**20 CÂU HỎI ĐÁP VỀ LUẬT CÔNG ĐOÀN**

**Người biên soạn: Trịnh Thị Kiều Oanh**

**Câu 1. Anh B là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam được 18 tháng. Anh B có nguyện vọng tham gia vào công đoàn, hỏi theo quy định pháp luật anh B có được tham gia vào công đoàn hay không?**

*Trả lời:* Căn cứ theo quy định tại Điều 5 Luật Công đoàn 2012 quy định như sau:Quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn

1. Người lao động là người Việt Nam làm việc trong cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.

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

Theo đó, người lao động là người Việt Nam làm việc trong cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp có quyền gia nhập và hoạt động công đoàn. Căn cứ khoản 1 Điều 1 Điều lệ Công đoàn ban hành kèm theo Quyết định 174/QĐ-TLĐ năm 2020 quy định về đối tượng được phép tham gia Công đoàn Việt Nam như sau:

1. Người Việt Nam làm công hưởng lương trong các đơn vị sử dụng lao động hoạt động hợp pháp trên lãnh thổ Việt Nam và người Việt Nam lao động tự do hợp pháp, không phân biệt nghề nghiệp, giới tính, tín ngưỡng, tán thành Điều lệ Công đoàn Việt Nam, tự nguyện sinh hoạt trong một tổ chức cơ sở của công đoàn, đóng đoàn phí theo quy định thì được gia nhập Công đoàn Việt Nam.

2. Khuyến khích người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, người nước ngoài lao động hợp pháp tại Việt Nam, tham gia các hình thức tập hợp của tổ chức Công đoàn Việt Nam.

*Như vậy, theo Khoản 2 Điều 5 Luật Công Đoàn số 50/2024/QH15 quy định về quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn: 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. Do đó, anh B có quyền tham gia công đoàn cơ sở tại nơi anh B đang làm việc.*

**Câu 2. Anh chị hãy cho biết hợp tác quốc tế về công đoàn phải tuân thủ những nguyên tắc cơ bản nào? Nội dung hợp tác quốc tế về công đoàn bao gồm những hoạt động chính nào?**

*Trả lời:* Điều 9 Luật Công đoàn số 50/2024/QH15 quy định:

(i) Những nguyên tắc cơ bản mà hợp tác quốc tế về công đoàn phải tuân thủ như sau:

- 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 Việt Nam là thành viên.

- Tôn trọng độc lập, chủ quyền và toàn vẹn lãnh thổ của các quốc gia.

- Bảo đảm nguyên tắc bình đẳng, tôn trọng thể chế chính trị và không can thiệp vào công việc nội bộ của nhau.

(ii) Nội dung hợp tác quốc tế về công đoàn bao gồm những hoạt động chính sau:

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

- Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cán bộ công đoàn.

- 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.

- 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.

- 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.

- Tiếp nhận và trao tặng các hình thức khen thưởng.

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

*Như vậy,* *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.*

**Câu 3.** **Do ảnh hưởng của thiên tai, Công ty P phải tạm dừng sản xuất trong 6 tháng. Họ muốn biết có thể tạm dừng đóng kinh phí công đoàn trong thời gian này hay không và có phải đóng bù sau đó không.?**

*Trả lời:* Theo quy định tại khoản 3 Điều 30 Luật Công đoàn 2024 thì việc tạm dừng đóng kinh phí công đoàn của doanh nghiệp, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã như sau:

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.

*Như vậy,* do ảnh hưởng của thiên tai, Công ty P phải tạm dừng sản xuất trong 6 tháng. Họ muốn biết có thể tạm dừng đóng kinh phí công đoàn trong thời gian này vẫn phải đóng bù. Bởi lẽ, theo Khoản 3 Điều 30 Luật Công đoàn 2024, công ty có thể được xem xét tạm dừng đóng kinh phí công đoàn trong thời gian không quá 12 tháng nếu gặp khó khăn phải tạm dừng sản xuất, kinh doanh. Vì trường hợp của Công ty P là 6 tháng, nằm trong khung thời gian cho phép, họ có thể nộp đơn xin tạm dừng. Sau khi hết thời hạn tạm dừng (6 tháng), công ty phải tiếp tục đóng kinh phí công đoàn và có trách nhiệm đóng bù cho thời gian tạm dừng. Thời hạn để đóng bù là chậm nhất vào ngày cuối cùng của tháng tiếp theo sau khi kết thúc việc tạm dừng (tháng thứ 7 sau khi tạm dừng).

**Câu 4. Công đoàn có thể hỗ trợ pháp lý cho đoàn viên công đoàn và người lao động thông qua những hình thức nào?**

*Trả lời:* Khoản 10 Điều 11 của Luật Công đoàn số 50/2024/QH15, Công đoàn có thể hỗ trợ pháp lý cho đoàn viên công đoàn và người lao động thông qua các hình thức sau:

1. Tư vấn pháp luật thông qua việc:

a) Hướng dẫn, đưa ra ý kiến, hỗ trợ soạn thảo văn bản liên quan đến tranh chấp, khiếu nại, vướng mắc pháp luật;

b) Hướng dẫn giúp các bên hòa giải, thương lượng, thống nhất hướng giải quyết vụ việc.

Công đoàn có thể cung cấp dịch vụ tư vấn pháp luật miễn phí cho đoàn viên và người lao động, giúp họ hiểu rõ về quyền và nghĩa vụ của mình, cũng như cách thức giải quyết các vấn đề pháp lý phát sinh trong quá trình làm việc.

2. 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.

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

Công đoàn có thể đại diện cho người lao động trong việc thực hiện các thủ tục hành chính, khiếu nại, tố cáo liên quan đến quyền và lợi ích của người lao động trước các cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

*Thông qua các hình thức hỗ trợ pháp lý nêu trên, Công đoàn đóng vai trò quan trọng trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của đoàn viên và người lao động, đồng thời giúp họ nâng cao nhận thức pháp luật và khả năng tự bảo vệ mình trước các vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động.*

**Câu 5. Doanh nghiệp B cho rằng kinh phí công đoàn không được sử dụng hiệu quả và từ chối đóng khoản này. Hành vi của doanh nghiệp B có đúng luật không?**

*Trả lời:* Theo Điều 29 Luật Công đoàn số 50/2024/QH15, đóng kinh phí công đoàn với mức 2% tổng quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội là nghĩa vụ bắt buộc của người sử dụng lao động.

Việc doanh nghiệp viện lý do kinh phí công đoàn không được sử dụng hiệu quả để từ chối đóng khoản này là không phù hợp với quy định của pháp luật. Nếu doanh nghiệp B không đóng kinh phí công đoàn, họ sẽ:

(i) Bị xử phạt hành chính theo quy định pháp luật.

(ii) Buộc phải nộp đủ số tiền kinh phí công đoàn còn thiếu.

(iii) Có thể bị áp dụng các chế tài khác để đảm bảo thực hiện nghĩa vụ theo quy định pháp luật.

*Hành vi của doanh nghiệp B là vi phạm pháp luật. Theo Điều 29 Luật Công đoàn số 50/2024/QH15, đóng kinh phí công đoàn là nghĩa vụ bắt buộc của người sử dụng lao động, không phụ thuộc vào việc sử dụng hiệu quả hay không. Việc từ chối đóng kinh phí công đoàn của doanh nghiệp B là không đúng quy định của pháp luật. Nếu doanh nghiệp không thực hiện nghĩa vụ này, sẽ phải chịu xử phạt hành chính và các chế tài khác.*

**Câu 6. Luật Công đoàn số 50/2024/QH15 quy định hệ thống tổ chức của Công đoàn Việt Nam gồm bao nhiêu cấp và những cấp nào?**

*Trả lời:* Theo Điều 8 Luật Công đoàn số 50/2024/QH15, hệ thống tổ chức của Công đoàn Việt Nam bao gồm 4 cấp, cụ thể như sau:

1. Cấp Trung ương:

Tổ chức: Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

2. Cấp Tỉnh, Ngành Trung ương và Tương đương:

Tổ chức bao gồm:

- Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (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

3. Cấp Trên Trực tiếp Cơ sở:

Tổ chức bao gồm:

- Liên đoàn lao động huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, thành phố thuộc thành phố trực thuộc trung ương (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

4. Cấp Cơ Sở:

Tổ chức bao gồm:

- Công đoàn cơ sở

- Nghiệp đoàn cơ sở

Ngoài ra, còn các lưu ý quan trọng sau:

(i) 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 dựa trên quyết định của Quốc hội.

(ii) 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.

*Như vậy,* hệ thống tổ chức của Công đoàn Việt Nam bao gồm 4 cấp. Các cấp tổ chức này bao gồm: Cấp Trung ương (Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam), cấp tỉnh, ngành trung ương và tương đương, cấp trên trực tiếp cơ sở, và cấp cơ sở (Công đoàn cơ sở và nghiệp đoàn cơ sở). Mỗi cấp có nhiệm vụ và chức năng riêng, đảm bảo hoạt động công đoàn được triển khai từ trung ương đến cơ sở.

**Câu 7. Hoạt động chủ trì giám sát của Công đoàn tập trung vào những lĩnh vực nào?**

*Trả lời:* Theo Khoản 3 Điều 16 Luật Công đoàn số 50/2024/QH15 quy định hoạt động chủ trì giám sát của Công đoàn tập trung vào các lĩnh vực liên quan trực tiếp đến quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, bao gồm:

(i) 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.

(ii) Thực hiện thỏa ước lao động tập thể và dân chủ ở cơ sở.

(iii) Các chế độ, chính sách, pháp luật khác có liên quan trực tiếp đến quyền, lợi ích của người lao động, tổ chức Công đoàn.

*Như vậy,* Công đoàn chủ trì giám sát các lĩnh vực liên quan trực tiếp đến quyền lợi của người lao động. Theo Điều 16 Luật Công đoàn, các lĩnh vực giám sát bao gồm: chính sách, pháp luật về lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội, an toàn vệ sinh lao động, thỏa ước lao động tập thể, và các chế độ, chính sách khác liên quan đến quyền lợi hợp pháp của người lao động. Công đoàn bảo vệ quyền lợi này thông qua các hoạt động giám sát và báo cáo với cơ quan chức năng.

**Câu 8. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam sẽ thực hiện phân cấp thu, phân phối kinh phí công đoàn như thế nào ở những nơi có tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp?**

*Trả lời:* Theo Khoản 4 Điều 31 Luật Công đoàn số 50/2024/QH15, tại những nơi có tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam sẽ phân phối kinh phí công đoàn cho cấp cơ sở dựa trên:

(i) Số thành viên của tổ chức người lao động tại doanh nghiệp tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc;

(ii) Số tiền đóng;

(iii) Tổng số người lao động tại doanh nghiệp tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc.

*Như vậy,* Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam phân phối kinh phí công đoàn theo số lượng người lao động tham gia bảo hiểm xã hội. Kinh phí công đoàn sẽ được phân phối cho cấp cơ sở dựa trên số thành viên tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc và tổng số người lao động tại doanh nghiệp. Điều này giúp đảm bảo công đoàn cơ sở có đủ nguồn lực để hoạt động và bảo vệ quyền lợi của người lao động.

**Câu 9. Anh A là đoàn viên công đoàn. Anh nhận thấy quyền lợi của mình bị xâm phạm. Anh A có thể yêu cầu tổ chức nào đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình?**

*Trả lời:* Theo khoản 1 Điều 21 của Luật Công đoàn số 50/2024/QH15, với tư cách là đoàn viên công đoàn, anh A có quyền yêu cầu Công đoàn đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của mình khi bị xâm phạm. Cụ thể, khi nhận thấy quyền lợi của bản thân bị xâm hại, anh A có thể liên hệ với Ban chấp hành công đoàn cơ sở tại nơi làm việc hoặc cấp trên trực tiếp của công đoàn cơ sở để trình bày về vấn đề và yêu cầu Công đoàn đại diện, bảo vệ. Công đoàn có trách nhiệm tiếp nhận và xem xét yêu cầu của anh A, làm việc với người sử dụng lao động và các bên liên quan để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp và chính đáng cho anh với tư cách là đoàn viên, như đại diện khởi kiện vụ việc lao động ra tòa án hoặc tham gia tố tụng để bảo vệ quyền lợi cho anh A theo quy định của pháp luật.

*Như vậy,* Anh A có thể yêu cầu Công đoàn đại diện bảo vệ quyền lợi hợp pháp của mình. Theo Điều 21 Luật Công đoàn, khi quyền lợi bị xâm phạm, anh A có quyền yêu cầu công đoàn cấp cơ sở hoặc cấp trên trực tiếp can thiệp để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình, bao gồm việc tham gia khởi kiện, tố tụng hoặc đàm phán với người sử dụng lao động.

**Câu 10. Anh/chị hãy cho biết Công đoàn có trách nhiệm gì khi tham gia, phối hợp với cơ quan nhà nước có thẩm quyền kiểm tra, thanh tra việc thực hiện các chế độ, chính sách, pháp luật liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động?**

*Trả lời:* Theo Khoản 1 Điều 15 của Luật Công đoàn số 50/2024/QH15, Công đoàn có trách nhiệm tham gia, phối hợp với cơ quan nhà nước có thẩm quyền kiểm tra, thanh tra việc thực hiện các chế độ, chính sách, pháp luật liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động trong các lĩnh vực sau:

- Công đoàn: Kiểm tra, thanh tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về tổ chức và hoạt động của Công đoàn.

- Lao động, việc làm: Kiểm tra, thanh tra việc thực hiện các chế độ, chính sách, pháp luật về lao động, việc làm, như hợp đồng lao động, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, việc làm, thất nghiệp, và các vấn đề khác liên quan đến lao động, việc làm.

- Tiền lương: Kiểm tra, thanh tra việc thực hiện các quy định về tiền lương, như tiền lương tối thiểu, thang lương, bảng lương, định mức lao động, và các vấn đề khác liên quan đến tiền lương của người lao động.

- Cán bộ, công chức, viên chức: Kiểm tra, thanh tra việc thực hiện các chế độ, chính sách, pháp luật liên quan đến quyền, nghĩa vụ của cán bộ, công chức, viên chức.

- Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế: Kiểm tra, thanh tra việc thực hiện các chế độ, chính sách về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế cho người lao động.

- An toàn, vệ sinh lao động: Kiểm tra, thanh tra việc thực hiện các quy định về an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc.

- Các chế độ, chính sách, pháp luật khác có liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động.

*Như vậy,* Công đoàn có trách nhiệm phối hợp kiểm tra, thanh tra các chế độ, chính sách liên quan đến người lao động. Theo Điều 15 Luật Công đoàn, công đoàn tham gia với cơ quan nhà nước để kiểm tra, thanh tra việc thực hiện các quy định về lao động, bảo hiểm, tiền lương, an toàn lao động, và các quyền lợi khác của người lao động, nhằm đảm bảo quyền lợi hợp pháp của đoàn viên công đoàn và người lao động.

**Câu 11. Ông C là chủ một doanh nghiệp. Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở thông báo sẽ tiến hành giám sát tại doanh nghiệp của ông về việc thực hiện pháp luật lao động. Anh/chị hãy cho biết ông C có quyền và trách nhiệm gì trong hoạt động giám sát này?**

*Trả lời:* Theo khoản 7 Điều 16 Luật Công đoàn số 50/2024/QH15, khi công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở thông báo sẽ tiến hành giám sát tại doanh nghiệp về việc thực hiện pháp luật lao động, ông C với tư cách là người sử dụng lao động được giám sát có các quyền và trách nhiệm sau:

(i) Quyền của ông C:

- Được thông báo trước về nội dung, kế hoạch giám sát.

- Được trao đổi, làm rõ về các nội dung giám sát thuộc phạm vi trách nhiệm của mình.

- Được kiến nghị xem xét lại kết quả giám sát, kiến nghị sau giám sát khi cần thiết.

(ii) Trách nhiệm của ông C:

- Bố trí thời gian, địa điểm, thành phần làm việc theo yêu cầu của đoàn giám sát.

*-* Thực hiện theo yêu cầu của đoàn giám sát về việc báo cáo bằng văn bản hoặc cung cấp thông tin, tài liệu liên quan đến nội dung giám sát.

- Thực hiện các kiến nghị của đoàn giám sát về áp dụng biện pháp để bảo vệ quyền lợi của người lao động, xem xét trách nhiệm và xử lý vi phạm (nếu có).

- Thực hiện kiến nghị sau giám sát của công đoàn.

*Như vậy*, ông C cần hợp tác và tạo điều kiện để đoàn giám sát của công đoàn làm việc, đồng thời có quyền trao đổi, kiến nghị về các vấn đề liên quan nhằm bảo đảm quyền lợi chính đáng của doanh nghiệp. Sau giám sát, ông C có trách nhiệm thực hiện các kiến nghị để khắc phục những tồn tại, vi phạm và bảo vệ tốt hơn quyền lợi của người lao động theo quy định của pháp luật.

**Câu 12. Anh/chị hãy cho biết pháp luật quy định như thế nào về quyền của đoàn viên công đoàn?**

*Trả lời:* Điều 21 Luật Công đoàn số 50/2024/QH15 quy định về quyền của đoàn viên công đoàn như sau:

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.

*Như vậy,* *pháp luật quy định rõ ràng các quyền lợi của đoàn viên công đoàn, bao gồm quyền yêu cầu bảo vệ quyền lợi hợp pháp, tham gia các hoạt động công đoàn, được hỗ trợ về pháp lý, thụ hưởng các phúc lợi và tham gia các hoạt động văn hóa, thể thao. Điều này thể hiện sự cam kết của Nhà nước trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động thông qua tổ chức công đoàn.*

**Câu 13. Ông M là giám đốc một doanh nghiệp. Khi biết tin người lao động trong doanh nghiệp đang tiến hành các thủ tục để thành lập công đoàn cơ sở, ông M cảm thấy lo lắng và có ý định ngăn cản. Hỏi ông M có được phép làm như vậy không? Nếu không, ông M cần phải có thái độ như thế nào cho đúng với quy định của pháp luật?**

*Trả lời:* Câu trả lời là Không. Theo quy định tại Khoản 1 Điều 25 Luật Công đoàn số 50/2024/QH15, ông M với tư cách là người sử dụng lao động không được phép ngăn cản hay gây khó khăn khi người lao động tiến hành các hoạt động hợp pháp để thành lập công đoàn cơ sở.

Cụ thể, Khoản 1 Điều 25 nêu rõ trách nhiệm của người sử dụng lao động là "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". Điều này xuất phát từ quyền tự do công đoàn của người lao động được ghi nhậntrong Bộ luật Lao động và các công ước quốc tế mà Việt Nam đã tham gia.

Trong trường hợp này, thay vì lo lắng và tìm cách ngăn cản, ông M cần phải có thái độ tôn trọng quyền của người lao động, công nhận và tạo điều kiện thuận lợi để người lao động thành lập công đoàn cơ sở theo đúng trình tự, thủ tục của pháp luật. Ông M nên chủ động tìm hiểu về vai trò, chức năng của tổ chức công đoàn, xây dựng mối quan hệ hợp tác, đối thoại với Ban vận động thành lập công đoàn và sau này là Ban chấp hành công đoàn cơ sở để cùng thúc đẩy quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ tại doanh nghiệp.

Nếu ông M cố tình cản trở, gây khó khăn cho quá trình thành lập công đoàn của người lao động, ông có thể sẽ bị coi là vi phạm pháp luật về công đoàn và phải chịu các hình thức xử phạt tương ứng. Do đó, việc chấp hành nghiêm túc các quy định của pháp luật, tôn trọng quyền công đoàn của người lao động không chỉ là trách nhiệm mà còn là điều có lợi cho chính doanh nghiệp của ông M.

*Như vậy,* theo quy định của pháp luật, ông M không được phép ngăn cản việc thành lập công đoàn cơ sở. Thay vào đó, ông cần tôn trọng quyền tự do công đoàn của người lao động, tạo điều kiện thuận lợi để họ thực hiện quyền lợi hợp pháp này, đồng thời xây dựng mối quan hệ hợp tác và đối thoại với công đoàn để thúc đẩy môi trường làm việc hài hòa.

**Câu 14. Khi nào thì người sử dụng lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, sa thải hoặc buộc thôi việc đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách?**

*Trả lời:* Theo khoản 2 Điều 28 của Luật Công đoàn số 50/2024/QH15, người sử dụng lao động chỉ được quyền 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 khi có đủ các điều kiện sau:

(i) Phải 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 mới có quyền quyết định và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

(ii) Phải bảo đảm có căn cứ và tuân thủ đúng trình tự, thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động, sa thải, buộc thôi việc theo quy định của pháp luật lao động.

Như vậy, nếu không có sự đồng ý bằng văn bản của công đoàn cấp trên trực tiếp hoặc không tuân thủ quy định về trình tự, thủ tục, căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động thì việc người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng, sa thải hay buộc cán bộ công đoàn không chuyên trách thôi việc đều bị coi là trái pháp luật.

*Như vậy,* người sử dụng lao động chỉ có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, sa thải hoặc buộc thôi việc đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách khi có đầy đủ điều kiện và tuân thủ đúng trình tự pháp luật, bao gồm việc có sự thỏa thuận của công đoàn cấp trên và việc tuân thủ các quy định về thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động.

**Câu 15. Cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp có những trách nhiệm gì trong việc bảo đảm điều kiện hoạt động cho công đoàn cùng cấp?**

*Trả lời*: Theo Điều 27 của Luật Công đoàn số 50/2024/QH15, cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp có các trách nhiệm sau trong việc bảo đảm điều kiện hoạt động cho công đoàn cùng cấp:

1. Bố trí nơi làm việc, phương tiện làm việc và các điều kiện cần thiết khác cho công đoàn cùng cấp hoạt động (khoản 1 Điều 27).

Cụ thể, cơ quan, đơn vị phải dành một phòng làm việc riêng với diện tích, vị trí phù hợp cho ban chấp hành công đoàn, trang bị bàn ghế, máy tính, máy in và các phương tiện thiết yếu khác để công đoàn triển khai các hoạt động theo chức năng, nhiệm vụ.

2. Bố trí thời gian để cán bộ công đoàn không chuyên trách làm công tác công đoàn (khoản 2, 3 Điều 27), cụ thể:

- Đối với chủ tịch, phó chủ tịch công đoàn cơ sở: 24 giờ làm việc/tháng.

- Đối với ủy viên ban chấp hành, tổ trưởng, tổ phó tổ công đoàn: 12 giờ làm việc/tháng.

Trong thời gian này, cán bộ công đoàn không chuyên trách vẫn được hưởng lương do người sử dụng lao động trả. Tùy theo quy mô, tính chất hoạt động của từng cơ quan, đơn vị, thời gian dành cho cán bộ công đoàn có thể được thỏa thuận tăng thêm.

3. Trả lương cho những ngày cán bộ công đoàn không chuyên trách tham dự đại hội, hội nghị, tập huấn do công đoàn cấp trên triệu tập (khoản 3 Điều 27).

Những ngày này không tính vào số giờ làm công tác công đoàn hằng tháng nêu trên. Công đoàn sẽ chi trả các khoản công tác phí (tiền đi lại, ăn, ở...) cho cán bộ trong thời gian tham dự các sự kiện này.

4. Trả phụ cấp trách nhiệm cho cán bộ công đoàn không chuyên trách theo quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (khoản 4 Điều 27).

5. Bảo đảm quyền lợi và phúc lợi tập thể đối với cán bộ công đoàn chuyên trách do công đoàn trả lương như đối với người lao động đang làm việc trong cơ quan, đơn vị (khoản 5 Điều 27).

*Như vậy,* cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp có trách nhiệm bảo đảm các điều kiện cần thiết cho công đoàn hoạt động, bao gồm việc bố trí nơi làm việc, trang thiết bị, thời gian cho cán bộ công đoàn không chuyên trách, và trả lương, phụ cấp cho công tác công đoàn. Việc thực hiện đầy đủ các trách nhiệm này sẽ giúp công đoàn hoạt động hiệu quả và bảo vệ quyền lợi của người lao động.

**Câu 16. Các hình thức xử lý đối với hành vi vi phạm pháp luật về công đoàn bao gồm những hình thức nào?**

*Trả lời:* Theo Khoản 1 Điều 36 Luật Công đoàn số 50/2024/QH15, cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp, cá nhân có hành vi vi phạm quy định của Luật Công đoàn 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 theo các hình thức sau:

1. Xử lý kỷ luật:

- Áp dụng đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động có hành vi vi phạm pháp luật về công đoàn.

- Các hình thức kỷ luật bao gồm: khiển trách, cảnh cáo, hạ bậc lương, giáng chức, buộc thôi việc... tùy theo quy định của pháp luật và nội quy lao động.

2. Xử phạt vi phạm hành chính:

- Áp dụng đối với cá nhân, tổ chức có hành vi vi phạm các quy định của pháp luật về công đoàn mà chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

- Hình thức phạt chính là phạt tiền. Mức phạt cụ thể đối với từng hành vi sẽ được quy định chi tiết trong các nghị định của Chính phủ.

3. Truy cứu trách nhiệm hình sự:

- Áp dụng đối với cá nhân có hành vi vi phạm pháp luật về công đoàn với tính chất và mức độ nguy hiểm cho xã hội, gây thiệt hại nghiêm trọng đến quyền, lợi ích hợp pháp của tổ chức công đoàn, người lao động.

- Người vi phạm có thể bị áp dụng các hình phạt chính như cảnh cáo, phạt tiền, cải tạo không giam giữ hoặc phạt tù tùy theo tính chất, mức độ phạm tội và những tình tiết tăng nặng, giảm nhẹ trách nhiệm hình sự.

4. Bồi thường thiệt hại:

- Nếu hành vi vi phạm pháp luật về công đoàn gây ra thiệt hại về vật chất hoặc tinh thần cho tổ chức công đoàn, cán bộ công đoàn, đoàn viên, người lao động thì ngoài các hình thức xử lý nêu trên, cá nhân, tổ chức vi phạm còn phải bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật dân sự.

Tùy vào hành vi, đối tượng và mức độ vi phạm cụ thể mà cơ quan nhà nước có thẩm quyền sẽ áp dụng một hoặc đồng thời nhiều hình thức xử lý khác nhau để bảo vệ pháp chế, bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của tổ chức công đoàn và người lao động.

*Như vậy,* hành vi vi phạm pháp luật về công đoàn có thể bị xử lý qua các hình thức kỷ luật, xử phạt hành chính, truy cứu trách nhiệm hình sự và bồi thường thiệt hại. Việc áp dụng các hình thức xử lý này giúp đảm bảo tính nghiêm minh của pháp luật, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động và tổ chức công đoàn.

**Câu 17. Anh/chị hãy cho biết điều kiện để tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được gia nhập Công đoàn Việt Nam là gì? Khi gia nhập, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp cần chuẩn bị những văn bản nào và trình tự, thủ tục gia nhập như thế nào?**

*Trả lời:* Điều 6 Luật Công đoàn số 50/2024/QH15 quy định như sau:

(i) Điều kiện để tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được gia nhập Công đoàn Việt Nam là:

- Được thành lập và hoạt động hợp pháp;

- Tự nguyện;

- Tán thành Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

(ii) Hồ sơ gia nhập Công đoàn Việt Nam của "tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp" cần những văn bản sau:

- Văn bản đề nghị gia nhập Công đoàn Việt Nam;

- Bản sao các văn bản thể hiện tính hợp pháp của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp;

- 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;

- Danh sách có chữ ký của thành viên tự nguyện gia nhập Công đoàn Việt Nam;

- 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.

(iii) Trình tự, thủ tục gia nhập Công đoàn Việt Nam của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp như sau:

- Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp gửi hồ sơ đến công đoàn cấp tỉnh, ngành trung ương và tương đương có thẩm quyền.

- Khi nhận đủ hồ sơ theo quy định tại khoản 1 Điều 6 Luật Công đoàn số 50/2024/QH15, 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.

*Như vậy*, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp muốn gia nhập Công đoàn Việt Nam cần đáp ứng các điều kiện như tự nguyện, hợp pháp và tán thành Điều lệ Công đoàn Việt Nam. Thủ tục gia nhập bao gồm việc chuẩn bị hồ sơ đầy đủ và gửi đến công đoàn cấp trên để xem xét, công nhận việc gia nhập.

**Câu 18. Một cán bộ công đoàn lợi dụng quyền công đoàn để yêu cầu doanh nghiệp chi trả các khoản tiền không hợp lý, gây thiệt hại cho doanh nghiệp. Hành vi này có vi phạm không? Nếu vi phạm, trong trường hợp này anh/chị hãy cho biết hướng giải quyết là gì?**

*Trả lời:* Câu trả lời là Có. Hành vi của cán bộ công đoàn trong tình huống này đã vi phạm khoản 7 Điều 10 của Luật Công đoàn số 50/2024/QH15. Cụ thể, khoản 7 Điều 10 nghiêm cấm việc "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."

Trong trường hợp này, cán bộ công đoàn đã lợi dụng quyền công đoàn để yêu cầu doanh nghiệp chi trả các khoản tiền không hợp lý, gây thiệt hại cho doanh nghiệp, đây là hành vi xâm phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp.

Để xử lý tình huống này, cần thực hiện các bước sau:

(i) Doanh nghiệp cần thu thập bằng chứng về hành vi vi phạm của cán bộ công đoàn.

(ii) Doanh nghiệp có thể gửi đơn khiếu nại, tố cáo hành vi vi phạm của cán bộ công đoàn đến cấp công đoàn cấp trên trực tiếp và cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

(iii) Cấp công đoàn cấp trên trực tiếp và cơ quan nhà nước có thẩm quyền sẽ tiến hành xác minh, điều tra làm rõ vụ việc và đưa ra hình thức xử lý phù hợp đối với cán bộ công đoàn vi phạm.

(iv) Tùy theo mức độ vi phạm, cán bộ công đoàn có thể bị xử lý kỷ luật theo quy định của tổ chức Công đoàn hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự, bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật.

*Như vậy*, hành vi lợi dụng quyền công đoàn để yêu cầu doanh nghiệp chi trả các khoản không hợp lý là vi phạm pháp luật. Để giải quyết, doanh nghiệp cần thu thập chứng cứ, gửi đơn khiếu nại lên cấp công đoàn cấp trên và cơ quan nhà nước để xử lý vụ việc theo quy định của pháp luật.

**Câu 19. Trong trường hợp nào Công đoàn có thể đại diện cho người lao động khởi kiện vụ việc lao động tại Tòa án?**

Trả lời: Khoản 3 Điều 11 của Luật Công đoàn số 50/2024/QH15, Công đoàn có thể đại diện cho người lao động khởi kiện vụ việc lao động tại Tòa án trong hai trường hợp:

(i) Trường hợp thứ nhất: 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.

(ii) Trường hợp thứ hai: 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.

*Như vậy,* Công đoàn có thể đại diện cho người lao động khởi kiện vụ việc lao động tại Tòa án khi quyền lợi của người lao động hoặc tập thể người lao động bị vi phạm. Công đoàn có trách nhiệm bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động thông qua các thủ tục pháp lý.

**Câu 20. Anh/chị hãy cho biết Công đoàn tham gia xây dựng chính sách, pháp luật với cơ quan nhà nước trong những lĩnh vực nào? Khi người lao động, tập thể người lao động có kiến nghị, phản ánh, khiếu nại, tố cáo, Công đoàn cần làm gì để bảo vệ quyền và lợi ích của họ?**

*Trả lời:*

(i) Khoản 1 Điều 12 của Luật Công đoàn số 50/2024/QH15, Công đoàn tham gia xây dựng chính sách, pháp luật với cơ quan nhà nước trong các lĩnh vực sau:

- 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:

- Các chính sách, pháp luật khác liên quan đến công đoàn, quyền, nghĩa vụ của người lao động.

(ii) Theo Khoản 7 Điều 12 của Luật Công đoàn, khi người lao động, tập thể người lao động có kiến nghị, phản ánh, khiếu nại, tố cáo, Công đoàn cần thực hiện các hoạt động sau để bảo vệ quyền và lợi ích của họ:

- Tiếp nhận và xử lý kiến nghị, phản ánh, khiếu nại, tố cáo của người lao động, tập thể người lao động.

Công đoàn có trách nhiệm tiếp nhận các kiến nghị, phản ánh, khiếu nại, tố cáo từ người lao động, tập thể người lao động. Sau khi tiếp nhận, Công đoàn cần xem xét, phân loại và xử lý các vấn đề này theo thẩm quyền và quy định của pháp luật.

- Kiến nghị, đề xuất với cơ quan nhà nước có thẩm quyền xem xét, giải quyết.

Đối với những vấn đề vượt quá thẩm quyền giải quyết của Công đoàn, Công đoàn cần kiến nghị, đề xuất với cơ quan nhà nước có thẩm quyền để xem xét, giải quyết kiến nghị, phản ánh, khiếu nại, tố cáo của người lao động, tập thể người lao động.

- Theo dõi, giám sát quá trình giải quyết và kết quả giải quyết.

Sau khi chuyển kiến nghị, đề xuất đến cơ quan nhà nước có thẩm quyền, Công đoàn cần theo dõi, giám sát quá trình giải quyết và kết quả giải quyết để bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, tập thể người lao động được bảo vệ.

- Phản hồi kết quả giải quyết cho người lao động, tập thể người lao động.

Công đoàn có trách nhiệm thông báo kết quả giải quyết kiến nghị, phản ánh, khiếu nại, tố cáo cho người lao động, tập thể người lao động, đồng thời giải thích, hướng dẫn họ các bước tiếp theo (nếu cần) để bảo vệ quyền và lợi ích của mình.

*Như vậy,* Công đoàn tham gia xây dựng chính sách, pháp luật trong các lĩnh vực quan trọng liên quan đến người lao động như lao động, bảo hiểm xã hội, tiền lương và an toàn lao động. Khi người lao động có kiến nghị hoặc khiếu nại, Công đoàn cần tiếp nhận, xử lý và giám sát quá trình giải quyết để bảo vệ quyền lợi hợp pháp của họ.