

DỰ THẢO

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, 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 và 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 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; chức năng, nhiệm vụ, quyền, trách nhiệm của Công đoàn; 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, 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 và 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 và 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, doanh nghiệp, được công đoàn cấp trên 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 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, 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 để thực hiện các nhiệm vụ của tổ chức công đoàn. Cán bộ công đoàn gồm có cán bộ công đoàn chuyên trách và cán bộ công đoàn không chuyên trách.

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 làm việc kiêm nhiệm công việc của tổ chức công đoàn, 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.

6. *Đơn vị sử dụng lao động* là cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, hộ gia đình, cá nhân có tuyển dụng, sử dụng lao động và trả lương theo quy định của pháp luật.

7. *Tranh chấp về quyền công đoàn* là tranh chấp phát sinh giữa người lao động, đoàn viên công đoàn, tổ chức công đoàn với đơn vị 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.

8. *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; 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. Điều lệ Công đoàn Việt Nam không được trái với quy định của pháp luật.

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

Phương án 1:

1. Người lao động Việt Nam làm việc trong các đơn vị sử dụng lao động hoặc làm việc không có quan hệ lao động trên lãnh thổ Việt Nam, có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động trong tổ chức Công đoàn Việt Nam.

2. Người lao động là công dân nước ngoài làm việc trong các đơn vị sử dụng lao động trên lãnh thổ Việt Nam, làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 12 tháng trở lên thì có quyền gia nhập Công đoàn Việt Nam và hoạt động công đoàn tại công đoàn cơ sở.

3. Trình tự, thủ tục thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

Phương án 2:

1. Người lao động Việt Nam làm việc trong các đơn vị sử dụng lao động hoặc làm việc không có quan hệ lao động trên lãnh thổ Việt Nam, có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động trong tổ chức Công đoàn Việt Nam.

2. Trình tự, thủ tục thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

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

1. 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. Khi gia nhập Công đoàn Việt Nam, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp có trách nhiệm thông báo cho cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền để thu hồi đăng ký và chấm dứt hoạt động theo quy định của pháp luật.

3. Trình tự, thủ tục gia nhập Công đoàn Việt Nam của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp do Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam quy định.

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 và độc lập với người sử dụng lao động.

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, chính sách, 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 mô hình công đoàn 4 cấp:

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

b) Công đoàn cấp tỉnh, ngành trung ương gồm: liên đoàn lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương; công đoàn ngành trung ương; công đoàn tổng công ty, tập đoàn kinh tế 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 ngành địa phương; công đoàn các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế; 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;

e) Công đoàn đơn vị hành chính – kinh tế đặc biệt do Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam quy định.

2. Mô hình tổ chức công đoàn các cấp được xây dựng theo hướng mở, linh hoạt phù hợp với yêu cầu thực tiễn theo quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

Điều kiện, trình tự, thủ tục thành lập, giải thể công đoàn các cấp 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, độc lập, tự chủ, hòa bình, hữu nghị, hợp tác và phát triển; tôn trọng độc lập, chủ quyền và toàn vẹn lãnh thổ, thể chế chính trị, không can thiệp vào công việc nội bộ của nhau, phù hợp với pháp luật Việt Nam và thông lệ quốc tế.

2. Việc gia nhập tổ chức công đoàn quốc tế của công đoàn các cấp phải phù hợp với quy định của pháp luật và Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

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 tổ chức công đoàn 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;

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 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, 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.

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 người lao động

1. 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 đơn vị sử dụng lao động.

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 lao động.

3. Tham gia với đơn vị sử dụng lao động xây dựng và giám sát việc thực hiện thang, bảng lương; định mức lao động; quy chế trả lương, quy chế thưởng, quy chế thực hiện dân chủ ở cơ sở, nội quy lao động và các văn bản khác theo quy định của pháp luật.

4. Phối hợp với đơn vị 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.

5. Đối thoại với đơn vị 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.

6. Tổ chức hoạt động tư vấn pháp luật cho người lao động.

7. Tham gia với cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật.

8. 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.

9. Đại diện cho tập thể người lao động khởi kiện ra Tòa án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động bị xâm phạm; đại diện cho người lao động khởi kiện tại Tòa án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động bị xâm phạm.

10. Đại diện cho tập thể người lao động tham gia tố tụng trong vụ việc lao động, hành chính, phá sản doanh nghiệp để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động và người lao động theo quy định của pháp luật.

11. Đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của lao động nữ, bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp.

12. Chỉ đạo, hướng dẫn hoạt động của Ban thanh tra nhân dân ở cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp nhà nước.

13. Quản lý, hướng dẫn hoạt động của mạng lưới an toàn, vệ sinh viên theo Luật An toàn, vệ sinh lao động. Tham gia điều tra tai nạn lao động theo quy định của pháp luật.

14. Đầu tư xây dựng nhà ở xã hội, các thiết chế công đoàn phục vụ đoàn viên công đoàn và người lao động theo quy định của pháp luật.

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

16. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

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, an toàn, vệ sinh lao động và chính sách, pháp luật khác liên quan đến tổ chức công đoàn, quyền, nghĩa vụ của người lao động.

2. Phối hợp với cơ quan nhà nước nghiên cứu, ứng dụng khoa học, công nghệ, kỹ thuật bảo hộ lao động, xây dựng tiêu chuẩn, quy chuẩn an toàn, vệ sinh lao động.

3. Tham gia với cơ quan nhà nước quản lý bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp; giải quyết khiếu nại, tố cáo của người lao động, tập thể người lao động theo quy định của pháp luật.

4. Tham gia xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định.

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

6. Kiến nghị, đề xuất với cơ quan nhà nước có thẩm quyền xem xét, giải quyết về các vấn đề số đông đoàn viên, người lao động quan tâm.

7. Phối hợp tổ chức phong trào thi đua trong phạm vi toàn quốc, ngành, địa phương, cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp.

8. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

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

1. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam có quyền trình dự án luật trước Quốc hội, trình dự án pháp lệnh 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 phiên họp, cuộc họp, kỳ họp và hội nghị

1. Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam được mời tham dự phiên họp của Chính phủ; Quốc hội, Ủy ban thường vụ Quốc hội và các cơ quan, tổ chức liên quan khi bàn, thảo luận các vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động và tổ chức công đoàn.

2. Chủ tịch công đoàn các cấp được mời tham dự các kỳ họp, hội nghị, cuộc họp của Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân và các cơ quan, tổ chức hữu quan cùng cấp khi bàn các vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động và tổ chức công đoàn.

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

1. Công đoàn tham gia, phối hợp với cơ quan nhà nước có thẩm quyền kiểm tra, thanh tra 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 và chế độ, chính sách, pháp luật khác có liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động.

2. Khi tham gia kiểm tra, thanh tra, công đoàn có quyền sau đây:

a) Yêu cầu cơ quan, tổ chức, 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) Trường hợp phát hiện nơi làm việc có yếu tố ảnh hưởng hoặc nguy hiểm đến sức khỏe, tính mạng người lao động, công đoàn có quyền yêu cầu cơ quan, tổ chức, 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.

Điều 16. Giám sát của công đoàn

1. Công đoàn thực hiện giám sát hoặc tham gia, phối hợp với Mặt trận Tổ quốc các cấp và cơ quan nhà nước có thẩm quyền giám sát việc thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước có liên quan trực tiếp đến quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động và tổ chức công đoàn.

2. Giám sát của công đoàn mang tính xã hội, được thực hiện theo nguyên tắc bảo đảm phát huy dân chủ, công khai, minh bạch; xuất phát từ yêu cầu, nguyện vọng của đoàn viên công đoàn, người lao động; không làm cản trở hoạt động của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp được giám sát.

3. Công đoàn thực hiện giám sát theo các hình thức: tổ chức đoàn giám sát; tổ chức đối thoại; tổ chức lấy ý kiến người lao động, đoàn viên công đoàn; thông

qua thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở và các hình thức khác theo quy định của pháp luật.

4. Khi thực hiện giám sát, công đoàn có quyền sau đây:

a) Yêu cầu cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp được giám sát cung cấp thông tin, tài liệu liên quan đến nội dung giám sát;

b) Ban hành hoặc phối hợp với cơ quan có thẩm quyền ban hành văn bản về kết quả giám sát;

c) Kiến nghị cơ quan, tổ chức, 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;

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

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

Điều 17. Phản biện xã hội của công đoàn

1. Công đoàn chủ trì phản biện xã hội đối với dự thảo văn bản pháp luật, quy hoạch, kế hoạch, chương trình, dự án, đề án của cơ quan nhà nước có liên quan trực tiếp đến quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn và của người lao động.

2. Nội dung phản biện xã hội của công đoàn bao gồm sự cần thiết; sự phù hợp với chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; tính đúng đắn, khoa học, khả thi; đánh giá tác động, hiệu quả về chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội, quốc phòng, an ninh, đối ngoại của dự thảo văn bản; bảo đảm hài hòa lợi ích của Nhà nước, người lao động, người sử dụng lao động.

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.

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 mà không bị bất kỳ tổ chức, cá nhân nào cản trở.

2. Công đoàn cấp trên 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 và hoạt động công đoàn.

3. Việc tập hợp và phát triển đoàn viên công đoàn đối với những người lao động làm việc không trọn thời gian, lao động giao kết nhiều hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động, lao động trong mô hình kinh tế chia sẻ và lao động đặc thù khác trong khu vực không có quan hệ lao động theo quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

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, trừ trường hợp tổ chức đối thoại tại nơi làm việc và thương lượng tập thể theo quy định của Bộ luật 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; được thông tin về 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.

Phương án 1 (người lao động nước ngoài được gia nhập CĐ theo PA1 của Điều 5):

3. Ứng cử, đề cử, bầu cử cơ quan lãnh đạo của công đoàn theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam. Trường hợp đoàn viên là công dân nước ngoài thì không được ứng cử, nhận đề cử để bầu vào cơ quan lãnh đạo của công đoàn.

Phương án 2 (nếu thực hiện theo PA 2 của Điều 5):

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

4. Chất vấn cán bộ lãnh đạo công đoàn; kiến nghị xử lý kỷ luật cán bộ công đoàn có sai phạm.

5. Được công đoàn tư vấn pháp luật, trợ giúp pháp lý miễn phí về pháp luật lao động, công đoàn.

6. Được công đoàn hướng dẫn giúp đỡ tìm việc làm, học nghề; thăm hỏi, giúp đỡ lúc ốm đau, thai sản hoặc khi gặp hoàn cảnh khó khăn.

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

8. 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.

9. Được hưởng chính sách chăm lo phúc lợi, thuê nhà ở xã hội của Tổng Liên đoàn Lao động 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 chất lượng, hiệu quả lao động, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động và tổ chức công đoàn, xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định.

CHƯƠNG III

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

Điều 23. Quan hệ giữa Công đoàn với Nhà nước, đơn vị sử dụng lao động

Quan hệ giữa Công đoàn với Nhà nước, đơn vị 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 hòa và ổn định.

Điều 24. Trách nhiệm của Nhà nước đối với Công đoàn

1. Bảo đảm, hỗ trợ, 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; 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.

3. 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.

4. Phối hợp và tạo điều kiện để Công đoàn tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội; thực hiện giám sát, tham gia kiểm tra, thanh tra và giám sát, đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

5. 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.

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

1. Thừa nhận, tôn trọng và không được cản trở, gây khó khăn cho 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, 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.

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.

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 và đóng kinh phí công đoàn theo quy định tại các điều 26, 27, 28 và 29 của Luật này.

CHƯƠNG IV

NHỮNG BẢO ĐẢM HOẠT ĐỘNG CỦA CÔNG ĐOÀN

Điều 26. Bảo đảm về tổ chức, cán bộ

1. Công đoàn các cấp được bảo đảm về tổ chức 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. Cơ quan có thẩm quyền quyết định số lượng cán bộ công đoàn chuyên trách là cán bộ, công chức, viên chức sau khi thống nhất với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

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 phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ.

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 bảo đảm thời gian để thực hiện nhiệm vụ công đoàn và được đơn vị sử dụng lao động trả lương. Tổng thời gian làm việc của toàn bộ cán bộ công đoàn không chuyên trách được xác định trên cơ sở tương ứng với số lượng đoàn viên công đoàn như sau:

a) Công đoàn cơ sở có dưới 50 đoàn viên công đoàn, tối thiểu là 60 giờ làm việc trong một tháng;

b) Công đoàn cơ sở có từ 50 đoàn viên công đoàn đến dưới 100 đoàn viên công đoàn, tối thiểu là 100 giờ làm việc trong một tháng;

c) Công đoàn cơ sở có từ 100 đoàn viên công đoàn đến dưới 5000 đoàn viên công đoàn thì ngoài thời gian quy định tại điểm b khoản 2 Điều này, tổng thời gian làm việc của toàn bộ cán bộ công đoàn không chuyên trách được tăng thêm tối thiểu 24 giờ làm việc trong một tháng đối với mỗi 100 đoàn viên công đoàn;

d) Công đoàn cơ sở có từ 5000 đoàn viên công đoàn trở lên thì ngoài thời gian quy định tại điểm b, c khoản 2 Điều này, tổng thời gian làm việc của toàn bộ cán bộ công đoàn không chuyên trách được tăng thêm tối thiểu 24 giờ làm việc trong một tháng đối với mỗi 300 đoàn viên công đoàn;

đ) Tùy theo quy mô cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp mà công đoàn và đơn vị sử dụng lao động thỏa thuận về thời gian tăng thêm.

3. Cán bộ công đoàn không chuyên trách được nghỉ làm việc và được hưởng lương do đơn vị sử dụng lao động chi trả trong những ngày tham dự cuộc họp, tập huấn, đào tạo do công đoàn cấp trên triệu tập; 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 đơn vị 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 đơn vị 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 thì được gia hạn hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc đến hết nhiệm kỳ.

2. Đơn vị 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 công tác 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 cáo cho cơ quan, tổ chức có thẩm quyền, đơn vị 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 đơn vị 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; đồng thời hỗ trợ tìm việc làm mới và trợ cấp trong thời gian gián đoạn việc làm theo quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

Điều 29. Tài chính công đoàn

1. Tài chính công đoàn gồm các nguồn thu sau đây:

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, doanh nghiệp đóng bằng 2% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội 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. Trường hợp doanh nghiệp gặp khó khăn do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh phải tạm dừng sản xuất, kinh doanh dẫn đến không có khả năng đóng kinh phí công đoàn theo điểm b khoản 1 Điều này thì được xem xét miễn, giảm hoặc tạm dừng đóng.

3. Chính phủ quy định chi tiết điểm b, điểm c khoản 1, khoản 2 Điều này.

Điều 30. Quản lý, sử dụng tài chính công đoàn

1. 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.

- Phương án 1 (của khoản 2):

2. Tại những nơi đã có tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, kinh phí công đoàn theo điểm b khoản 1 Điều 29 được phân phối cho các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở theo quy định của Chính phủ.

- Phương án 2 (của khoản 2):

2. *Kinh phí công đoàn theo điểm b khoản 1 Điều 29 do công đoàn cấp trên quản lý, sử dụng 25%; 75% còn lại được phân phối cho công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp như sau:*

a) *Ở cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp chỉ có tổ chức công đoàn, công đoàn cơ sở được phân phối toàn bộ kinh phí nêu trên;*

b) *Ở doanh nghiệp chỉ có tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp thì tổ chức này được phân phối theo số thành viên trên số lao động thu được kinh phí công đoàn;*

c) *Ở doanh nghiệp có cả công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, công đoàn cơ sở được phân phối số kinh phí công đoàn nêu trên sau khi trừ đi số kinh phí cho tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp theo điểm b khoản 2 Điều này;*

d) *Ở doanh nghiệp chưa có công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở tạm giữ toàn bộ số kinh phí nêu trên để thực hiện chi cho người lao động tại doanh nghiệp và hoàn trả số chưa chi cho công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp khi được thành lập theo điểm a và điểm b khoản 2 Điều này.*

Việc quản lý, sử dụng kinh phí công đoàn của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp do Chính phủ quy định.

3. Việc lập dự toán, chấp hành, kế toán, quyết toán kinh phí công đoàn của tổ chức Công đoàn thực hiện theo quy định của pháp luật và của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và được sử dụng cho các nhiệm vụ sau đây:

a) Tổ chức hoạt động đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn và người lao động; 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 cho cho đoàn viên công đoàn và người lao động;

d) Phát triển đoàn viên công đoàn, thành lập công đoàn cơ sở, xây dựng công đoàn và hệ thống chính trị 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 đơn vị 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; nhà lưu trú cho đoàn viên công đoàn công tác tại các xã vùng sâu, vùng xa, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, khu vực biên giới, hải đảo; các thiết chế công đoàn phục vụ đoàn viên, người lao động;

l) Tổ chức hoạt động về giới và bình đẳng giới;

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

n) Hoạt động của bộ máy công đoàn các cấp;

o) Trả lương cho cán bộ công đoàn chuyên trách, phụ cấp trách nhiệm cho cán bộ công đoàn không chuyên trách;

p) Hỗ trợ công đoàn cơ sở nơi doanh nghiệp được miễn, giảm kinh phí công đoàn theo khoản 2 Điều 29 để chăm lo cho đoàn viên công đoàn và 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.

4. Đoàn phí công đoàn và nguồn thu khác theo điểm d khoản 1 Điều 29 chi theo quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

5. Việc lập dự toán, chấp hành, kế toán và quyết toán 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.

6. Chính phủ quy định chi tiết khoản 2, khoản 3 và khoản 5 Điều này.

Điều 31. Tài sản công đoàn

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

2. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam thực hiện việc quản lý, sử dụng, khai thác tài sản thuộc sở hữu của Công đoàn theo quy định của pháp luật về quản lý, sử dụng tài sản công và các quy định pháp luật khác có liên quan. Việc quản lý, sử dụng, khai thác tài sản thuộc sở hữu của Công đoàn tại các đơn vị không thuộc đối tượng áp dụng Luật quản lý sử dụng tài sản công thực hiện theo quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

3. Vốn công đoàn đầu tư tại doanh nghiệp là phần vốn của Công đoàn làm chủ sở hữu được đầu tư tại doanh nghiệp và doanh nghiệp đã nhận tương ứng với tỷ lệ vốn góp tại doanh nghiệp. 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 32. Kiểm tra, thanh tra, kiểm toán, giám sát tài chính công đoàn

1. 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.

2. Cơ quan kiểm tra của Công đoàn kiểm tra hoặc yêu cầu kiểm toán việc quản lý, sử dụng tài chính của Công đoàn 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. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam báo cáo việc quản lý, sử dụng tài chính công đoàn theo quy định của pháp luật.

Điều 33. 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 bằng một trong các hình thức: niêm yết tại trụ sở làm việc của cơ quan, tổ chức, đơn vị; phát hành ấn phẩm; thông báo bằng văn bản đến các cơ quan, tổ chức, đơn vị, cá nhân có liên quan; đưa lên trang thông tin điện tử; thông báo trên các phương tiện thông tin đại chúng.

CHƯƠNG V

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

Điều 34. Thẩm quyền, trình tự giải quyết tranh chấp về quyền công đoàn

1. Tranh chấp thuộc phạm vi quyền, trách nhiệm của Công đoàn trong quan hệ lao động; tranh chấp khi người sử dụng lao động có hành vi phân biệt đối xử với người lao động, cán bộ công đoàn vì lý do thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn, can thiệp, thao túng tổ chức công đoàn thì thẩm quyền, trình tự, thủ tục giải quyết theo pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động.

2. Tranh chấp thuộc phạm vi quyền, trách nhiệm của Công đoàn trong các quan hệ khác thì thẩm quyền, trình tự, thủ tục giải quyết theo pháp luật tương ứng có liên quan.

3. Tranh chấp liên quan đến việc không thực hiện hoặc từ chối thực hiện trách nhiệm của đơn vị sử dụng lao động đối với Công đoàn thì công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên trực tiếp kiến nghị cơ quan nhà nước có thẩm quyền giải quyết hoặc khởi kiện tại Tòa án theo quy định của pháp luật.

Điều 35. 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 36. 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