



TOẠ ĐÀM

BAN PHÁP LUẬT VÀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG - HRA



XÂY DỰNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG BỀN VỮNG VAI TRÒ CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ & GIẢI PHÁP SỬ DỤNG QUỸ CÔNG ĐOÀN HIỆU QUẢ



Thạc sĩ

Nguyễn Thị Yến

Phó Giám đốc Trung tâm Tư vấn
Pháp luật và hỗ trợ người lao động
Liên đoàn lao động Thành phố Hà Nội



Tiến sĩ

Đỗ Ngân Bình

Nguyên Phó Giám đốc, Trung tâm Tư vấn Pháp luật,
Trường Đại học Luật Hà Nội
Giám đốc chuyên môn, Công ty Luật BC Law
Cố vấn Ban Pháp luật & QHLD, HRA

HÀ NỘI, NGÀY 16 THÁNG 8 NĂM 2025



KIẾN THỨC CƠ BẢN VỀ CÔNG ĐOÀN

Ban Pháp luật Lao động

Hà Nội, 16/08/2025



HRA

LỊCH SỬ PHÁT TRIỂN CỦA PHÁP LUẬT VỀ CÔNG ĐOÀN

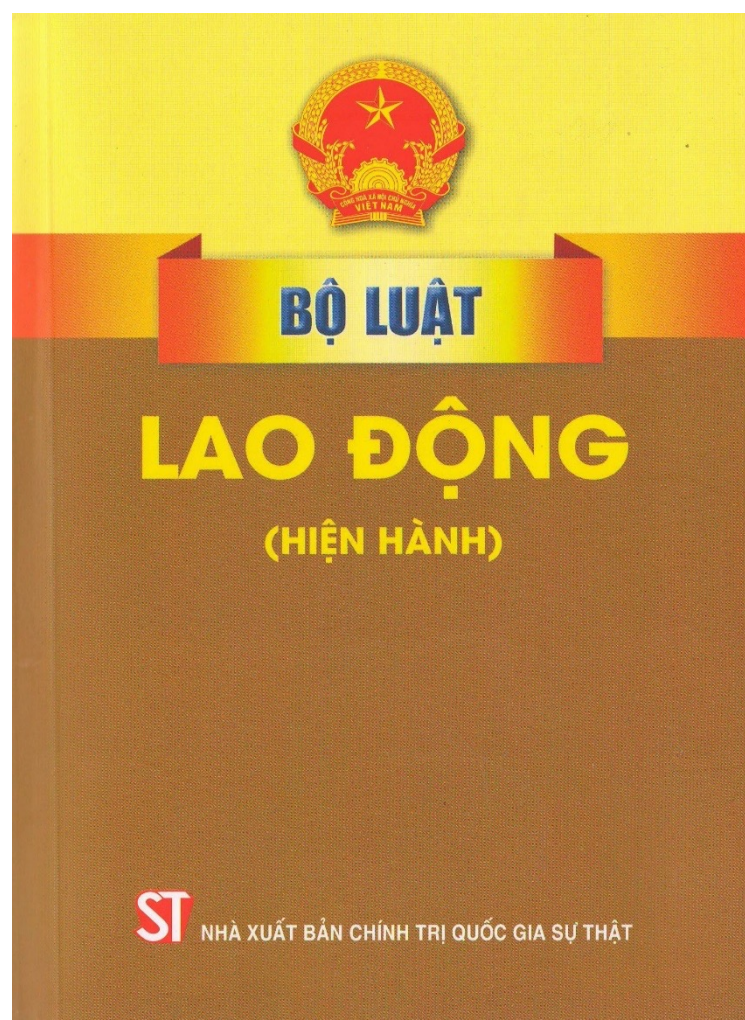


I.VAI TRÒ CỦA CÔNG ĐOÀN TRONG MQH GIỮA DOANH NGHIỆP VÀ NLĐ



- Mỗi quan hệ 3 bên trong lĩnh vực Lao động; là sự hợp tác, chia sẻ trách nhiệm để giải quyết các vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động, hướng tới sự phát triển hài hòa, ổn định tại doanh nghiệp;
- Công đoàn giữ vai trò quan trọng đối với NLĐ, là một tổ chức đứng giữa mỗi quan hệ của NLĐ và NSDLĐ; đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của hai bên, hài hòa mối quan hệ này để cùng phát triển, giữ ổn định hoạt động sản xuất kinh doanh;
- Công đoàn đóng vai trò quan trọng trong mối quan hệ giữa NLĐ và NSDLĐ, là cầu nối, đại diện bảo vệ quyền lợi và hài hòa lợi ích của cả hai bên. Công đoàn tham gia vào quá trình thương lượng, đối thoại, giải quyết tranh chấp, và giám sát việc thực hiện pháp luật lao động, góp phần xây dựng mối quan hệ lao động ổn định và hài hòa.

I.VAI TRÒ CỦA CÔNG ĐOÀN TRONG MQH GIỮA DOANH NGHIỆP VÀ NLĐ



BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019

- Theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019, QHLD là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa NLĐ, NSDLĐ... NLĐ và NSDLĐ là hai chủ thể trung tâm của QHLD. Trong đó, NLĐ là người làm việc cho NSDLĐ theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của NSDLĐ; còn NSDLĐ là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức...có thuê mướn, sử dụng NLĐ làm việc cho mình theo thỏa thuận. Để duy trì tốt QHLD, đặc biệt là QHLD tập thể giữa NSDLĐ và NLĐ thì việc hình thành tổ chức đại diện NSDLĐ và tổ chức đại diện NLĐ cơ sở là tất yếu cho sự phát triển mở rộng của QHLD.

I.VAI TRÒ CỦA CÔNG ĐOÀN TRONG MQH GIỮA DOANH NGHIỆP VÀ NLĐ



**LUẬT CÔNG ĐOÀN
2024**

- Tổ chức Công đoàn có vai trò vô cùng quan trọng trong QHLD, xét trong mối quan hệ hai bên với hai khía cạnh quyền lợi NLĐ và lợi ích của doanh nghiệp.
- Đối với NLĐ, công đoàn đại diện tập thể NLĐ tham gia thương lượng, đóng góp ý kiến với doanh nghiệp để bảo vệ quyền lợi chính đáng, xây dựng TƯLĐTT, nội quy lao động, chế độ chính sách...NLĐ được hưởng.

I. VAI TRÒ CỦA CÔNG ĐOÀN TRONG MQH GIỮA DOANH NGHIỆP VÀ NLĐ



LUẬT CÔNG ĐOÀN 2024

- Đối với doanh nghiệp, công đoàn là cầu nối giữa chủ doanh nghiệp và NLĐ. Khi doanh nghiệp có thay đổi cơ cấu, sắp xếp lại lao động, nhân sự hoặc cải tiến đầu tư, công nghệ, trang thiết bị phục vụ cho hoạt động sản xuất kinh doanh, CĐCS nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của CNLĐ; phản ánh, đề xuất giải pháp với NSDLĐ...
- Đặc biệt, vai trò của công đoàn được đề cao hơn trong việc giải quyết các mâu thuẫn, xung đột giữa NLĐ với NSDLĐ như giải quyết khiếu nại, khiếu kiện tập thể, đình công...

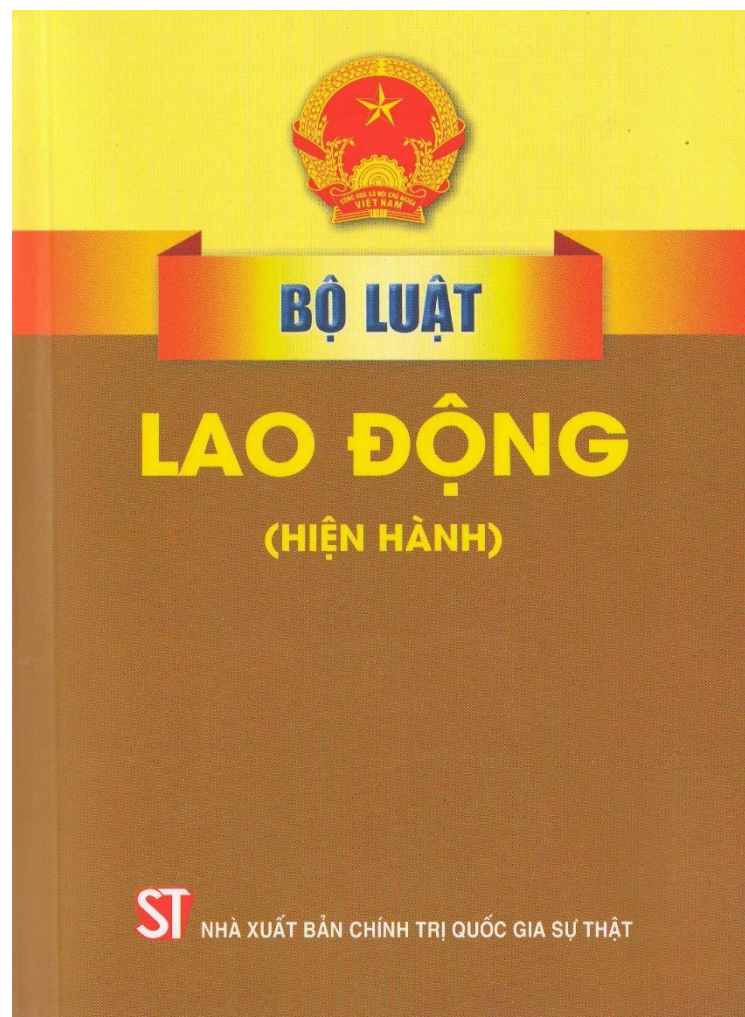
I.VAI TRÒ CỦA CÔNG ĐOÀN TRONG MQH GIỮA DOANH NGHIỆP VÀ NLĐ



LUẬT CÔNG ĐOÀN 2024

Chức năng, nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn trong mỗi QHLD vẫn bao gồm các quyền chung sau đây: (1) Quyền tổ chức và thành lập công đoàn ở các đơn vị theo nguyện vọng của NLĐ; (2) Quyền Đại diện, chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn và người lao động; (3) Quyền tham gia với cơ quan Nhà nước và các tổ chức doanh nghiệp, cơ quan, đơn vị về những vấn đề liên quan đến NLĐ; (4) Quyền tham dự các cuộc họp, cơ cấu tổ chức, các hội đồng, các uỷ ban, ban... của các tổ chức, cơ quan, đơn vị khi giải quyết các vấn đề có liên quan đến quyền và nghĩa vụ của NLĐ, đến quyền, trách nhiệm của công đoàn; (5) Quyền kiểm tra giám sát của công đoàn.

I.VAI TRÒ CỦA CÔNG ĐOÀN TRONG MQH GIỮA DOANH NGHIỆP VÀ NLĐ



BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019

- Theo quy định của pháp luật lao động, [QHLĐ](#) được xác lập qua đối thoại, thương lượng, thỏa thuận theo nguyên tắc tự nguyện, thiện chí, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau.
- NSDLĐ, tổ chức đại diện NSDLĐ và NLĐ, tổ chức đại diện NLĐ xây dựng QHLĐ tiến bộ, hài hòa và ổn định với sự hỗ trợ của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền. Trong mối quan hệ ba bên đó, không thể thiếu vai trò của công đoàn “tham gia cùng với cơ quan Nhà nước có thẩm quyền hỗ trợ xây dựng QHLĐ tiến bộ, hài hòa và ổn định; giám sát việc thi hành quy định của pháp luật về lao động; bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ” (Khoản 3, Điều 7, Bộ luật Lao động).
- Như vậy, công đoàn đã, đang và sẽ là thành tố quan trọng, tham gia cùng với Doanh nghiệp trong mối quan hệ ba bên nhằm thúc đẩy sự phát triển của QHLĐ.

II. THỦ TỤC THÀNH LẬP CÔNG ĐOÀN

Điều 6 Luật Công đoàn 2024: 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

1. HỒ SƠ GIA NHẬP CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM:

- 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;

II. THỦ TỤC THÀNH LẬP CÔNG ĐOÀN

1. HỒ SƠ GIA NHẬP CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM:

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.

II. THỦ TỤC THÀNH LẬP CÔNG ĐOÀN

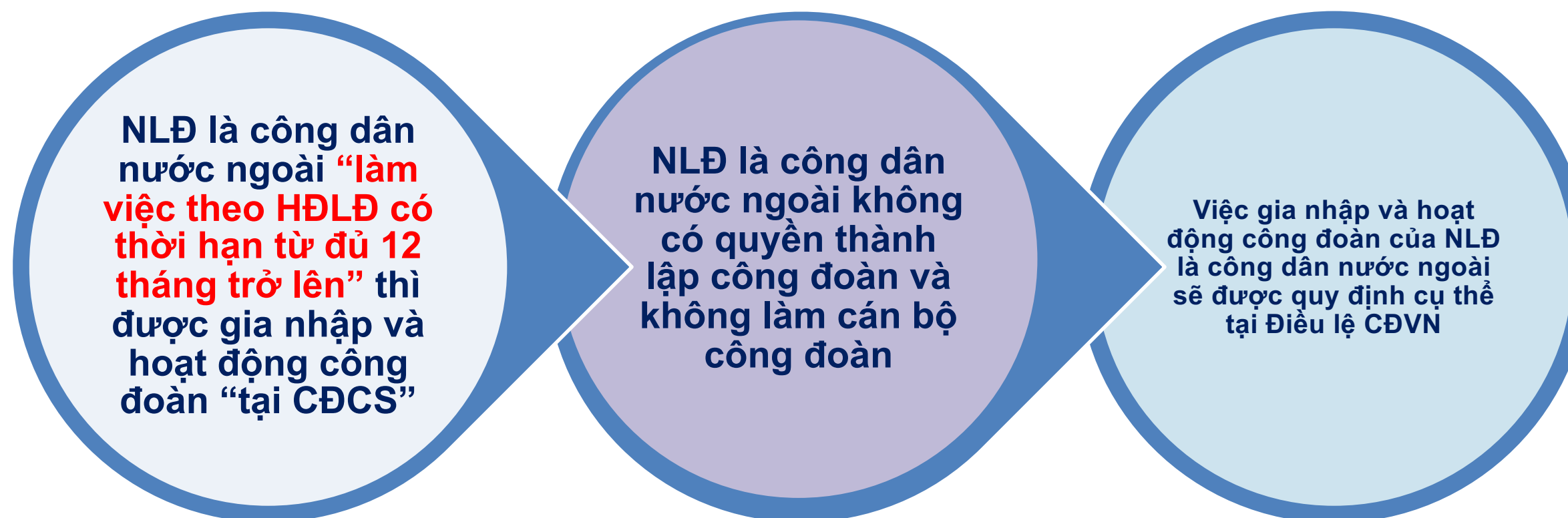
- Điều 6 Luật Công đoàn 2024: Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được thành lập và hoạt động hợp pháp mà tự nguyện, tán thành Điều lệ Công đoàn Việt Nam thì có quyền gia nhập Công đoàn Việt Nam

2. TRÌNH TỰ THỦ TỤC GIA NHẬP CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM:

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;

Khi nhận đủ hồ sơ theo quy định, 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.

LƯU Ý VỚI NLĐ là công dân nước ngoài (Điều 5 – LUẬT CĐ 2024)



Luật Công đoàn quy định những nội dung mang tính nguyên tắc về điều kiện, quyền gia nhập Công đoàn của NLĐ là công dân nước ngoài

III SỬ DỤNG NGUỒN THU TÀI CHÍNH CÔNG ĐOÀN HIỆU QUẢ



III SỬ DỤNG NGUỒN THU TÀI CHÍNH CÔNG ĐOÀN HIỆU QUẢ

- **1. Thu Tài chính công đoàn**
 - **Đoàn phí:** Giảm từ 1% xuống 0,5% từ ngày 01/07/2025 (QĐ 61/QĐ – TLĐ ngày 29/07/2025)
 - **Kinh phí CĐ (2%)** (Điều 29 luật Công đoàn 2024)
 - **Nguồn thu khác:** Doanh nghiệp hỗ trợ, từ hoạt động kinh tế của Công đoàn; từ viện trợ, tài trợ của tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài theo quy định của pháp luật. (Khoản 1 điều 5 QĐ 1408/QĐ – TLĐ ngày 01/08/2024)
- CĐCS được sử dụng **70%** tổng số thu đoàn phí CĐ và **75%** tổng số thu kinh phí công đoàn; phần thu tăng thêm và nguồn thu khác được để lại **100%** cho CĐCS sử dụng (Khoản 1 điều 28 QĐ 1408/QĐ – TLĐ ngày 01/08/2024)

III SỬ DỤNG NGUỒN THU TÀI CHÍNH CÔNG ĐOÀN HIỆU QUẢ

QĐ 4290/QĐ – TLĐ ngày 01/03/2022 mục 2 điều 5 qui định công đoàn cơ sở được sử dụng cho các khoản, mục chi sau:

2. Phân bổ nguồn thu Đoàn phí công đoàn CĐCS được sử dụng cho các khoản, mục chi sau:

2.1. Chi lương, phụ cấp cán bộ công đoàn chuyên trách và phụ cấp cán bộ công đoàn tối đa **45%** nguồn thu đoàn phí công đoàn công đoàn cơ sở được sử dụng. Trong trường hợp thiếu, công đoàn cơ sở phải xem xét giảm đối tượng, mức chi phụ cấp cán bộ công đoàn cho phù hợp với nguồn tài chính được phân bổ.

2.2. Chi thăm hỏi đoàn viên công đoàn tối thiểu **40%** nguồn thu đoàn phí công đoàn công đoàn cơ sở được sử dụng.

2.3. Chi khác tối đa **15%** nguồn thu đoàn phí công đoàn công đoàn cơ sở được sử dụng.

III SỬ DỤNG NGUỒN THU TÀI CHÍNH CÔNG ĐOÀN HIỆU QUẢ

3. Phân bổ nguồn thu Kinh phí công đoàn công đoàn cơ sở được sử dụng cho các khoản, mục chi sau:

3.1. Chi trực tiếp chăm lo, bảo vệ, đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn đoàn viên và người lao động tối thiểu **60%** nguồn thu kinh phí công đoàn công đoàn cơ sở được sử dụng. Tại những đơn vị có quan hệ lao động phức tạp, công đoàn cơ sở dành tối thiểu **25%** nguồn kinh phí của mục chi này để dự phòng cho hoạt động bảo vệ đoàn viên, người lao động; sau 2 năm liên tiếp không sử dụng có thể chuyển sang chi cho các nội dung thuộc mục chi này.

3.2. Chi tuyên truyền, vận động đoàn viên và người lao động tối đa **25%** nguồn thu kinh phí công đoàn công đoàn cơ sở được sử dụng.

3.3. Chi quản lý hành chính tối đa **15%** nguồn thu kinh phí công đoàn công đoàn cơ sở được sử dụng.

III SỬ DỤNG NGUỒN THU TÀI CHÍNH CÔNG ĐOÀN HIỆU QUẢ

Điều 10 Luật Công đoàn đã bổ sung và làm rõ hơn các hành vi bị nghiêm cấm theo hướng

(1) Phân loại nhóm hành vi một cách rõ ràng theo các tiêu chí cụ thể

(2) Quy định chi tiết hơn các hành vi

Bên cạnh các hành vi có tính chất phân biệt đối xử, can thiệp thao túng; các hành vi liên quan đến đóng, quản lý sử dụng kinh phí công đoàn (**không đóng, chậm đóng, đóng không đúng mức quy định, đóng không đủ số người thuộc đối tượng phải đóng; quản lý, sử dụng kinh phí công đoàn không đúng quy định**), nhận viện trợ, tài trợ, tiếp nhận hỗ trợ kỹ thuật trái quy định của pháp luật... cũng được bổ sung vào các hành vi bị nghiêm cấm.

QUESTION & ANSWERS



Câu 1. CEO kỳ vọng/quan tâm gì từ Công đoàn?

Câu 2. Vai trò của CĐ với NLĐ

Câu 3. Vai trò của CĐ với DN

Câu 4. Khi tranh chấp xảy ra giữa NLĐ và DN, vai trò của Công đoàn được thể hiện như thế nào? Nếu không có Công đoàn thì khác ra sao?

Câu 5. Công đoàn có thể phối hợp với phòng nhân sự như thế nào để giải quyết khiếu nại, thắc mắc?

Câu 6. Làm thế nào để Công đoàn khi thành lập không bị conflict với DN?

Câu 7. Làm thế nào để Công đoàn vừa bảo vệ quyền lợi người lao động, vừa đồng hành cùng doanh nghiệp phát triển?

Câu 8. Giải pháp để sử dụng hiệu quả quỹ công đoàn từ nguồn thu eo hẹp với số lượng cán bộ nhân viên dưới 100 người.

Câu 9. Tổ chức hoạt động công đoàn sao cho hiệu quả. Quỹ công đoàn nên được sử dụng vào các công việc gì? Tỷ lệ phân bổ bao nhiêu?

Câu 10. Để xây dựng mối quan hệ lao động bền vững thì công đoàn cần làm tốt những vai trò gì?

TÌNH HUỐNG

Trong nội quy lao động của Công ty C có quy định: hình thức kỷ luật sa thải nếu người lao động tự ý nghỉ việc 5 ngày/tháng không có lý do chính đáng. Nội quy lao động đã được đăng ký với Sở Lao động, Thương binh và Xã hội. Bà B ký HĐLĐ với công ty C, chức vụ: Quản đốc, Phó chủ tịch BCH Công đoàn cơ sở

Ngày 7/5/2023: Bà B cảm thấy sức khỏe của mình không ổn, sau khi thăm khám, bác sĩ công ty nhận định bà B bị ốm sốt virus. Vì vậy, bà B đã xin Phó Tổng giám đốc nghỉ với lý do bà bị ốm sốt và **Phó Tổng giám đốc đã đồng ý. Nhưng bà B không đi khám mà xin giấy khám bệnh giả**, sau đó bà B tự đi truyền nước ở phòng khám tư nhân gần nhà Bà B gửi giấy khám bệnh giả cho Phó Tổng Giám đốc để xin nghỉ phép và được Phó Tổng giám đốc đồng ý. **Thực tế bà B đã nghỉ 5 ngày.**

Do giấy tờ liên quan đến bệnh của bà B là giả nên đã bị cơ quan BHXH trả lại và thông báo cho Công ty. Công ty họp về việc xử lý kỷ luật lao động bà B với hành vi **“Tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày hoặc 20 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng”**. Hình thức kỷ luật là sa thải.

Sau đó, công ty ban hành quyết định sa thải bà B.

The background is a soft, romantic scene featuring several large, detailed roses in shades of deep red and light pink. The roses are arranged in a way that they seem to frame the central text. Interspersed among the flowers are several butterflies in various colors, including red, orange, and white. The entire scene is bathed in a warm, golden light, creating a bokeh effect with many small, out-of-focus circles of light. The overall mood is one of love, appreciation, and elegance.

XIN CHÂN THÀNH CẢM ƠN!



THANK YOU

FOR YOUR ATTENTION



Visit Our Social Media:

<https://hravn.net/>

<https://www.facebook.com/hiephoinhansu.hra>

<https://www.linkedin.com/company/hiep-hoi-nhan-su-hra/>





XÂY DỰNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG BỀN VỮNG VAI TRÒ CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ & GIẢI PHÁP SỬ DỤNG QUỸ CÔNG ĐOÀN HIỆU QUẢ



Thạc sĩ

Nguyễn Thị Yến

Phó Giám đốc Trung tâm Tư vấn
Pháp luật và hỗ trợ người lao động
Liên đoàn lao động Thành phố Hà Nội



Tiến sĩ

Đỗ Ngân Bình

Nguyên Phó Giám đốc, Trung tâm Tư vấn Pháp luật,
Trường Đại học Luật Hà Nội
Giám đốc chuyên môn, Công ty Luật BC Law
Cố vấn Ban Pháp luật & QHLĐ, HRA