QUỐC HỘI

Luật số: 50/2024/QH15

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

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, là thành viên trong hệ thống chính trị do Đảng Cộng sản Việt Nam lãnh đạo; đại diện cho công nhân, cán bộ, công chức, viên chức, người lao động (sau đây gọi chung là người lao động), cùng với cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội 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; việc 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, 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 (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, người lao động và tổ chức, cá nhân khác có liên quan đến tổ chức và hoạt động công đoàn.

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, 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 thường xuyên công việc 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 kiêm nhiệm công việc của tổ chức Công đoàn.

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

7. *Người sử dụng lao động* là cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, tuyển dụng, sử dụng người 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 về việc thực hiện quyền công đoàn hoặc giữa tổ chức Công đoàn với tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp về việc có liên quan đến tổ chức, hoạt động 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 và chấm dứt hoạt động công đoàn; quyền, trách nhiệm của tổ chức công đoàn các cấp; quyền, trách nhiệm của đoàn viên công đoàn; tài chính, tài sản của Công đoàn; nội dung khác liên quan đến tổ chức và hoạt động công đoàn. Điều lệ Công đoàn Việt Nam không được trái với quy định của Hiến pháp, 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. Người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 12 tháng trở lên được gia nhập và hoạt động công đoàn tại công đoàn cơ sở.

3. Việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn thực hiện theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam, Luật này và 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

Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được thành lập và hoạt động hợp pháp mà tự nguyện, tán thành Điều lệ Công đoàn Việt Nam thì có quyền gia nhập Công đoàn Việt Nam; việc gia nhập Công đoàn Việt Nam được quy định như sau:

1. Hồ sơ gia nhập Công đoàn Việt Nam bao gồm:

a) Văn bản đề nghị gia nhập Công đoàn Việt Nam;

b) Bản sao các 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 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 của người lao động tại doanh nghiệp và thành viên của tổ chức mình có liên quan đến tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp;

2. Trình tự, thủ tục gia nhập Công đoàn Việt Nam được thực hiện như sau:

a) Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp gửi hồ sơ quy định tại khoản 1 Điều này đến công đoàn cấp tỉnh, ngành trung ương và tương đương có thẩm quyền;

b) Khi nhận đủ hồ sơ theo quy định tại khoản 1 Điều này, công đoàn cấp tỉnh, ngành trung ương và tương đương có thẩm quyền xem xét, 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;

3. Khi được công nhận việc gia nhập Công đoàn Việt Nam thì:

a) Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp đương nhiên chấm dứt hoạt động với tư cách tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp. Công đoàn cấp tỉnh, ngành trung ương và tương đương có trách nhiệm thông báo kết quả công nhận cho cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền cấp đăng ký để thu hồi đăng ký đã cấp;

b) Người lao động là 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 được công nhận là đoàn viên công đoàn;

4. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn việc gia nhập Công đoàn Việt Nam của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp 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 Công đoàn.

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 bao gồm 4 cấp sau đây:

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

b) Công đoàn cấp tỉnh, ngành trung ương và tương đương bao gồm liên đoàn lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (sau đây gọi là liên đoàn lao động cấp tỉnh); công đoàn ngành trung ương; công đoàn tập đoàn kinh tế, công đoàn tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam;

c) Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở bao gồm liên đoàn lao động huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, thành phố thuộc thành phố trực thuộc Trung ương (sau đây gọi là liên đoàn lao động cấp huyện); công đoàn ngành địa phương; công đoàn tập đoàn kinh tế, công đoàn tổng công ty không thuộc trường hợp quy định tại điểm b khoản này; 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 bao gồm công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn cơ sở.

2. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam quyết định thành lập và xác định cấp công đoàn đối với công đoàn đơn vị hành chính - kinh tế đặc biệt trên cơ sở quyết định của Quốc hội về thành lập đơn vị hành chính - kinh tế đặc biệt.

3. 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 việc thực hiện nội dung quy định tại khoản này.

4. Điều kiện, trình tự, thủ tục thành lập, giải thể và chấm dứt hoạt động của tổ chức Công đoàn thực hiện 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 phải phù hợp với đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách đối ngoại, Hiến pháp, pháp luật, quy định về công tác đối ngoại nhân dân và điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên.

2. Hợp tác quốc tế về công đoàn được thực hiện trên cơ sở tôn trọng độc lập, chủ quyền và toàn vẹn lãnh thổ, bảo đảm nguyên tắc bình đẳng, tôn trọng thể chế chính trị và không can thiệp vào công việc nội bộ của nhau; nâng cao vị thế, uy tín của Việt Nam và Công đoàn Việt Nam trên trường quốc tế.

3. Nội dung hợp tác quốc tế về công đoàn bao gồm:

a) Thông tin, tuyên truyền về đường lối, chủ trương, chính sách đối ngoại, thành tựu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước;

b) Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cán bộ công đoàn;

c) 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;

d) Thiết lập quan hệ hợp tác, đàm phán, ký kết và thực hiện cam kết, thỏa thuận hợp tác song phương và đa phương; đại diện cấp quốc gia của người lao động tham gia các diễn đàn quốc tế; tham gia hoạt động, gia nhập hoặc rút khỏi tổ chức công đoàn quốc tế;

đ) Vận động, điều phối, phê duyệt, tiếp nhận, quản lý sử dụng nguồn viện trợ, tài trợ, hỗ trợ kỹ thuật của các đối tác quốc tế cho Công đoàn theo quy định của pháp luật;

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

g) Thực hiện hoạt động đối ngoại nhân dân khác phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của Công đoàn Việt Nam.

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 Luật này và pháp luật có liên quan.

Điều 10. Các 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 các hành vi sau đây:

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, thưởng, phúc lợi, thời giờ làm việc, các quyền và nghĩa vụ khác trong lao động;

d) Kỳ thị, phân biệt đối xử về giới, dân tộc, tôn giáo, tín ngưỡng và phân biệt đối xử khác trong lao động;

đ) Thông tin không đúng sự thật nhằm hạ thấp uy tín, danh dự 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 công đoàn;

h) Hành vi khác theo quy định của pháp luật.

3. Sử dụng biện pháp kinh tế, đe dọa tinh thần 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, trách nhiệm của Công đoàn.

4. Không bảo đảm các điều kiện hoạt động công đoàn và 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; quản lý, sử dụng kinh phí công đoàn không đúng quy định.

6. Nhận viện trợ, tài trợ, tiếp nhận hỗ trợ kỹ thuật trái quy định của pháp luật.

7. 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, đơn vị, doanh nghiệp, cá nhân.

8. Thông tin không đúng sự thật, kích động, xuyên tạc, phỉ 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 ở cấp quốc gia trong quan hệ lao động; là thành viên của các ủy ban, ban chỉ đạo, hội đồng quốc gia 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 tập thể, ký kết và giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể theo quy định của pháp luật về lao động.

Chủ động thỏa thuận với người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động hỗ trợ, thực hiện các chế độ, điều kiện thuận lợi hơn so với quy định của pháp luật về lao động.

3. Đại diện theo pháp luật cho tập thể người lao động khởi kiện vụ việc lao động tại Tòa án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động bị vi phạm.

Đại diện theo ủy quyền của người lao động khởi kiện vụ việc lao động tại Tòa án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động bị vi phạm, trừ trường hợp pháp luật về tố tụng có quy định khác.

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 để 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 xây dựng, ban hành và giám sát việc thực hiện thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng; nội quy lao động; kế hoạch, nội quy, quy trình, biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; quy chế thực hiện dân chủ của cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp và các văn bản, nội dung 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 về các vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích hợp pháp 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 hóa, tinh thần; động viên, khen thưởng, hỗ trợ khi ốm đau, thai sản, khó khăn, hoạn nạn và các hoạt động chăm lo khác cho đoàn viên công đoàn và người lao động.

9. Hỗ trợ đào tạo, 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.

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, hỗ trợ 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 bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp hoặc người bào chữa 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 để phục vụ đoàn viên công đoàn, 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, chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn, người lao động.

13. 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 thực hiện dân chủ ở cơ sở.

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

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

16. Kiến nghị với cơ quan, tổ chức, cá nhân 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.

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

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

4. 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.

5. Thực hiện các biện pháp hỗ trợ, bảo vệ đoàn viên công đoàn, cán bộ công đoàn và công đoàn cơ sở; hướng dẫn, hỗ trợ các hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể, 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.

6. Cung cấp, kết nối, chia sẻ thông tin, dữ liệu về tổ chức và hoạt động công đoàn với cơ quan quản lý nhà nước theo quy định của pháp luật.

7. Kiến nghị, đề xuất với cơ quan nhà nước có thẩm quyền xem xét, giải quyết kiến nghị, phản ánh, khiếu nại, tố cáo của người lao động, tập thể người lao động và các vấn đề khác mà đoàn viên công đoàn, 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, đơn vị, 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 trình Ủy ban Thường vụ Quốc hội, Quốc hội về đề nghị xây dựng luật, pháp lệnh, nghị quyết; trình dự án luật, dự thảo nghị quyết trước Quốc hội, trình dự án pháp lệnh, dự thảo 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 công đoàn, quyền, nghĩa vụ của người lao động.

Điều 14. Tham dự 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 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 kỳ họp, hội nghị, phiên họp của Thường trực Hội đồng nhân dân, Hội đồng nhân dân,

Ủy ban nhân dân cùng cấp và 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 trung ương và địa phương; công đoàn tập đoàn kinh tế, công đoàn tổng công ty; công đoàn các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế, khu công nghệ cao và công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở khác được mời tham dự cuộc họp, hội nghị của cơ quan chuyên môn, 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 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 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 việc thực hiện chế độ, chính sách, pháp luật về công đoàn, lao động, việc làm, tiền lương, cán bộ, công chức, viên chức, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế, an toàn, vệ sinh lao động 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 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 cơ quan nhà nước có thẩm quyền có trách nhiệm mời đại diện Công đoàn tham gia.

3. Khi tham gia kiểm tra, thanh tra, 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 đến nội dung kiểm tra, thanh tra;

b) Kiến nghị biện pháp ngăn ngừa, sửa chữa, 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, vệ sinh lao động, kể cả trường hợp phải tạm ngừng hoạt động trong trường hợp phát hiện nơi làm việc có yếu tố có hại hoặc yếu tố nguy hiểm đến sức khỏe, tính mạng người lao động.

Điều 16. Giám sát của Công đoàn

1. Giám sát của Công đoàn bao gồm hoạt động tham gia giám sát với cơ quan nhà nước có thẩm quyền và hoạt động chủ trì giám sát.

2. Hoạt động tham gia giám sát với cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Công đoàn thực hiện theo quy định của Luật Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và quy định khác của pháp luật có liên quan.

3. Hoạt động chủ trì giám sát của Công đoàn mang tính xã hội, bao gồm việc theo dõi, phát hiện, xem xét, đánh giá, kiến nghị trong xây dựng và thực hiện chính sách, pháp luật về công đoàn, lao động, việc làm, tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế, an toàn, vệ sinh lao động, thỏa ước lao động tập thể, thực hiện dân chủ ở cơ sở 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.

4. Hoạt động chủ trì giám sát của Công đoàn đối với người sử dụng lao động, cơ quan, tổ chức có liên quan đến nội dung giám sát được thực hiện theo quy định của Luật này, luật khác có liên quan và bảo đảm các nguyên tắc sau đây:

a) Khách quan, công khai, minh bạch;

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

c) Không trùng lặp về nội dung, thời gian với hoạt động kiểm tra, thanh tra và hoạt động giám sát khác; không làm cản trở hoạt động bình thường của người sử dụng lao động, cơ quan, tổ chức được giám sát.

5. Hoạt động chủ trì giám sát của Công đoàn thực hiện theo các hình thức sau đây:

a) Nghiên cứu, xem xét văn bản, báo cáo của người sử dụng lao động, cơ quan, tổ chức được giám sát;

b) Thông qua đối thoại với người sử dụng lao động, 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;

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

d) Tổ chức đoàn giám sát.

6. Khi thực hiện hoạt động chủ trì giám sát, Công đoàn có quyền, trách nhiệm sau đây:

a) Xây dựng chương trình, kế hoạch giám sát bao gồm nội dung, hình thức, đối tượng, thời gian và các nội dung cần thiết khác để bảo đảm thực hiện giám sát;

b) Thông báo trước về chương trình, kế hoạch giám sát và yêu cầu người sử dụng lao động, cơ quan, tổ chức có liên quan báo cáo bằng văn bản hoặc cung cấp thông tin, tài liệu liên quan đến nội dung giám sát;

c) Yêu cầu người sử dụng lao động, cơ quan, tổ chức được giám sát trao đổi, làm rõ những vấn đề cần thiết qua giám sát;

d) Kiến nghị người sử dụng lao động, cơ quan, tổ chức được giám sát hoặc người 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, cơ quan, tổ chức, cá nhân, lợi ích của Nhà nước;

đ) Kiến nghị xem xét trách nhiệm của người sử dụng lao động, cơ quan, tổ chức được giám sát, cá nhân có hành vi vi phạm pháp luật được phát hiện qua giám sát;

e) Thông báo kết quả giám sát đến người sử dụng lao động, cơ quan, tổ chức được giám sát và cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan;

g) Chịu trách nhiệm về những nội dung kiến nghị sau giám sát; theo dõi, đôn đốc việc giải quyết kiến nghị sau giám sát; xem xét, giải quyết khi có kiến nghị về kết quả giám sát.

7. Người sử dụng lao động, cơ quan, tổ chức được giám sát có quyền, trách nhiệm sau đây:

a) Được thông báo trước về nội dung, kế hoạch giám sát;

b) Bố trí thời gian, địa điểm, thành phần làm việc theo yêu cầu của đoàn giám sát;

c) Được trao đổi, làm rõ về các nội dung giám sát thuộc phạm vi trách nhiệm của mình;

d) Được kiến nghị xem xét lại kết quả giám sát, kiến nghị sau giám sát khi cần thiết;

đ) Thực hiện theo yêu cầu, kiến nghị quy định tại các điểm b, c, d và đ khoản 6 Điều này;

e) Thực hiện kiến nghị sau giám sát.

Điều 17. Phản biện xã hội của Công đoàn

1. Công đoàn có quyền và trách nhiệm tham gia ý kiến, phản biện xã hội đối với dự thảo văn bản quy phạm pháp luật, quy hoạch, kế hoạch, chương trình, dự án, đề án của cơ quan nhà nước có liên quan trực tiếp đến quyền, lợi ích của đoàn viên công đoàn, người lao động.

Ý kiến phản biện xã hội của Công đoàn được nghiên cứu tiếp thu, giải trình theo quy định của pháp luật.

2. Công đoàn có trách nhiệm đề xuất nội dung và thực hiện phản biện xã hội theo quy định của Luật Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và 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, Điều lệ Công đoàn Việt Nam và các quy định khác 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, đơn vị, 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, doanh nghiệp 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.

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 cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã 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 có trách nhiệm tuyên truyền, vận động, gặp gỡ, hướng dẫn người làm việc không có quan hệ lao động 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 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 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 của Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

6. Chính quyền địa phương, cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân các cấp và cơ quan, tổ chức 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 đối với người lao động ở nơi chưa có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở

1. Ở nơi chưa có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, Công đoàn 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 người sử dụng lao động có dấu hiệu xâm phạm quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này.

2. Việc 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, 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, chính sách, pháp luật của Nhà nước liên quan đến công đoàn, người lao động và quy định của Công đoàn.

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

5. Chất vấn cán bộ lãnh đạo công đoàn các cấp, kiến nghị xử lý kỷ luật cán bộ công đoàn có sai phạm theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

6. Được Công đoàn hỗ trợ pháp lý miễn phí pháp luật về công đoàn, lao động, việc làm, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế, an toàn, vệ sinh lao động, cán bộ, 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, nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp; được thăm hỏi, giúp đỡ khi ốm đau, thai sản, khó khăn, hoạn nạn và thụ hưởng các hoạt động chăm lo, phúc lợi khác do Công đoàn thực hiện.

8. Được tham gia hoạt động văn hóa, thể thao, tham quan, du lịch do Công đoàn tổ chức hoặc phối hợp tổ chức.

9. Đề xuất với Công đoàn kiến nghị cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã về việc thực hiện chế độ, chính sách, pháp luật đối với người lao động.

10. Được thụ hưởng chính sách thuê nhà ở xã hội 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. 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, các quy định của Công đoàn; tham gia hoạt động công đoàn, xây dựng Công đoàn vững mạnh.

2. Học tập nâng cao trình độ chính trị, văn hóa, 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, 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, nhiệm vụ, quyền, trách nhiệm theo quy định của pháp luật.

2. Tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật về công đoàn, lao động và quy định khác của pháp luật có liên quan đến 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, lao động và pháp luật khác có liên quan trực tiếp đến quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; cùng 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 có liên quan trực tiếp đến công đoàn và 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; có chính sách ưu tiên tuyển dụng cán bộ công đoàn chuyên trách trưởng thành từ cơ sở, người lao động trưởng thành trong phong trào công nhân và hoạt động công đoàn.

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

7. Chính phủ, Bộ, cơ quan ngang Bộ, chính quyền địa phương có trách nhiệm cung cấp thông tin, tài liệu cần thiết để Công đoàn tham gia ý kiến, phản biện xã hội trong việc xây dựng chính sách, pháp luật, quy hoạch, kế hoạch, chương trình, dự án, đề án của cơ quan nhà nước có liên quan trực tiếp đến công đoàn, quyền, lợi ích của đoàn viên công đoàn, người lao động.

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

Quan hệ giữa Công đoàn với Nhà nước, với người sử dụng lao động là quan hệ hợp tác, phối hợp để thực hiện chức năng, nhiệm vụ, 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 25. Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với Công đoàn

1. Thừa nhận, tôn trọng, tạo điều kiện và không cản trở, gây khó khăn khi người lao động tiến hành các hoạt động hợp pháp để 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 cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp mình 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 và hoạt động 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 tập thể, ký kết, thực hiện thỏa ước lao động tập thể và quy chế thực hiện dân chủ ở 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 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 chức, viên chức 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. Căn cứ vào yêu cầu, nhiệm vụ của từng công đoàn cơ sở và số lượng lao động trong cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp, cơ quan có thẩm quyền quản lý cán bộ công đoàn quyết định bố trí cán bộ công đoàn chuyên trách.

Điều 27. Bảo đảm điều kiện hoạt động công đoàn

1. Cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp có trách nhiệm bố trí nơi làm việc, phương tiện làm việc và điều kiện 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 một 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, loại hình, tính chất của cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp mà ban chấp hành công đoàn cơ sở và người 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 tiền lương do người sử dụng lao động chi trả trong những ngày tham dự đại hội, cuộc họp, hội nghị, hội thảo, tập huấn, đào tạo do công đoàn cấp trên triệu tập và không tính vào thời gian quy định tại khoản 2 Điều này; chi phí đi lại, ăn, ở và sinh hoạt trong những ngày tham dự do 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, đơn vị, 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 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 biết, 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 hoặc đại diện theo pháp luật khởi kiện vụ việc lao động tại Tòa án để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho cán bộ công đoàn, trừ trường hợp cán bộ công đoàn từ chối.

Trường hợp không thể trở lại làm công việc cũ thì cán bộ công đoàn không chuyên trách được Công đoàn hỗ trợ tìm việc làm mới và trong thời gian gián đoạn việc làm được hỗ trợ bằng tiền từ nguồn tài chính công đoàn 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 hợp pháp của tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài theo quy định của pháp luật.

2. Chính phủ quy định phương thức, thời hạn và nguồn đóng kinh phí công đoàn; trường hợp không đóng hoặc chậm 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

1. Doanh nghiệp, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã thực hiện giải thể, phá sản theo quy định của pháp luật thì được xem xét miễn số tiền chưa đóng kinh phí công đoàn.

2. Doanh nghiệp, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã gặp khó khăn vì lý do kinh tế hoặc bất khả kháng thì được xem xét giảm mức đóng kinh phí công đoàn.

3. Trường hợp doanh nghiệp, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã gặp khó khăn phải tạm dừng sản xuất, kinh doanh dẫn đến việc không có khả năng đóng kinh phí công đoàn thì được xem xét tạm dừng đóng kinh phí công đoàn trong thời gian không quá 12 tháng.

Hết thời hạn tạm dừng đóng, doanh nghiệp, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã tiếp tục đóng kinh phí công đoàn và đóng bù kinh phí công đoàn 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 thống nhất với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam quy định về việc miễn, giảm, tạm dừng đóng kinh phí công đoàn; quy định chi tiết các nội dung khác của 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, 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 và 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 đoàn viên công đoàn, người lao động;

c) Thăm hỏi, trợ cấp cho đoàn viên công đoàn và người lao động khi ốm đau, thai sản, khó khăn, hoạn nạn; 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 Đảng, Nhà nước 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 hóa, thể thao, tham quan, du lịch cho đoàn viên công đoàn và người lao động;

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

i) 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 công đoàn, người lao động theo quy định của pháp luật;

k) Hoạt động bảo đảm bình đẳng giới phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn;

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

m) Chi quản lý hành chính để phục vụ hoạt động của tổ chức Công đoàn các cấp, hoạt động hợp tác quốc tế của Công đoàn;

n) 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;

o) Hỗ trợ cho cán bộ công đoàn không chuyên trách trong thời gian gián đoạn việc làm, không thể trở lại làm công việc cũ do 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;

p) Hỗ trợ công đoàn cơ sở nơi được miễn, giảm hoặc tạm dừng đóng kinh phí công đoàn quy định tại Điều 30 của Luật này 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) Nhiệm vụ chi khác theo quy định của pháp luật.

3. Việc lập và chấp hành dự toán, 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.

4. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam thực hiện việc phân cấp thu, phân phối kinh phí công đoàn. Ở những nơi có tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, số kinh phí công đoàn dành cho cấp cơ sở được phân phối cho tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp theo số thành viên của tổ chức này tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, số tiền đóng, tổng số người lao động tại doanh nghiệp tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc.

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 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. Việc quản lý, sử dụng, khai thác tài sản công đoàn được thực hiện như sau:

a) Việc quản lý, sử dụng, khai thác tài sản công đoàn tại Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, liên đoàn lao động cấp tỉnh; công đoàn ngành trung ương và tương đương; liên đoàn lao động cấp huyện; công đoàn ngành địa phương; công đoàn tập đoàn kinh tế; công đoàn tổng công ty; công đoàn các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế, khu công nghệ cao; 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 khác của pháp luật 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 tại công đoàn các cấp phải được kiểm tra, kiểm toán theo quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam phù hợp với pháp luật về kiểm toán và pháp luật có liên quan.

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 có thẩm quyền thực hiện việc thanh tra, kiểm tra, giám sát việc quản lý, sử dụng tài chính công đoàn theo quy định của pháp luật.

4. Định kỳ hai năm một lần, 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.

5. Định kỳ hai năm một lần, Kiểm toán nhà nước thực hiện kiểm toán việc quản lý và sử dụng tài chính công đoàn và báo cáo kết quả với Quốc hội cùng thời điểm báo cáo quy định tại khoản 4 Điều này; thực hiện kiểm toán đột xuất theo yêu cầu của Quốc hội, Ủy ban Thường vụ Quốc hội.

Điều 34. Công khai tài chính công đoàn

Công đoàn các cấp thực hiện công khai tài chính hằng năm tại hội nghị ban chấp hành công đoàn, đồng thời phải công khai bằng 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, doanh nghiệp, cá nhân có liên quan;

3. Thông báo tại hội nghị cán bộ, công chức, viên chức, người lao động hằng năm;

4. Đăng tải trên trang thông tin điện tử của cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp.

Chương V
GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP VỀ QUYỀN CÔNG ĐOÀN, 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 được thực hiện theo quy định của pháp luật về lao động.

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

3. 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 và khoản 2 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, đơn vị, 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 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 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 7 năm 2025.

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

Luật này được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XV, kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 27 tháng 11 năm 2024.

CHỦ TỊCH QUỐC HỘI

Trần Thanh Mẫn