cho công đoàn cấp trên quản lý, sử dụng là 25%.

Việc phân phối 75% kinh phí công đoàn được thực hiện như sau:

a) Ở cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp chỉ có công đoàn cơ sở thì công đoàn cơ sở được quản lý, sử dụng toàn bộ kinh phí công đoàn được phân phối;

b) Ở doanh nghiệp chỉ có tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp thì được phân phối theo tỉ lệ số thành viên của tổ chức đó có đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc trên tổng số lao động của doanh nghiệp có đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc; số kinh phí công đoàn còn lại do công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở quản lý, sử dụng để chi cho người lao động tại doanh nghiệp đó và hoàn trả phần kinh phí chưa chi hết cho công đoàn cơ sở khi được thành lập;

c) Ở doanh nghiệp có cả công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp thì tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được phân phối theo tỉ lệ số thành viên của tổ chức đó có đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc trên tổng số lao động của doanh nghiệp có đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc; số kinh phí công đoàn còn lại được phân phối cho công đoàn cơ sở;

d) Ở doanh nghiệp chưa có công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp thì công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở quản lý, sử dụng toàn bộ số kinh phí công đoàn để chi cho người lao động tại doanh nghiệp đó và hoàn trả phần kinh phí công đoàn chưa chi hết cho công đoàn cơ sở khi được thành lập.

4. Việc lập dự toán, chấp hành, kế toán, quyết toán và công khai kinh phí ngân sách nhà nước cấp hỗ trợ thực hiện theo quy định của pháp luật về ngân sách nhà nước và kế toán, thống kê.

5. Sau khi thống nhất với Chính phủ, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam ban hành tiêu chuẩn, định mức, chế độ chi tiêu, phân cấp thu, phân phối và quản lý, sử dụng tài chính công đoàn phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của công đoàn.

6. Chính phủ quy định chi tiết việc quản lý, sử dụng kinh phí công đoàn của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

Điều 32. Tài sản công đoàn

1. Tài sản được hình thành từ nguồn đóng góp của đoàn viên công đoàn; từ nguồn vốn của Công đoàn; tài chính Công đoàn; tài sản được Nhà nước giao bằng hiện vật; tài sản được đầu tư xây dựng, mua sắm từ ngân sách Nhà nước và các nguồn khác phù hợp với quy định của pháp luật là tài sản của Công đoàn.

2. Quản lý, sử dụng, khai thác tài sản Công đoàn:

a) Việc quản lý, sử dụng, khai thác tài sản Công đoàn tại Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương; Công đoàn ngành trung ương và tương đương; Liên đoàn lao động huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh; Công đoàn ngành địa phương; Công đoàn các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế, khu công nghệ cao; Công đoàn tổng công ty; Đơn vị sự nghiệp của Công đoàn; Doanh nghiệp do tổ chức Công đoàn nắm giữ 100% vốn điều lệ, doanh nghiệp do tổ chức Công đoàn nắm giữ trên 50% vốn điều lệ hoặc tổng số cổ phần có quyền biểu quyết thực hiện theo quy định của pháp luật về quản lý, sử dụng tài sản công và các quy định pháp luật khác có liên quan.

b) Việc quản lý, sử dụng, khai thác tài sản công đoàn không thuộc quy định tại điểm a khoản này thực hiện theo quy định của pháp luật có liên quan và quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

3. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam thực hiện các quyền, trách nhiệm của chủ sở hữu, cơ quan đại diện chủ sở hữu đối với các doanh nghiệp do Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam nắm giữ 100% vốn điều lệ và phần vốn của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam tại doanh nghiệp do Công đoàn quyết định thành lập hoặc được giao quản lý.

Điều 33. Kiểm tra, thanh tra, kiểm toán, giám sát tài chính công đoàn

1. Việc quản lý, sử dụng tài chính công đoàn phải được kiểm tra, kiểm toán theo quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

2. Công đoàn cấp trên hướng dẫn, kiểm tra và giám sát việc thực hiện công tác tài chính của công đoàn cấp dưới theo quy định của pháp luật và quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

3. Cơ quan nhà nước có thẩm quyền thanh tra, kiểm tra, kiểm toán, giám sát việc quản lý, sử dụng tài chính của Công đoàn theo quy định của pháp luật.

4. Định kỳ hai năm, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam báo cáo Quốc hội về tình hình thu, chi và quản lý, sử dụng tài chính công đoàn.

Điều 34. Công khai tài chính công đoàn

Các cấp công đoàn thực hiện công khai tài chính hằng năm tại hội nghị ban chấp hành công đoàn và một trong các hình thức sau đây:

1. Niêm yết tại trụ sở làm việc của cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp;
2. Thông báo bằng văn bản đến các cơ quan, tổ chức, đơn vị, cá nhân có liên quan;
3. Thông báo tại hội nghị của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động hằng năm của đơn vị.
4. Đưa lên trang thông tin điện tử của cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp.

CHƯƠNG V

GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP, XỬ LÝ VI PHẠM PHÁP LUẬT VỀ CÔNG ĐOÀN

Điều 35. Giải quyết tranh chấp về quyền công đoàn

1. Việc giải quyết tranh chấp về quyền công đoàn trong quan hệ lao động; tranh chấp về quyền công đoàn liên quan đến kinh phí công đoàn giữa công đoàn với tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được thực hiện theo quy định của pháp luật về lao động.

Việc giải quyết tranh chấp về quyền công đoàn trong quan hệ khác được thực hiện theo pháp luật có liên quan.

2. Tranh chấp về quyền công đoàn liên quan đến việc không thực hiện hoặc từ chối thực hiện trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với Công đoàn không thuộc quy định tại khoản 1 Điều này thì công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên trực tiếp kiến nghị cơ quan nhà nước có thẩm quyền giải quyết theo quy định của pháp luật.

Điều 36. Xử lý vi phạm pháp luật về công đoàn

1. Cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân có hành vi vi phạm quy định của Luật này và quy định khác của pháp luật có liên quan đến quyền công đoàn thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm mà bị xử lý kỷ luật, xử phạt vi phạm hành

chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự; nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

2. Chính phủ quy định chi tiết việc xử phạt vi phạm hành chính đối với hành vi vi phạm pháp luật về công đoàn.

CHƯƠNG VI

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 37. Hiệu lực thi hành

Luật này có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 07 năm 2025.

Luật Công đoàn số 12/2012/QH13 hết hiệu lực thi hành kể từ ngày Luật này có hiệu lực.

Luật này đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XV, kỳ họp thứ 8 thông qua ngày tháng năm 2024.

CHỦ TỊCH QUỐC HỘI