

Luật Công đoàn

CHƯƠNG 1: QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1

Luật này được xây dựng nhằm thúc đẩy sự đoàn kết của người lao động, nâng cao địa vị và cải thiện đời sống cho người lao động.

Điều 2

Công đoàn là tổ chức có tư cách pháp nhân.

Điều 3

Định nghĩa “Cơ quan chủ quản” được đề cập trong Luật này: ở cấp Trung ương là Bộ Lao động; ở cấp thành phố trực thuộc Trung ương là chính quyền thành phố trực thuộc Trung ương; ở cấp huyện (thành phố trực thuộc địa phương) là chính quyền huyện (thành phố trực thuộc địa phương).

Các sự nghiệp mục tiêu của công đoàn phải chịu sự hướng dẫn, giám sát của các cơ quan chủ quản của các sự nghiệp đó.

Điều 4

Người lao động đều có quyền thành lập và gia nhập công đoàn.

Quân nhân tại ngũ và công nhân viên ngành công nghiệp quốc phòng trực thuộc Bộ Quốc phòng và phải chịu sự giám sát theo quy định pháp luật, thì không được thành lập tổ chức công đoàn; phạm vi ngành công nghiệp quốc phòng do cơ quan chủ quản Trung ương cùng với Bộ Quốc phòng quy định.

Giáo viên có thể thành lập và gia nhập công đoàn theo quy định của Luật này.

Việc thành lập tổ chức hội đoàn của công chức thuộc cơ quan nhà nước các cấp và của các trường học công lập, thực hiện theo quy định của các luật khác.

Điều 5

Nhiệm vụ của công đoàn như sau:

I. Ký kết, sửa đổi hoặc bãi bỏ các thỏa ước tập thể.

II. Xử lý tranh chấp lao động.

III. Thúc đẩy điều kiện lao động, vệ sinh an toàn lao động và phúc lợi cho hội viên công đoàn.

IV. Thúc đẩy triển khai việc soạn thảo, sửa đổi chính sách và pháp lệnh về lao động.

V. Tổ chức hoạt động tuyên truyền hướng dẫn cho người lao động.

VI. Hỗ trợ về việc làm cho hội viên công đoàn.

VII. Tổ chức hoạt động vui chơi giải trí cho hội viên.

VIII. Điều tra xử lý những vụ tranh chấp trong công đoàn hoặc giữa các hội viên công đoàn.

IX. Tổ chức các hoạt động ngành nghề theo pháp lệnh.

X. Điều tra khả năng mưu sinh của gia đình người lao động và thực hiện thống kê lao động.

XI. Những vấn đề khác phù hợp với tôn chỉ điều 1 và quy định pháp luật.

CHƯƠNG 2: TỔ CHỨC

Điều 6

Công đoàn bao gồm các loại hình dưới đây, nhưng giáo viên chỉ được thành lập và gia nhập loại hình công đoàn ở khoản 2 và khoản 3.

I. Công đoàn doanh nghiệp: Là công đoàn được thành lập tổ chức bằng cách kết hợp người lao động của cùng một nhà máy, cùng một đơn vị sự nghiệp, của các doanh nghiệp có mối quan hệ kiểm soát và phụ thuộc lẫn nhau theo quy định của Luật Doanh nghiệp, hoặc của các công ty Holding tài chính và công ty con thành lập theo quy định của Luật Doanh nghiệp Holding tài chính.

II. Công đoàn ngành: Là công đoàn tổ chức bằng cách kết hợp người lao động thuộc các ngành nghề có liên quan với nhau.

III. Công đoàn nghề: Là công đoàn tổ chức bằng cách kết hợp người lao động có kỹ năng các nghề có liên quan với nhau.

Công đoàn nghề thuộc khoản 3 mục trên phải được tổ chức trong cùng một khu vực thành phố trực thuộc Trung ương hoặc huyện (thành phố cấp địa phương).

Điều 7

Người lao động thuộc công đoàn doanh nghiệp được nêu ở khoản 1 mục 1 của điều trên phải gia nhập công đoàn.

Điều 8

Tùy theo nhu cầu, công đoàn có thể thành lập liên đoàn lao động; tên gọi, cấp bậc, khu vực và tính chất của liên đoàn phải được quy định trong điều lệ của tổ chức liên đoàn lao động.

Tổ chức liên đoàn lao động phải bố trí nhân viên chuyên trách để xử lý các hoạt động của liên đoàn.

Đối với tổ chức tổng liên đoàn lao động cấp toàn quốc, số lượng công đoàn đứng ra phát động thành lập tổng liên đoàn phải đạt trên 1/3 tổng số loại hình của công đoàn sáng lập, đồng thời số lượng khu vực hành chính bao gồm phải đạt trên 1/2 tổng số thành phố trực thuộc Trung ương, huyện (thành phố cấp địa phương) của toàn quốc.

Điều 9

Đối với công đoàn doanh nghiệp được thành lập theo quy định tại mục 1 điều 6 của Luật này, tối đa chỉ được thành lập 1 công đoàn.

Đối với công đoàn nghề cùng loại hình trong cùng một thành phố trực thuộc Trung ương hoặc cùng một huyện (thành phố cấp địa phương), tối đa chỉ được thành lập 1 công đoàn.

Điều 10

Tên gọi của các công đoàn không được trùng nhau.

Điều 11

Muốn thành lập công đoàn phải có 30 lao động trở lên cùng ký tên sáng lập, lập ra ủy ban trụ bị để công khai chiêu mộ hội viên, dự thảo điều lệ và tổ chức đại hội thành lập.

Trong vòng 30 ngày sau kể từ khi tổ chức đại hội thành lập, ủy ban trụ bị ở mục trên phải chuẩn bị điều lệ, danh sách hội viên và danh sách ủy viên chấp hành, ủy viên giám sát để xin cơ quan chủ quản thành phố trực thuộc Trung hoặc huyện (thành phố cấp địa phương) nơi đặt trụ sở của công đoàn cấp chứng nhận đăng ký. Đối với tổ chức tổng liên đoàn lao động cấp toàn quốc theo quy định của điều 8, phải đăng ký với cơ quan chủ quản Trung ương và xin cấp chứng nhận đăng ký.

Điều 12

Điều lệ công đoàn bao gồm các nội dung sau:

I. Tên gọi

II. Tôn chỉ

III. Khu vực

IV. Địa chỉ trụ sở

V. Nhiệm vụ

VI. Tổ chức

VII. Việc gia nhập công đoàn, ra khỏi công đoàn, dừng quyền và hủy tư cách của hội viên.

VIII. Quyền lợi và nghĩa vụ của hội viên.

IX. Số lượng, quyền hạn và việc bầu chọn, bãi nhiệm, dừng quyền đối với đại biểu hội viên, ủy viên chấp hành, ủy viên giám sát; cũng như đối với ủy viên chấp hành thường vụ, ủy viên giám sát thường vụ và phó chủ tịch công đoàn.

X. Việc bổ nhiệm và bãi nhiệm đối với trường hợp công đoàn có tổng thư ký hoặc tổng cán sự.

XI. Quyền hạn và việc bầu chọn, bãi nhiệm, dừng quyền đối với chủ tịch công đoàn và người triệu tập ban giám sát.

XII. Hội nghị.

XIII. Kinh phí và kế toán.

XIV. Lập và quản lý quỹ.

XV. Xử lý tài sản công đoàn.

XVI. Sửa đổi điều lệ công đoàn.

XVII. Các vấn đề khác theo quy định của pháp lệnh phải ghi rõ trong điều lệ.

Điều 13

Việc soạn thảo điều lệ công đoàn, phải có trên một nửa số hội viên công đoàn hoặc đại biểu hội viên công đoàn tham gia đại hội thành lập công đoàn có mặt, đồng thời phải có trên 2/3 hội viên hoặc đại biểu hội viên có mặt đó đồng ý thông qua.

CHƯƠNG 3: HỘI VIÊN CÔNG ĐOÀN

Điều 14

Nhân viên quản lý đại diện cho chủ sử dụng lao động thực hiện quyền quản lý không được gia nhập công đoàn của doanh nghiệp đó. Nhưng nếu điều lệ công đoàn có quy định khác, thì không thuộc giới hạn này.

Điều 15

Đối với công đoàn có số lượng hội viên trên 100 người, có thể bầu chọn đại biểu hội viên theo điều lệ công đoàn.

Một nhiệm kỳ của đại biểu hội viên công đoàn không được vượt quá 4 năm, tính từ ngày tổ chức đại hội đại biểu công đoàn lần thứ nhất sau khi được bầu.

Điều 16

Đại hội hội viên công đoàn là cơ quan có quyền hạn cao nhất của công đoàn. Nhưng nếu công đoàn có đại hội đại biểu hội viên thì sẽ do đại hội đại biểu hội viên thực hiện quyền hạn chức trách của đại hội hội viên công đoàn.

CHƯƠNG 4: ỦY VIÊN CHẤP HÀNH VÀ ỦY VIÊN GIÁM SÁT

Điều 17

Công đoàn phải có ủy viên chấp hành và ủy viên giám sát, với số lượng như sau:

I. Công đoàn có số lượng hội viên từ 500 người trở xuống, thì cần có từ 5 đến 9 ủy viên chấp hành; công đoàn có số lượng hội viên trên 500 người, cứ vượt quá 500 hội viên thì cần tăng thêm 2 ủy viên chấp hành, số lượng ủy viên chấp hành tối đa không được vượt quá 27 người.

II. Đối với tổ chức liên đoàn lao động thì số ủy viên chấp hành không được quá 51 người.

III. Số lượng ủy viên giám sát của công đoàn không được nhiều hơn 1/3 số ủy viên chấp hành của công đoàn đó.

Khi số ủy viên chấp hành, ủy viên giám sát được nêu ở các khoản của mục trên có từ 3 người trở lên, thì phải bầu chọn ủy viên chấp hành thường vụ, ủy viên giám sát thường vụ theo quy định của điều lệ công đoàn; và số lượng không được vượt quá 1/3 tổng số ủy viên chấp hành, ủy viên giám sát. Công đoàn cần có ủy viên chấp hành dự bị, ủy viên giám sát dự bị; và số lượng không được vượt quá 1/2 tổng số ủy viên chấp hành, ủy viên giám sát của công đoàn đó.

Công đoàn phải có 1 chủ tịch, để làm đại diện đối ngoại cho công đoàn, đồng thời cần tùy theo nhu cầu công việc để bổ nhiệm phó chủ tịch. Chủ tịch và phó chủ tịch đều phải có tư cách ủy viên.

Ủy viên giám sát công đoàn nếu có từ 3 người trở lên thì phải thành lập ban giám sát và phải có 1 người triệu tập của ban giám sát. Người triệu tập của ban giám sát thi hành nghị quyết của ban giám sát, và được tham dự hội nghị của ban chấp hành công đoàn.

Điều 18

Trong thời gian đại hội hội viên hoặc đại hội đại biểu hội viên không họp, chủ tịch công đoàn sẽ xử lý mọi việc của công đoàn.

Ủy viên giám sát của công đoàn thẩm duyệt sổ sách kế toán của công đoàn, kiểm tra tình trạng tiến hành các hoạt động và những nội dung được quy định trong điều lệ công đoàn, và có thể tiến hành kiểm tra cùng với những nhân viên chuyên môn liên quan.

Chức vụ và quyền hạn của ủy viên giám sát thuộc công đoàn có thành lập ban giám sát, sẽ do ban giám sát thực hiện.

Điều 19

Những hội viên công đoàn tròn 20 tuổi, có thể được bầu làm ủy viên chấp hành, ủy viên giám sát của công đoàn.

Hội viên công đoàn có tham gia vào đoàn thể công nghiệp hoặc đoàn thể thương mại, thì không được làm ủy viên chấp hành hoặc ủy viên giám sát, ủy viên chấp hành thường vụ, ủy viên giám sát thường vụ, phó chủ tịch, chủ tịch hoặc người triệu tập của ban giám sát.

Điều 20

Mỗi nhiệm kỳ của ủy viên chấp hành, ủy viên giám sát, ủy viên chấp hành thường vụ, ủy viên giám sát thường vụ, phó chủ tịch, chủ tịch và người triệu tập ban giám sát của công đoàn không được vượt quá 4 năm.

Chủ tịch công đoàn được tái bổ nhiệm 1 lần.

Điều 21

Ủy viên chấp hành, ủy viên giám sát, ủy viên chấp hành thường vụ, ủy viên giám sát thường vụ, phó chủ tịch, chủ tịch, người triệu tập ban giám sát và người đại diện của những cá nhân này; nếu gây tổn hại cho người khác trong quá trình thi hành nhiệm vụ, thì công đoàn phải chịu trách nhiệm liên đới.

CHƯƠNG 5: HỘI NGHỊ

Điều 22

Khi công đoàn triệu tập hội nghị, thông báo hội nghị của công đoàn bao gồm các nội dung sau:

I. Lý do.

II. Thời gian.

III. Địa điểm.

IV. Nội dung khác.

Điều 23

Đại hội hội viên công đoàn hoặc đại hội đại biểu công đoàn gồm 2 hình thức là hội nghị định kỳ và hội nghị bất thường, do chủ tịch công đoàn triệu tập.

Hội nghị định kỳ mỗi năm tổ chức ít nhất một lần, chậm nhất 15 ngày trước ngày tổ chức hội nghị, công đoàn phải gửi thông báo tới hội viên hoặc đại biểu hội viên công

đoàn.

Hội nghị bất thường tổ chức căn cứ theo nghị quyết của ban chấp hành, hoặc khi có trên 1/5 số hội viên hoặc trên 1/3 số đại biểu hội viên đề nghị, hoặc theo đề nghị của ủy viên giám sát; và do chủ tịch công đoàn triệu tập hội nghị, chậm nhất vào 3 ngày trước ngày tổ chức hội nghị, phải gửi thông báo tới hội viên hoặc đại biểu hội viên công đoàn. Nhưng nếu tổ chức hội nghị bất thường do sự cố khẩn cấp, thì có thể gửi thông báo tới nơi vào 1 ngày trước ngày tổ chức.

Điều 24

Hội nghị ban chấp hành công đoàn bao gồm hai hình thức là hội nghị định kỳ và hội nghị bất thường, do chủ tịch công đoàn triệu tập.

Hội nghị định kỳ mỗi 3 tháng tổ chức ít nhất 1 lần, thông báo hội nghị chậm nhất phải được gửi tới các ủy viên chấp hành vào 7 ngày trước ngày tổ chức hội nghị.

Hội nghị bất thường được tổ chức khi có trên 1/3 tổng số ủy viên chấp hành đề nghị, do chủ tịch công đoàn triệu tập, thông báo hội nghị chậm nhất phải gửi tới các ủy viên chấp hành vào 1 ngày trước ngày tổ chức hội nghị. Chủ tịch công đoàn cũng có thể triệu tập hội nghị bất thường khi thấy cần thiết.

Ủy viên chấp hành phải đích thân tham gia hội nghị.

Đối với công đoàn có ban giám sát, hội nghị định kỳ hoặc hội nghị bất thường áp dụng quy định của 4 mục trên; hội nghị phải do người triệu tập ban giám sát triệu tập. Ủy viên giám sát phải có mặt tại hội nghị ban chấp hành để trình bày ý kiến.

Điều 25

Đối với hội nghị định kỳ ở 2 điều trên, khi không thể tổ chức theo luật hoặc theo điều lệ, thì có thể do cơ quan chủ quản chỉ định 1 ủy viên chấp hành hoặc 1 ủy viên giám sát triệu tập hội nghị.

Đối với hội nghị bất thường ở 2 điều trên, khi chủ tịch công đoàn hoặc người triệu tập ban giám sát không triệu tập hội nghị trong vòng 10 ngày kể từ ngày được đề nghị, thì một hoặc nhiều người trong số những người đề nghị ban đầu có thể đề nghị cơ quan chủ quản chỉ định việc triệu tập hội nghị.

Điều 26

Các việc dưới đây phải thông qua nghị quyết của đại hội hội viên hoặc đại hội đại biểu hội viên:

I. Sửa đổi điều lệ công đoàn.

II. Xử lý tài sản.

III. Liên kết, sáp nhập, chia tách hoặc giải tán công đoàn.

IV. Quy định về bầu chọn, bãi nhiệm, dừng quyền đối với đại biểu hội viên, ủy viên chấp hành, ủy viên giám sát, ủy viên chấp hành thường vụ, ủy viên giám sát thường vụ, phó chủ tịch, chủ tịch, người triệu tập ban giám sát công đoàn.

V. Quy định về dừng quyền và hủy tư cách hội viên.

VI. Các khoản thu nộp phí công đoàn, dự toán thu chi, tiêu chuẩn phân bổ, phương thức chi trả và kiểm tra.

VII. Xác nhận báo cáo kinh doanh và quyết toán thu chi.

VIII. Sử dụng và xử lý quỹ.

IX. Sáng lập ngành nghề chung trong công đoàn.

X. Duy trì hoặc thay đổi điều kiện lao động tập thể.

XI. Các vấn đề quan trọng khác liên quan đến nghĩa vụ quyền lợi của hội viên.

Những nội dung lập ra theo nghị quyết thuộc quy định của khoản 4 mục trên, thì không bị giới hạn bởi Luật đoàn thể nhân dân và các pháp lệnh liên quan khác.

Về việc dừng quyền hoặc hủy tư cách hội viên, phải tạo cơ hội để hội viên trình bày ý kiến trước khi đại hội hội viên hoặc đại hội đại biểu hội viên đưa ra nghị quyết.

Điều 27

Phải có trên một nửa số hội viên hoặc đại biểu hội viên có mặt thì mới có thể tổ chức đại hội hội viên công đoàn hoặc đại hội đại biểu hội viên công đoàn; nếu không có sự đồng ý của trên một nửa số hội viên hoặc đại biểu hội viên thì không được đưa ra nghị quyết. Nhưng những việc trong khoản 1 đến khoản 5 mục 1 thuộc điều trên, nếu không có sự đồng ý của trên 2/3 số hội viên hoặc đại biểu hội viên tham gia hội nghị, thì không được đưa ra nghị quyết.

Khi hội viên hoặc đại biểu hội viên vì lý do nào đó mà không thể tham gia hội nghị, thì phải có văn bản ủy thác cho hội viên hoặc đại biểu hội viên khác đại diện tham gia, mỗi đại biểu chỉ được ủy thác cho 1 người, số người ủy thác không được vượt quá 1/3 số người đích thân tham gia hội nghị; các biện pháp liên quan đến phương thức, điều kiện ủy thác, tính số người ủy thác và những việc cần tuân thủ khác, do cơ quan chủ quản Trung ương quy định.

Khi đại biểu hội viên của tổ chức liên đoàn lao động ủy thác người đại diện tham gia hội nghị, việc ủy thác ngoài phải làm theo quy định ở mục trên, đồng thời chỉ được phép ủy thác cho đại biểu hội viên khác thuộc công đoàn hoặc thuộc các ngành của công đoàn.

CHƯƠNG 6: TÀI CHÍNH

Điều 28

Nguồn kinh phí của công đoàn gồm có:

I. Phí gia nhập công đoàn.

II. Phí hội viên thường niên.

III. Quỹ và nguồn thu từ quỹ.

IV. Lợi ích thu được từ các hoạt động được triển khai.

V. Thu nhập ủy thác.

VI. Quyên góp.

VII. Nguồn hỗ trợ của chính phủ.

VIII. Thu nhập khác.

Phí gia nhập công đoàn ở mức trên của mỗi hội viên không được thấp hơn tiền lương một ngày của người đó vào thời điểm gia nhập công đoàn. Phí hội viên thường niên không được thấp hơn 0,5% lương tháng của hội viên đó.

Sau khi công đoàn doanh nghiệp được sự đồng ý của hội viên, kể từ ngày lao động gia nhập trở thành hội viên của công đoàn, chủ sử dụng lao động phải trừ phí hội viên công đoàn từ lương của lao động, để chuyển cho công đoàn đó.

Về việc nộp phí hội viên của công đoàn thành viên với tổ chức liên đoàn lao động, phải căn cứ theo số người kê khai tham gia tổ chức liên đoàn lao động để đóng phí. Nhưng nếu điều lệ của tổ chức liên đoàn lao động có quy định khác, thì thực hiện theo quy định đó.

Tiêu chuẩn nộp phí hội viên ở mức trên, mức cao nhất không vượt quá 30% và mức thấp nhất không được thấp hơn 5% trên tổng số phí hội viên đã nộp của các hội viên thuộc công đoàn thành viên. Nhưng nếu điều lệ của tổ chức liên đoàn lao động có quy định khác, thì thực hiện theo quy định đó.

Điều 29

Hằng năm công đoàn phải báo cáo bằng văn bản về tình hình tài sản trước đại hội hội viên hoặc đại hội đại biểu hội viên. Nếu có trên 1/10 tổng số hội viên cùng biểu quyết thông qua hoặc trên 1/3 tổng số đại biểu hội viên cùng biểu quyết thông qua, có thể chọn ra đại diện cùng với ủy viên giám sát tiến hành kiểm tra tình hình tài sản của công đoàn.

Điều 30

Công đoàn phải thiết lập cơ chế vận dụng và kiểm tra thu chi tài chính.

Quy tắc về các hạng mục xử lý hoạt động tài chính, báo cáo kế toán, lập dự toán và quyết toán, quản lý tài sản, kiểm tra tài chính và những điều cần tuân thủ khác, do cơ quan chủ quản Trung ương quy định.

CHƯƠNG 7: GIÁM SÁT

Điều 31

Trong vòng 30 ngày sau khi quyết toán thường niên, công đoàn phải trình báo để cơ quan chủ quản tham khảo kiểm tra những nội dung sau:

I. Danh sách ủy viên chấp hành, ủy viên giám sát, ủy viên chấp hành thường vụ, ủy viên giám sát thường vụ, phó chủ tịch, chủ tịch và người triệu tập ban giám sát.

II. Danh sách hội viên gia nhập, ra khỏi công đoàn.

III. Danh sách công đoàn thành viên của tổ chức liên đoàn lao động.

IV. Báo cáo tài chính.

V. Tình hình điều hành công tác và hoạt động ngành nghề của công đoàn.

Khi công đoàn chưa thực hiện theo quy định của mục trên hoặc khi cơ quan chủ quản thấy cần thiết, có thể yêu cầu công đoàn nộp trong thời hạn quy định hoặc cử người

kiểm tra.

Điều 32

Về việc sửa đổi điều lệ công đoàn hoặc thay đổi ủy viên chấp hành, ủy viên giám sát, ủy viên chấp hành thường vụ, ủy viên giám sát thường vụ, phó chủ tịch, chủ tịch, người triệu tập ban giám sát; phải trình báo để cơ quan chủ quản tiến hành tham khảo kiểm tra.

Điều 33

Về trình tự triệu tập hoặc phương thức đưa ra nghị quyết của đại hội hội viên hoặc đại hội đại biểu hội viên công đoàn, nếu vi phạm pháp lệnh hoặc điều lệ công đoàn, trong vòng 30 ngày sau khi đưa ra nghị quyết, hội viên hoặc đại biểu hội viên phải yêu cầu tòa án hủy bỏ nghị quyết đó. Nhưng hội viên hoặc đại biểu hội viên tham gia hội nghị không bày tỏ ý kiến ngay tại hội nghị, thì không cần phải làm như trên.

Đối với yêu cầu hủy bỏ nghị quyết của mục trên, nếu tòa án thấy sự vi phạm không quá nghiêm trọng và không gây ảnh hưởng đến việc đưa ra nghị quyết, thì có thể bác bỏ yêu cầu đó.

Điều 34

Trường hợp nội dung nghị quyết của đại hội hội viên hoặc đại hội đại biểu hội viên công đoàn vi phạm pháp lệnh hoặc điều lệ công đoàn, thì bị coi là vô hiệu.

CHƯƠNG 8: BẢO HỘ

Điều 35

Chủ sử dụng lao động hoặc người đại diện chủ sử dụng lao động thực hiện quyền quản lý không được có những hành vi dưới đây:

I. Từ chối tuyển dụng, sa thải, giáng chức và điều chuyển công việc, giảm lương hoặc những hành vi đối xử bất lợi khác vì lý do người lao động thành lập công đoàn, gia nhập công đoàn, tham gia các hoạt động công đoàn hoặc đảm nhận chức vụ trong công đoàn.

II. Khi tuyển dụng ra điều kiện người lao động hoặc người ứng tuyển việc làm không được gia nhập công đoàn hoặc đảm nhiệm chức vụ trong công đoàn.

III. Từ chối tuyển dụng, sa thải, giáng chức và điều chuyển công việc, giảm lương hoặc những hành vi đối xử bất lợi khác vì lý do người lao động đưa ra yêu cầu thỏa ước tập thể hoặc tham gia những công việc có liên quan đến thỏa thuận thỏa ước tập thể.

IV. Sa thải, giáng chức và điều chuyển công việc, giảm lương hoặc những hành vi đối xử bất lợi khác vì lý do người lao động tham gia hoặc ủng hộ hành vi có tính tranh chấp.

V. Gây ảnh hưởng, cản trở hoặc hạn chế việc thành lập, tổ chức hoặc hoạt động của công đoàn một cách bất hợp lý.

Những hành vi sa thải, giáng chức và điều chuyển công việc hoặc giảm lương như

quy định ở mục trên của chủ sử dụng lao động hoặc người đại diện chủ sử dụng lao động thực hiện quyền quản lý, đều là vô hiệu.

Điều 36

Trường hợp ủy viên chấp hành, ủy viên giám sát công đoàn cần thiết phải xử lý các công việc của công đoàn trong giờ làm việc, thì công đoàn phải thỏa thuận với chủ sử dụng lao động, để chủ sử dụng lao động bố trí số giờ nghỉ làm việc công nhất định. Trường hợp giữa công đoàn doanh nghiệp và chủ sử dụng lao động không có thỏa thuận theo mục trên, chủ tịch công đoàn được xin nghỉ nửa ngày hoặc cả ngày, các ủy viên chấp hành hoặc ủy viên giám sát được xin nghỉ việc công trong phạm vi 50 tiếng mỗi tháng để xử lý việc công đoàn.

Đối với ủy viên chấp hành, ủy viên giám sát công đoàn doanh nghiệp có đảm nhiệm chức vụ chủ tịch tổ chức tổng liên đoàn lao động toàn quốc, nếu không có thỏa thuận với chủ sử dụng lao động như mục 1, thì được xin nghỉ phép nửa ngày hoặc cả ngày để xử lý việc công đoàn.

CHƯƠNG 9: GIẢI TÁN VÀ THAY ĐỔI TỔ CHỨC

Điều 37

Công đoàn thuộc một trong những trường hợp dưới đây, có thể tự tuyên bố giải tán căn cứ theo nghị quyết của đại hội hội viên hoặc đại hội đại biểu hội viên công đoàn:

I. Phá sản.

II. Số lượng hội viên không đủ.

III. Sáp nhập hoặc chia tách.

IV. Các trường hợp khác khi đại hội hội viên hoặc đại hội đại biểu hội viên nhận thấy cần thiết.

Khi công đoàn không thể tự tuyên bố giải tán dựa theo quy định từ khoản 1 đến khoản 3 ở mục trên hoặc không vận hành theo quy định của điều lệ, thì tòa án có thể giải tán công đoàn theo đề nghị giải tán công đoàn của cơ quan chủ quản, công tố viên và các bên có quyền lợi liên quan.

Điều 38

Đối với công đoàn có nghị quyết sáp nhập hoặc chia tách, phải hoàn thành việc sáp nhập hoặc chia tách trong vòng 1 năm kể từ ngày đưa ra nghị quyết.

Nếu do nhà máy hoặc đơn vị sự nghiệp sáp nhập, công đoàn doanh nghiệp phải hoàn thành việc sáp nhập công đoàn trong vòng 1 năm kể từ ngày được lấy làm mốc sáp nhập. Nếu hết hạn vẫn chưa sáp nhập, cơ quan chủ quản có thể yêu cầu cải thiện trong thời hạn quy định, trường hợp đến hạn vẫn không cải thiện, sẽ yêu cầu công đoàn đó thành lập công đoàn mới.

Đối với công đoàn sáp nhập hoặc chia tách theo quy định của 2 mục trên, trong vòng 30 ngày sau khi hoàn thành sáp nhập hoặc chia tách, công đoàn phải trình báo để cơ quan chủ quản tham khảo kiểm tra quá trình, điều lệ công đoàn, danh sách ủy viên

chấp hành, ủy viên giám sát v.v.

Khi khu vực tổ chức hành chính có thay đổi, công đoàn có thể duy trì tên gọi ban đầu căn cứ theo nghị quyết của đại hội hội viên hoặc đại hội đại biểu hội viên. Nhưng đối với trường hợp công đoàn thay đổi tên gọi, trong vòng 90 ngày sau khi khu vực tổ chức hành chính được thay đổi, phải gửi biên bản cuộc họp cho cơ quan chủ quản tham khảo kiểm tra. Trường hợp công đoàn thay đổi tên gọi, không được trùng với tên gọi của những công đoàn đã đăng ký từ trước.

Đối với công đoàn thực hiện nghị quyết theo quy định ở mục trên, thì thời gian bắt đầu nhiệm kỳ phải căn cứ theo nghị quyết được thông qua tại đại hội hội viên hoặc đại hội đại biểu hội viên.

Điều 39

Đối với công đoàn tiếp tục tồn tại sau khi sáp nhập hoặc thành lập mới, phải hoàn toàn chấp nhận việc bị mất đi quyền lợi nghĩa vụ của công đoàn do sáp nhập.

Đối với công đoàn được thành lập do chia tách, việc kế thừa quyền lợi nghĩa vụ của công đoàn đó phải được đại hội hội viên hoặc đại hội đại biểu hội viên đồng thời đưa ra nghị quyết vào cùng lúc với nghị quyết chia tách.

Điều 40

Đối với công đoàn tự tuyên bố giải tán, trong vòng 15 ngày sau khi giải tán, phải trình báo để cơ quan chủ quản tham khảo kiểm tra lý do và thời gian giải tán.

Điều 41

Về việc giải tán công đoàn, ngoài các lý do gồm phá sản, sáp nhập hoặc thay đổi tổ chức, tài sản của công đoàn phải tiến hành thanh lý.

Điều 42

Khi công đoàn giải tán, ngoài thanh toán các khoản nợ, thì việc giao lại số tài khoản còn lại phải căn cứ vào quy định của điều lệ công đoàn và nghị quyết đại hội hội viên hoặc đại hội đại biểu hội viên. Nhưng không được giao cho cá nhân hoặc các nhóm có mục đích kinh doanh thu lợi nhuận.

Khi công đoàn không thể xử lý theo quy định ở mục trên, tài sản còn lại sẽ thuộc về đoàn thể tự trị tại địa phương nơi đặt trụ sở của công đoàn.

CHƯƠNG 10: NGUYÊN TẮC XỬ PHẠT

Điều 43

Trường hợp công đoàn vi phạm pháp lệnh hoặc điều lệ, cơ quan chủ quản có thể cảnh cáo hoặc yêu cầu công đoàn cải thiện trong thời hạn quy định. Nếu cần thiết, có thể yêu cầu dừng một phần hoặc toàn bộ hoạt động của công đoàn vào trước khi kết thúc thời hạn yêu cầu cải thiện.

Trường hợp công đoàn vi phạm pháp lệnh hoặc điều lệ với tình tiết nghiêm trọng, hoặc hết thời hạn cải thiện mà vẫn chưa cải thiện, có thể miễn nhiệm các chức vụ ủy viên chấp hành, ủy viên giám sát, chủ tịch hoặc người triệu tập ban giám sát công

đoàn.

Điều 44

Khi cơ quan chủ quản căn cứ quy định mục 2 điều 31 cử nhân viên kiểm tra hoặc ra thời hạn phải nộp hồ sơ giấy tờ theo mục 1 điều 31, trong trường hợp công đoàn trốn tránh, gây cản trở, từ chối hoặc chưa nộp hồ sơ giấy tờ trong thời hạn quy định mà không có lý do chính đáng, thì sẽ bị xử phạt mức tiền phạt từ 30 nghìn đến 150 nghìn Đài tệ.

Điều 45

Nếu chủ sử dụng lao động hoặc người đại diện chủ sử dụng lao động thực hiện quyền quản lý mà vi phạm quy định mục 1 điều 35, trường hợp đã có quyết định phán quyết theo Luật xử lý tranh chấp lao động, thì cơ quan chủ quản Trung ương sẽ xử phạt chủ sử dụng lao động với mức tiền phạt từ 30 nghìn đến 150 nghìn Đài tệ.

Chủ sử dụng lao động hoặc người đại diện chủ sử dụng lao động thực hiện quyền quản lý mà vi phạm quy định khoản 1, khoản 3 hoặc khoản 4 đều thuộc mục 1 điều 35, trường hợp không căn cứ theo thời hạn quy định của quyết định phán quyết ở mục trên để tiến hành hoặc không tiến hành hành vi nào đó, thì cơ quan chủ quản Trung ương sẽ xử phạt chủ sử dụng lao động với mức tiền phạt từ 60 nghìn đến 300 nghìn Đài tệ.

Chủ sử dụng lao động hoặc người đại diện chủ sử dụng lao động thực hiện quyền quản lý mà vi phạm khoản 2 hoặc khoản 5 đều thuộc mục 1 điều 35, trường hợp không căn cứ theo thời hạn quy định của quyết định phán quyết ở mục trên để tiến hành hoặc không tiến hành hành vi nào đó, thì cơ quan chủ quản Trung ương sẽ xử phạt chủ sử dụng lao động với mức tiền phạt từ 60 nghìn đến 300 nghìn Đài tệ, đồng thời yêu cầu cải thiện trong thời hạn quy định; trường hợp đến hạn mà vẫn chưa cải thiện, có thể xử phạt liên tục theo từng lần vi phạm.

Điều 46

Trường hợp chủ sử dụng lao động không cho nghỉ việc công theo quy định của mục 2 điều 36, sẽ bị phạt tiền với mức phạt từ 20 nghìn đến 100 nghìn Đài tệ.

CHƯƠNG 11: QUY ĐỊNH BỔ SUNG

Điều 47

Đối với các công đoàn đã được tổ chức thành lập trước khi Luật này thi hành, trường hợp tên gọi, điều lệ, số lượng hoặc nhiệm kỳ của ủy viên chấp hành và ủy viên giám sát

không phù hợp với quy định của Luật này, thì phải tiến hành sửa đổi trong lần triệu tập đại hội hội viên hoặc đại hội đại biểu hội viên gần nhất.

Điều 48

Quy định chi tiết hướng dẫn thi hành Luật này do cơ quan chủ quản Trung ương quy định.

Điều 49

Thời gian bắt đầu thực thi Luật này, do Viện Hành chính quy định.