

NGƯỜI LAO ĐỘNG, ĐOÀN THỂ TRONG DOANH NGHIỆP VÀ VẤN ĐỀ BẢO HIỂM XÃ HỘI TRONG DOANH NGHIỆP

1. Đối thoại với người lao động trong doanh nghiệp

Ngoài các quy định bắt buộc đối với cơ quan quản trị, điều hành, kiểm soát và kế toán trưởng, doanh nghiệp không bắt buộc phải có cơ cấu tổ chức khác. Doanh nghiệp có thể không thành lập hoặc thành lập bao nhiêu phòng ban, đơn vị trực thuộc cũng được. Đây chính là một ví dụ điển hình của việc, doanh nghiệp được quyền tự do làm tất cả những gì mà pháp luật không cấm.

Tuy nhiên, trừ trường hợp doanh nghiệp không thuê lao động, còn khi đã thuê lao động thì doanh nghiệp phải “thiết lập cơ chế và thực hiện đối thoại với tập thể lao động tại doanh nghiệp”¹.

Đối thoại tại nơi làm việc thực chất là hoạt động trao đổi trực tiếp giữa người lao động và người sử dụng lao động hoặc giữa đại diện tập thể lao động với người sử dụng lao động về những vấn đề phát sinh trong quá trình lao động, nhằm bảo đảm quyền lợi của người lao động. Hoạt động đối thoại này nhằm bảo đảm việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở².

Thực hiện việc đối thoại trực tiếp, doanh nghiệp tổ chức đối thoại với tập thể người lao động tại doanh nghiệp nơi làm việc về các nội dung gồm tình hình sản xuất, kinh doanh, điều kiện làm việc, thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy, quy chế và cam kết, thỏa thuận khác tại nơi làm việc³.

Ngoài ra, việc trao đổi giữa doanh nghiệp và người lao động còn được thực hiện thông qua hoạt động đối thoại định kỳ tại nơi làm việc do người sử dụng lao động chủ trì, phối hợp với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở thực hiện ba tháng một lần; khoảng cách giữa hai lần đối thoại định kỳ liên kế tiếp tối đa không quá 90 ngày⁴.

1 Điểm b khoản 2 Điều 6 về “Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động”, Bộ luật lao động năm 2012 (sửa đổi, bổ sung theo Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015).

2 Khoản 2 Điều 63 về “Mục đích, hình thức đối thoại tại nơi làm việc”, Bộ luật lao động năm 2012 (sửa đổi, bổ sung theo Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015).

3 Điều 64 về “Nội dung đối thoại tại nơi làm việc”, Bộ luật lao động năm 2012 (sửa đổi, bổ sung theo Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015).

4 Điều 65 về “Tiến hành đối thoại tại nơi làm việc”, Bộ luật lao động năm 2012 (sửa đổi, bổ sung theo

Mặt khác, pháp luật không quy định doanh nghiệp phải có từ bao nhiêu lao động trở lên thì phải tổ chức việc đối thoại. Tuy nhiên, dựa trên quy định, mỗi bên tham gia đối thoại quyết định số lượng thành viên đại diện của mình tham gia đối thoại, số lượng thành viên đại diện mỗi bên phải có ít nhất là ba người⁵, thì có thể hiểu là doanh nghiệp phải thuê ít nhất từ ba người lao động trở lên.

2. Hội nghị người lao động

Mặc dù Luật doanh nghiệp và Bộ luật lao động năm 2012 (sửa đổi, bổ sung theo Bộ luật tổ tụng dân sự năm 2015) không quy định doanh nghiệp phải tổ chức Hội nghị người lao động, tuy nhiên Nghị định số 60/2013/NĐ-CP lại quy định, doanh nghiệp có từ 10 người lao động trở lên phải tổ chức hội nghị người lao động, do người sử dụng lao động chủ trì tổ chức, có sự tham gia của người lao động và tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở để nhằm trao đổi thông tin và thực hiện các quyền dân chủ cho người lao động⁶.

Hội nghị người lao động được tổ chức 12 tháng một lần, theo hình thức hội nghị toàn thể đối với doanh nghiệp có dưới 100 lao động, theo hình thức Hội nghị đại biểu đối với doanh nghiệp có từ 100 lao động trở lên⁷.

Số lượng từ “10 người lao động trở lên” nêu ở trên được tính là “người từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động. Và hợp đồng lao động bao gồm ba loại: Hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng và hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12

Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015).

5 Khoản 1 Điều 11 về “Số lượng, thành phần, tiêu chuẩn thành viên tham gia đối thoại định kỳ tại nơi làm việc”, Nghị định số 60/2013/NĐ-CP ngày 19-6-2013 của Chính phủ “Quy định chi tiết khoản 3 Điều 63 của Bộ luật lao động về thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc”.

6 Điều 3 về “Giải thích từ ngữ”; khoản 1 Điều 14 về “Tổ chức hội nghị người lao động”, Nghị định số 60/2013/NĐ-CP ngày 19-6-2013 của Chính phủ “Quy định chi tiết khoản 3 Điều 63 của Bộ luật lao động về thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc”.

7 Khoản 2 và 3 Điều 14 về “Tổ chức hội nghị người lao động”, Nghị định số 60/2013/NĐ-CP ngày 19-6-2013 của Chính phủ “Quy định chi tiết khoản 3 Điều 63 của Bộ luật lao động về thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc”.

tháng⁸.

Nếu theo đúng quy định trên thì phải tính cả người lao động giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói. Và như vậy thì rất khó có thể xác định được số lượng 10 người lao động để phải tổ chức Hội nghị người lao động hay phải ban hành Nội quy lao động. Ngoài ra, người chủ doanh nghiệp, nếu vẫn ký hợp đồng lao động với doanh nghiệp (để đóng bảo hiểm xã hội), với chức danh là Chủ tịch, Giám đốc hay chức danh khác, thì đôi khi cũng khó xác định có hay không tính là người lao động.

3. Bảo hiểm xã hội

Doanh nghiệp có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế bắt buộc cho người lao động và người quản lý doanh nghiệp (gồm chủ sở hữu, thành viên hợp danh công ty hợp danh, Chủ tịch Hội đồng thành viên, Chủ tịch công ty, thành viên Hội đồng quản trị và các chức danh quản lý khác do Điều lệ công ty quy định có hưởng tiền lương, tiền công)⁹ theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội năm 2014 và Luật việc làm năm 2013.

Từ ngày 01-01-2016 đến ngày 31-12-2017, tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội là mức lương và phụ cấp lương theo quy định của pháp luật về lao động ghi trong hợp đồng lao động. Từ ngày 01-01-2018 trở đi, tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội là mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác theo quy định của pháp luật về lao động ghi trong hợp đồng lao động¹⁰.

Người lao động tại doanh nghiệp mà giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động thì chỉ phải đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với hợp đồng lao động giao kết đầu tiên¹¹.

Trường hợp cơ quan bảo hiểm xã hội yêu cầu mọi người quản lý doanh nghiệp phải có hợp đồng lao động để làm thủ tục đăng ký đóng bảo hiểm xã hội

⁸ Khoản 1 Điều 3 về “Giải thích từ ngữ”; khoản 1 Điều 22 về “Loại hợp đồng lao động”, Bộ luật lao động năm 2012 (sửa đổi, bổ sung theo Bộ luật tổ tụng dân sự năm 2015).

⁹ Điểm h khoản 1 Điều 2 về “Đối tượng áp dụng”, Luật bảo hiểm xã hội năm 2014.

¹⁰ Khoản 1 và 2 Điều 17 về “Tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc”, Nghị định số 115/2015/NĐ-CP ngày 11-11-2015 của Chính phủ “Quy định chi tiết một số điều của Luật bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc”.

¹¹ Khoản 4 Điều 85 về “Mức đóng và phương thức đóng của người lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc”, Luật bảo hiểm xã hội năm 2014.

bắt buộc là trái với quy định của Luật doanh nghiệp và Luật bảo hiểm xã hội, vì nhiều người quản lý không có hợp đồng lao động.

Bảng tổng hợp mức đóng các khoản bảo hiểm bắt buộc¹²

TT	Loại bảo hiểm	Quy định	Người lao động đóng	Doanh nghiệp đóng	Tổng cộng
1	Bảo hiểm xã hội (gồm chế độ ốm đau, thai sản, hưu trí và tử tuất)	Luật bảo hiểm xã hội năm 2014	8%	17%	25%
2	Bảo hiểm y tế	Luật bảo hiểm y tế năm 2008 (sửa đổi năm 2014)	1,5%	3%	4,5%
3	Bảo hiểm thất nghiệp	Luật việc làm năm 2013	1%	1%	2%
4	Bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp (thuộc BHXH trước đây)	Luật an toàn, vệ sinh lao động năm 2015	0%	0,5%	1%
	Tổng cộng		10,5%	21,5%	32%

4. Các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp

Doanh nghiệp có nghĩa vụ tôn trọng và không được cản trở, gây khó khăn cho việc thành lập tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội tại doanh nghiệp; không được cản trở, gây khó khăn cho người lao động tham gia hoạt động trong các tổ chức này¹³. Tổ chức chính trị duy nhất là Đảng Cộng sản Việt Nam. Các tổ chức chính trị - xã hội gồm: Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Công đoàn Việt

¹²Mức nộp bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp từ năm 2017 về trước là 1%, từ năm 2018 trở đi là 0,5% theo quy định tại khoản 1 Điều 3 về “Mức đóng và phương thức đóng vào Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp”, Nghị định số 44/2017/NĐ-CP ngày 14-4-2017 của Chính phủ “Quy định mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc vào Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp”.

¹³Điều 6 về “Tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp”, Luật doanh nghiệp năm 2014.

Nam, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Hội Cựu chiến binh Việt Nam và Hội Nông dân Việt Nam.

Đối với tổ chức Đảng: Doanh nghiệp có từ 3 người lao động là đảng viên chính thức trở lên, đang làm việc ổn định từ 12 tháng trở lên trong doanh nghiệp có thể thành lập tổ chức đảng ở doanh nghiệp¹⁴. Tổ chức đảng chỉ hoạt động theo Điều lệ Đảng, mà không có quy định của pháp luật về tổ chức và hoạt động của Đảng như đối với Công đoàn hay các đoàn thể khác. Vì Điều lệ Đảng vẫn khẳng định: Đảng Cộng sản Việt Nam là đội tiên phong của giai cấp công nhân, đồng thời là đội tiên phong của nhân dân lao động và của dân tộc Việt Nam; đại biểu trung thành lợi ích của giai cấp công nhân, của nhân dân lao động và của dân tộc, nên chủ doanh nghiệp (gồm chủ doanh nghiệp tư nhân và những người là Chủ tịch Hội đồng thành viên công ty TNHH, thành viên hợp danh công ty hợp danh và Chủ tịch Hội đồng quản trị công ty cổ phần được phép gia nhập tổ chức Đảng¹⁵. Người đã là đảng viên thì chưa có quy định bị hạn chế về việc không được là chủ doanh nghiệp nói chung và chủ doanh nghiệp lớn nói riêng.

Đối với tổ chức Đoàn thanh niên và Cựu chiến binh: Tổ chức Đoàn thanh niên và tổ chức Cựu chiến binh cấp trên cơ sở cùng với tổ chức Đảng, phối hợp với doanh nghiệp thành lập tổ chức Đoàn thanh niên và tổ chức Cựu chiến binh tại doanh nghiệp¹⁶. Tổ chức Đoàn thanh niên hoạt động theo quy định của Luật thanh niên năm 2005. Luật này quy định, thanh niên là công dân Việt Nam từ đủ 16 tuổi đến 30 tuổi¹⁷ và tổ chức thanh niên bao gồm Đoàn thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Hội Liên hiệp thanh niên Việt Nam, Hội sinh viên Việt Nam và các tổ chức khác của thanh niên¹⁸.

Tổ chức Cựu chiến binh hoạt động theo quy định của Pháp lệnh Cựu

14 Khoản 2 Điều 4 về “Quy định thành lập tổ chức Đảng tại doanh nghiệp”, Nghị định số 98/2014/NĐ-CP ngày 24-10-2014 “Quy định việc thành lập tổ chức chính trị, các tổ chức chính trị - xã hội tại doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế”.

15 Khoản 2 Mục II Hướng dẫn số 17-HD/BTCTW ngày 30-01- 2013 của Ban Tổ chức Trung ương về việc “Thực hiện thí điểm việc kết nạp những người là chủ doanh nghiệp tư nhân đủ tiêu chuẩn vào Đảng”.

16 Khoản 2 Điều 5 về quy định thành lập các tổ chức chính trị-xã hội tại doanh nghiệp, Nghị định số 98/2014/NĐ-CP ngày 24-10-2014 “Quy định việc thành lập tổ chức chính trị, các tổ chức chính trị - xã hội tại doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế”.

17 Điều 1 về “Thanh niên”, Luật thanh niên năm 2005.

18 Khoản 2 Điều 32 về “Tổ chức thanh niên”, Luật thanh niên năm 2005.

chiến binh năm 2005. Pháp lệnh này quy định, trong các doanh nghiệp có tổ chức thích hợp của Cựu chiến binh hoạt động theo quy định của pháp luật và Điều lệ Hội¹⁹.

Người lao động có quyền thành lập, gia nhập hoặc không gia nhập tổ chức công đoàn, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật²⁰.

5. Công đoàn là đoàn thể quan trọng nhất trong doanh nghiệp

Trong số các tổ chức chính trị-xã hội kể trên, Luật công đoàn năm 2012 quy định cụ thể, doanh nghiệp phải có trách nhiệm bố trí nơi làm việc và tạo điều kiện về phương tiện làm việc cần thiết cho công đoàn cùng cấp hoạt động²¹.

Doanh nghiệp có từ 5 đoàn viên công đoàn hoặc 5 người lao động trở lên tự nguyện gia nhập công đoàn, thì đủ điều kiện thành lập tổ chức công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp theo quy định của Luật công đoàn năm 2012 và Điều lệ công đoàn Việt Nam. Chậm nhất sau 6 tháng kể từ ngày doanh nghiệp được thành lập và đi vào hoạt động, công đoàn địa phương, công đoàn ngành, công đoàn khu công nghiệp, khu chế xuất phối hợp cùng doanh nghiệp thành lập tổ chức Công đoàn theo quy định của Bộ luật lao động năm 2012 (sửa đổi, bổ sung theo Bộ luật tổ tụng dân sự năm 2015), Luật công đoàn năm 2012 và Điều lệ Công đoàn Việt Nam để đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, tập thể lao động. Sau thời gian này, nếu doanh nghiệp chưa thành lập tổ chức Công đoàn, thì công đoàn cấp trên có quyền chỉ định Ban Chấp hành công đoàn lâm thời của doanh nghiệp để đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, tập thể lao động²².

Như vậy, có thể thấy, một vấn đề đặt ra ở đây là Chủ tịch Hội đồng thành

19 - Khoản 2 Điều 10 về “Tổ chức Hội Cựu chiến binh Việt Nam”, Pháp lệnh Cựu chiến binh năm 2005.

20 - Khoản 4 Điều 5 về “Quyền và nghĩa vụ của người lao động”, Bộ luật lao động năm 2012 (sửa đổi, bổ sung theo Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015); khoản 1 Điều 8 về “Nội dung người lao động quyết định”, Nghị định số 60/2013/NĐ-CP ngày 19-6-2013 của Chính phủ “Quy định chi tiết khoản 3 Điều 63 của Bộ luật lao động về thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc”.

21 Điều 24 về “Bảo đảm điều kiện hoạt động công đoàn”, Luật công đoàn năm 2012.

22 Khoản 1 Điều 5 về “Quy định thành lập các tổ chức chính trị-xã hội tại doanh nghiệp”, Nghị định số 98/2014/NĐ-CP ngày 24-10-2014 “Quy định việc thành lập tổ chức chính trị, các tổ chức chính trị - xã hội tại doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế”; Điều 16 về “Điều kiện thành lập và hình thức tổ chức của Công đoàn cơ sở”, Điều lệ Công đoàn Việt Nam (do Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ XI thông qua ngày 30-7-2013).

viên, Chủ tịch Hội đồng quản trị, Chủ tịch công ty có được tham gia công đoàn hay không? Các chức danh này hay Giám đốc hoặc Tổng giám đốc đồng thời là người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp có được làm Chủ tịch công đoàn của chính doanh nghiệp đó hay không? Mặc dù pháp luật không cấm điều này, nhưng việc các đối tượng này gia nhập công đoàn cũng như kiêm nhiệm chức danh Chủ tịch công đoàn là không hợp lý, vì dẫn đến tình trạng vừa đá bóng, vừa thổi còi.

Theo Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) mà Việt Nam đã tham gia ký kết ngày 09-3-2018 tại Chilê, người lao động còn có quyền thành lập và tham gia công đoàn khác ngoài Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

Công đoàn trong doanh nghiệp hoạt động theo quy định của Bộ luật lao động năm 2012 (sửa đổi, bổ sung theo Bộ luật tổ tụng dân sự năm 2015), Luật công đoàn năm 2012, Luật an toàn, vệ sinh lao động năm 2015²³. Thời giờ hội họp, học tập, tập huấn do công đoàn cấp trên triệu tập cán bộ công đoàn không chuyên trách của doanh nghiệp theo quy định của pháp luật về công đoàn được tính vào thời giờ làm việc được hưởng lương²⁴.

Luật doanh nghiệp và Luật công đoàn chỉ quy định trách nhiệm tạo điều kiện chứ không quy định trách nhiệm của doanh nghiệp phải thành lập công đoàn. Đồng thời cũng không có quy định cụ thể nào của pháp luật bắt buộc phải có công đoàn trong doanh nghiệp. Tuy nhiên, pháp luật lại quy định một loạt chế tài xử phạt vi phạm hành chính đối với doanh nghiệp liên quan đến hoạt động công đoàn như, phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1 triệu đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây: Không bố trí nơi làm việc, không bảo đảm các phương tiện làm việc cần thiết cho cán bộ công đoàn; không bố trí thời gian trong giờ làm việc cho cán bộ công đoàn không chuyên trách hoạt động công tác công đoàn; không cho cán bộ công đoàn cấp trên cơ sở vào tổ chức, doanh nghiệp để hoạt động công tác công đoàn; không

²³ Điều 10 về “Quyền, trách nhiệm của công đoàn cơ sở trong công tác an toàn, vệ sinh lao động”, Luật an toàn, vệ sinh lao động năm 2015

²⁴ Khoản 9 Điều 3 về “Thời giờ được tính vào thời giờ làm việc được hưởng lương”, Nghị định số 45/2013/NĐ-CP ngày 10-5-2013 của Chính phủ “Quy định chi tiết một số điều của bộ luật lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động”.

cung cấp thông tin, phối hợp, tạo điều kiện thuận lợi để công đoàn thực hiện quyền, trách nhiệm đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động. Và phạt tiền từ 10 đến 20 triệu đồng đối với người sử dụng lao động từ chối yêu cầu, đối thoại, thương lượng của công đoàn²⁵.

Người lao động tham gia Công đoàn phải đóng góp phí công đoàn bằng 1% tiền lương²⁶.

Đặc biệt, Luật công đoàn năm 2012 quy định, doanh nghiệp phải đóng quỹ công đoàn bằng 2% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động²⁷, không phân biệt doanh nghiệp đã có hay chưa có tổ chức công đoàn cơ sở²⁸.

Việc pháp luật quy định doanh nghiệp phải đóng “kinh phí công đoàn” bằng 2% quỹ tiền lương, kể cả trường hợp doanh nghiệp chưa có công đoàn là một điều rất bất hợp lý. Đây là một trong những lý do dẫn đến các khoản đóng góp bảo hiểm bắt buộc (gồm bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp), kinh phí và đoàn phí công đoàn của cả doanh nghiệp và người lao động lên đến mức 35%.

Trường hợp doanh nghiệp 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 thì tùy theo mức độ vi phạm mà có thể bị xử phạt vi phạm hành chính với mức phạt tiền từ 12% đến 20% tổng số tiền phải đóng kinh phí công đoàn tại thời điểm lập biên bản vi phạm hành chính; đồng thời phải nộp cho tổ chức công đoàn số tiền kinh phí công đoàn chậm đóng, đóng chưa đủ hoặc chưa đóng và số tiền lãi của số tiền kinh phí công đoàn chưa

25 Điều 24 về “Vi phạm quy định về đảm bảo thực hiện quyền công đoàn”; Điều 24a về “Vi phạm quy định về phân biệt đối xử vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn”; Điều 24b về “Vi phạm quy định về sử dụng các biện pháp kinh tế hoặc các biện pháp khác gây bất lợi đối với tổ chức và hoạt động công đoàn”, Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22-8-2013 của Chính phủ “Quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng” (sửa đổi, bổ sung theo Nghị định số 88/2015/NĐ-CP ngày 07-10-2015).

26 Khoản 1 Điều 26 về “Tài chính công đoàn”, Luật công đoàn năm 2012; điểm a khoản 1 Điều 37 về “Tài chính Công đoàn”, Điều lệ Công đoàn Việt Nam năm 2013.

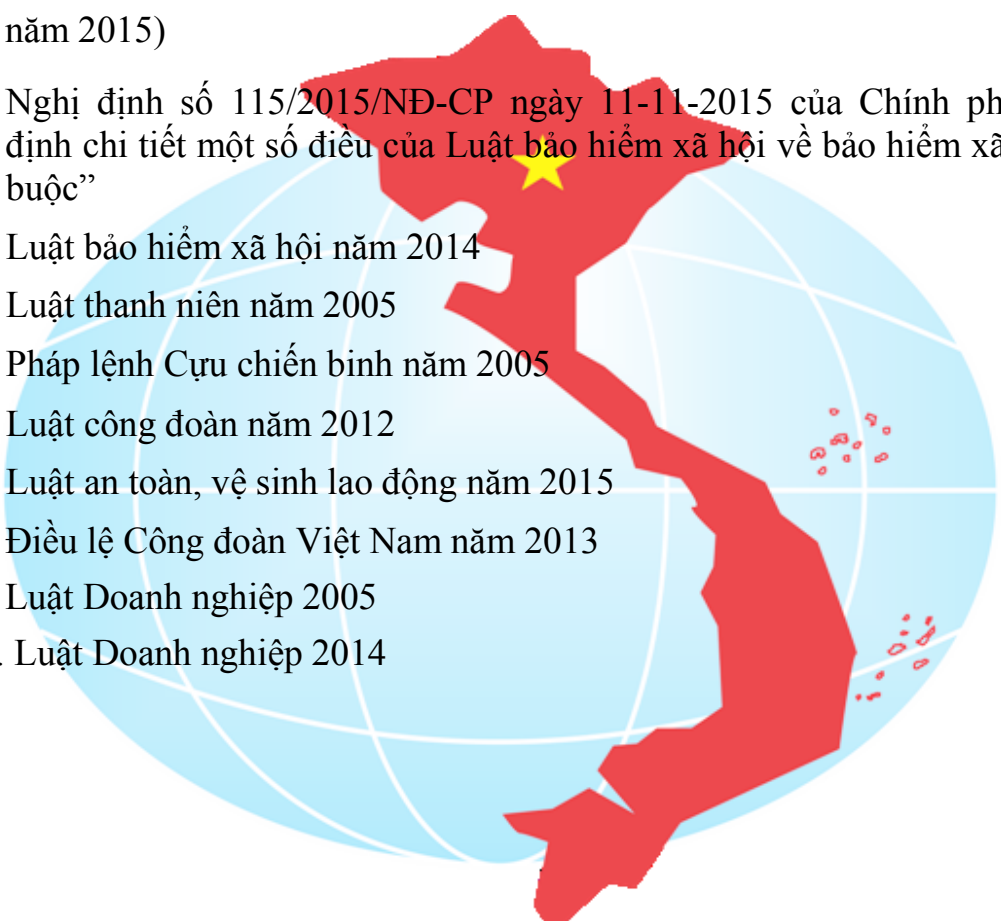
27 Khoản 2 Điều 26 về “Tài chính công đoàn”, Luật công đoàn năm 2012.

28 Điều 4 về “Đối tượng đóng kinh phí công đoàn”, Nghị định số 191/2013/NĐ-CP ngày 21-11-2013 của Chính phủ “Quy định về tài chính công đoàn”.

đóng, chậm đóng theo mức lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các ngân hàng thương mại nhà nước công bố tại thời điểm xử phạt²⁹.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ luật lao động năm 2012 (sửa đổi, bổ sung theo Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015)
2. Nghị định số 115/2015/NĐ-CP ngày 11-11-2015 của Chính phủ “Quy định chi tiết một số điều của Luật bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc”
3. Luật bảo hiểm xã hội năm 2014
4. Luật thanh niên năm 2005
5. Pháp lệnh Cựu chiến binh năm 2005
6. Luật công đoàn năm 2012
7. Luật an toàn, vệ sinh lao động năm 2015
8. Điều lệ Công đoàn Việt Nam năm 2013
9. Luật Doanh nghiệp 2005
10. Luật Doanh nghiệp 2014



TTBD ĐBDC



²⁹Điều 24c về “Vi phạm quy định về đóng kinh phí công đoàn”, Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22-8-2013 của Chính phủ “Quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng” (sửa đổi, bổ sung theo Nghị định số 88/2015/NĐ-CP ngày 07-10-2015).