



Tổ chức
Lao động
Quốc tế



Bộ Luật Lao Động 2019

Tổ chức đại diện người lao động

Việt Nam đã tiến hành sửa đổi Bộ Luật Lao Động (BLLĐ) với nhiều nội dung cải cách để bảo vệ tốt hơn quyền lợi của người lao động, giảm bớt các thủ tục hành chính đối với người sử dụng lao động, đồng thời thúc đẩy hội nhập quốc tế, đảm bảo tăng trưởng kinh tế và phồn vinh cho tất cả mọi người. BLLĐ được Quốc hội thông qua vào tháng 11 năm 2019 là kết quả của sự tham vấn sâu rộng với các chuyên gia, các bên liên quan ở trung ương và địa phương, cũng như công luận nói chung. BLLĐ có hiệu lực từ ngày 01 tháng 01 năm 2021.

Tài liệu này sẽ giới thiệu quy định về tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở. BLLĐ 2019 quy định ghi nhận những thay đổi quan trọng về cách thức người lao động được thành lập, đăng ký và gia nhập tổ chức đại diện tại nơi làm việc và sự tham gia vào đối thoại, thương lượng tập thể của các tổ chức này.

Thế nào là Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (TCĐD NLĐ)?

Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở là thuật ngữ chỉ các tổ chức được thành lập bởi người lao động tại cơ sở để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của họ trong quan hệ lao động, thông qua thương lượng tập thể hoặc các hình thức khác theo quy định của pháp luật.

BLLĐ ghi nhận hai hình thức tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở:

1. 'Công đoàn cơ sở thuộc hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và được thành lập theo quy định của Luật Công đoàn. Tổ chức này đã tồn tại từ lâu và thường được gọi tắt là CĐCS; và
2. 'Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp' được thành lập theo quy định của BLLĐ 2019 và phải được cấp đăng ký tại cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Đây là loại tổ chức mới và sẽ được gọi tắt là TCCNLĐ.

Mỗi doanh nghiệp có thể có nhiều hơn một tổ chức đại diện người lao động. BLLĐ định rõ rằng hai loại tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền và nghĩa vụ bình đẳng với nhau. Tuy nhiên, phải nhấn mạnh rằng, công đoàn cơ sở được thành lập và phải tuân thủ những điều kiện pháp lý riêng theo Luật công đoàn cũng như BLLĐ.

Ngược lại, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp không được quy định trong Luật công đoàn. Các nội dung dưới đây dẫn chiếu tới quy định của BLLĐ 2019.

Quyền của tất cả các tổ chức đại diện người lao động theo quy định của BLLĐ

Tất cả các tổ chức đại diện người lao động thành lập hợp pháp được hưởng những quyền sau theo quy định của BLLĐ:

- Quyền đối thoại tại nơi làm việc và thương lượng tập thể với người sử dụng lao động theo quy định của BLLĐ (Xem thêm Tài liệu: Đối thoại tại nơi làm việc và thương lượng tập thể)
- Quyền được tham vấn khi xây dựng và giám sát việc thực hiện thang lương và bảng lương, định mức lao động, thanh toán lương, thưởng và nội quy lao động
- Quyền tham vấn với thành viên về các vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của họ
- Quyền đại diện người lao động trong tranh chấp lao động

Hộp 1: Những hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động

Người sử dụng lao động không được:

- Yêu cầu người lao động gia nhập hoặc không gia nhập, hoặc ra khỏi TCĐD NLĐ để được tuyển dụng hoặc gia hạn hợp đồng lao động
- Sa thải, kỷ luật, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, không tiếp tục giao kết hoặc gia hạn hợp đồng lao động, chuyển người lao động làm công việc khác vì những hành vi liên quan đến việc thành lập, gia nhập hoặc hoạt động của TCĐD NLĐ
- Phân biệt đối xử với người lao động, thành viên ban lãnh đạo của TCĐD NLĐ về tiền lương, thời giờ làm việc, các quyền và nghĩa vụ khác trong quan hệ lao động
- Cản trở, gây khó khăn liên quan đến việc làm của người lao động, thành viên ban lãnh đạo của TCĐD NLĐ nhằm làm suy yếu hoạt động của TCĐD NLĐ
- Can thiệp, thao túng quá trình thành lập, bầu cử, phát triển, tài chính hoặc các hoạt động khác của TCĐD NLĐ nhằm làm suy yếu việc thực hiện chức năng đại diện của TCĐD NLĐ
- Phân biệt đối xử giữa các TCĐD NLĐ tại cơ sở.

- Quyền tổ chức và lãnh đạo đinh công theo quy định của BLLĐ
- Quyền được nhận hỗ trợ kỹ thuật từ cơ quan, tổ chức đăng ký hoạt động hợp pháp tại Việt Nam nhằm tìm hiểu về pháp luật lao động, trình tự, thủ tục thành lập và hoạt động của TCĐD NLĐ
- Quyền được người sử dụng lao động bố trí nơi làm việc, được cung cấp thông tin, bảo đảm các điều kiện cần thiết khác cho hoạt động của TCĐD NLĐ.

Thêm vào đó, BLLĐ nghiêm cấm người sử dụng lao động có hành vi phân biệt đối xử người lao động và thành viên ban lãnh đạo của TCĐD NLĐ vì lý do thành lập, gia nhập, hoặc hoạt động của tổ chức đại diện; can thiệp, thao túng TCĐD NLĐ.

Những quy định này nhằm phòng ngừa người sử dụng lao động can thiệp vào tổ chức, hoạt động của TCĐD NLĐ, bảo vệ người lao động/ thành viên của TCĐD NLĐ và lãnh đạo của TCĐD NLĐ.

BLLĐ trao quyền cho lãnh đạo và thành viên ban lãnh đạo của TCĐD NLĐ tại cơ sở như sau:

- Tiếp cận người lao động tại nơi làm việc khi thực hiện vai trò đại diện (đồng thời phải đảm bảo điều này không ảnh hưởng đến hoạt động bình thường của người sử dụng lao động)
- Tiếp cận người sử dụng lao động để thực hiện chức năng đại diện của họ trong TCĐD NLĐ
- Được trả lương cho khoảng thời gian làm việc mà họ thực hiện chức năng đại diện. Chính phủ quy định chi tiết về thời gian tối thiểu người sử dụng lao động dành cho toàn bộ thành viên ban lãnh đạo của các tổ chức để thực hiện chức năng đại diện. Thời gian tối thiểu này được quyết định trên cơ sở số lượng thành viên của tổ chức. Tuy nhiên, BLLĐ cũng quy định rằng TCĐD NLĐ và người sử dụng lao động 'thoả thuận về thời gian tăng thêm so với thời gian tối thiểu quy định' và cách thức sử dụng thời gian làm việc của thành viên ban lãnh đạo của TCĐD NLĐ 'phù hợp với điều kiện thực tế'.

Ngoài những quyền trên, như đã lưu ý trong Hộp I, thành viên và ban lãnh đạo của TCĐD NLĐ sẽ không bị phân biệt đối xử vì lý do thành lập, gia nhập hoặc điều hành TCĐD NLĐ. Quy định về không phân biệt đối xử với thành viên/lãnh đạo của TCĐD NLĐ còn được đề cập trong những quy định chung về phân biệt đối xử của BLLĐ. Để biết thêm chi tiết, xem tài liệu: Phân biệt đối xử và quấy rối tình dục.

Những quyền và nghĩa vụ áp dụng riêng với Tổ chức của người lao động theo BLLĐ

Như đã lưu ý, TCĐD NLĐ thuộc hệ thống Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam được gọi là CĐCS và được thành lập, hoạt động theo Luật Công đoàn. Phần này chỉ tập trung vào quy định về tổ chức của người lao động theo BLLĐ 2019. Để biết thêm thông tin về CĐCS, độc giả cần tham khảo Luật Công đoàn.

Các quy định về thành lập Tổ chức của người lao động và quyền được liên kết của các tổ chức này

'Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp' (TCCNLĐ) là loại tổ chức mới được quy định trong BLLĐ 2019. Để hoạt động một cách hợp pháp, tổ chức này phải được đăng ký tại cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Chính phủ sẽ ban hành quy trình và hướng dẫn cụ thể về việc đăng ký TCCNLĐ. TCCNLĐ chỉ có thể được thành lập ở doanh nghiệp và không

Hộp 2: Nội dung Điều lệ của TCCNLĐ

Một TCCNLĐ phải có điều lệ bao gồm các nội dung sau:

1. Tên và địa chỉ của tổ chức; biểu tượng (nếu có)
2. Tôn chỉ, mục đích và phạm vi hoạt động của tổ chức. Đó là bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của thành viên tổ chức mình trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp; cùng với người sử dụng lao động giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động; xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định
3. Điều kiện, thủ tục trở thành thành viên của tổ chức hoặc ra khỏi tổ chức
4. Cơ cấu tổ chức, nhiệm kỳ và người đại diện của tổ chức
5. Nguyên tắc tổ chức, hoạt động và quy trình ra quyết định của tổ chức. Những nguyên tắc này phải phù hợp với Hiến pháp, pháp luật và điều lệ của chính tổ chức; trên cơ sở tự nguyện, tự quản, dân chủ và minh bạch.
6. Quy định về một số vấn đề phải được các thành viên quyết định theo đa số, bao gồm: thông qua và sửa đổi bổ sung điều lệ; bầu cử và miễn nhiệm người đứng đầu và thành viên ban lãnh đạo; hợp nhất, sáp nhập, chia, tách và giải thể; và việc gia nhập hệ thống TLĐLĐVN.
7. Quy định chi tiết về vấn đề tài chính, bao gồm phí thành viên, tài sản và quản lý tài chính của tổ chức. Lưu ý: các hoạt động tài chính (bao gồm việc thu, chi) của TCCNLĐ tại doanh nghiệp phải được theo dõi, lưu trữ và định kỳ hàng năm công khai cho đoàn viên của tổ chức
8. Cơ chế giải quyết kiến nghị của đoàn viên trong nội bộ tổ chức.

và không được bao gồm đồng thời cả người lao động thông thường và người lao động có quyền quản lý. Người lao động có quyền quản lý là người trực tiếp tham gia vào quá trình ra quyết định liên quan đến: điều kiện làm việc, tuyển dụng, kỷ luật lao động; và/hoặc thuyên chuyển người lao động và chấm dứt hợp đồng lao động.

TCCNLĐ chỉ được hoạt động trong khuôn khổ pháp luật và trong phạm vi điều lệ, quy định của mình. BLLĐ quy định rằng chính phủ sẽ ban hành hướng dẫn về việc liên kết giữa các TCCNLĐ. TCCNLĐ có thể lựa chọn gia nhập hệ thống TLĐLĐVN, và khi đó sẽ tuân thủ các quy định của Luật Công đoàn.

Các điều kiện phải tuân thủ khi đăng ký TCCNLĐ

Người lao động của một doanh nghiệp có thể nộp đơn đăng ký TCCNLĐ đến cơ quan nhà nước có thẩm quyền nếu tổ chức đó:

- Có số lượng thành viên là người lao động làm việc tại doanh nghiệp ít nhất đạt mức tối thiểu theo quy định của Chính phủ; và
- Có điều lệ bằng văn bản, với các nội dung bắt buộc nhất định (Xem Hộp 2). Điều lệ của TCCNLĐ có thể bổ sung thêm những nội dung khác, nhưng không được trái với quy định của pháp luật.

BLLĐ cũng quy định rằng chính phủ sẽ hướng dẫn cụ thể về việc đăng ký TCCNLĐ và quản lý nhà nước về tài chính, tài sản của TCCNLĐ.

Ai có quyền lãnh đạo TCCNLĐ?

Ban lãnh đạo do các thành viên bầu ra sẽ điều hành TCCNLĐ. Chỉ người lao động Việt Nam tại doanh nghiệp được bầu vào ban lãnh đạo của TCCNLĐ. Một người lao động không được ở trong ban lãnh đạo nếu như người đó đang trong thời gian bị truy cứu trách nhiệm hình sự, chấp hành hình phạt hoặc chưa được xóa án tích do phạm các tội xâm phạm an ninh quốc gia, các tội xâm phạm quyền tự do của con người, quyền tự do, dân chủ của công dân, các tội xâm phạm sở hữu theo quy định của Bộ luật Hình sự.

Quy định về việc thu hồi đăng ký, sáp nhập hoặc giải thể TCCNLĐ?

BLLĐ 2019 quy định rằng chính phủ được thu hồi đăng ký TCCNLĐ nếu tổ chức này vi phạm tôn chỉ, mục đích hoặc nếu doanh nghiệp chấm dứt hoạt động. Trong một số trường hợp nhất định khi TCCNLĐ gia nhập hoặc trở thành một phần của TCCNLĐ khác, đăng ký cũng sẽ bị thu hồi. Chính phủ sẽ quy định chi tiết về vấn đề giải thể TCCNLĐ.

Thông tin chi tiết

Bản tin này đưa ra các quyền và nghĩa vụ cơ bản theo quy định của BLLĐ 2019. Thông tin chi tiết về các vấn đề nêu trên được quy định tại các chương sau của BLLĐ: Chương I: Những quy định chung; Chương III: Hợp đồng lao động; Chương VIII: Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất; Chương XIII: Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở; và Chương XIV: Giải quyết tranh chấp lao động



Đây là sản phẩm của Dự án Khung khở Quan hệ Lao động Mới. Dự án Khung khở Quan hệ Lao động Mới được tài trợ bởi Bộ Lao động Hoa Kỳ theo thỏa thuận hợp tác số IL-29690-16-75-K-11. 100% chi phí của dự án hoặc chương trình được tài trợ bởi Quỹ Liên bang, với tổng giá trị là 5,1 triệu USD. Tài liệu này không nhất thiết phản ánh quan điểm hoặc chính sách của Bộ Lao động Hoa Kỳ, và việc viện dẫn tên thương mại, các sản phẩm thương mại hoặc các tổ chức chức cũng không hàm ý sự ủng hộ của Chính phủ Hoa Kỳ.

Văn phòng ILO Việt Nam

304 Kim Mã, Ngọc Khánh, Hà Nội, Việt Nam

Điện thoại: +84 24 38 500 100

Fax: +84 24 37 265 520

Website: www.ilo.org/hanoi
Facebook: [Vietnam.ILO](https://www.facebook.com/Vietnam.ILO)
Email : HANOI@ilo.org