

**CÔNG ĐOÀN DỆT MAY VIỆT NAM
VĂN PHÒNG TƯ VẤN PHÁP LUẬT**

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 16-2021

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về hưởng bảo hiểm xã hội một lần trong trường hợp doanh nghiệp bị phá sản

Anh M là công nhân tại Công ty CP Dệt May X có trụ sở tại TP Hồ Chí Minh. Do dịch bệnh Covid-19 kéo dài, công ty anh gặp khó khăn về hoạt động sản xuất kinh doanh, nợ bảo hiểm xã hội (BHXH), nợ đối tác, nợ lương người lao động và lâm vào tình trạng phá sản. Anh M hỏi trong trường hợp công ty phá sản anh có thể được hưởng BHXH một lần không, mức hưởng được tính như thế nào (anh M làm việc và đóng BHXH từ tháng 01/2015 đến tháng 7/2021, mức bình quân tiền lương đóng BHXH hàng tháng là 5 triệu đồng; công ty X nợ BHXH từ tháng 8/2020).

Căn cứ pháp lý:

- Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014;
- Nghị quyết số 93/2015/QH13 ngày 22/6/2015 về thực hiện chính sách hưởng bảo hiểm xã hội một lần đối với người lao động (Nghị quyết số 93/2015/QH13)
- Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 29/12/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc (Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH);
- Công văn số 2802/BHXH-CSXH ngày 06/9/2021 của Bảo hiểm xã hội VN về việc thực hiện chế độ BHXH đối với NLD tại các đơn vị sử dụng lao động phá sản còn nợ tiền đóng BHXH (Công văn số 2802/BHXH-CSXH).

Xử lý tình huống:

Dịch bệnh Covid-19 xảy ra tại nhiều tỉnh thành trong cả nước và kéo dài dẫn đến nhiều doanh nghiệp gặp khó khăn, lâm vào tình trạng phá sản, không đóng đủ tiền BHXH dẫn đến quyền lợi về BHXH của NLD không được giải quyết kịp thời. Do đó, ngày 06/9/2021, Bảo hiểm xã hội Việt Nam đã ban hành Công văn số 2802/BHXH-CSXH hướng dẫn BHXH các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương thống nhất thực hiện chế độ BHXH đối với người lao động đã đủ các điều kiện bao gồm cả điều kiện về thời gian đã thực đóng vào quỹ BHXH (không bao gồm thời gian còn nợ tiền đóng BHXH) tại các đơn vị sử dụng lao động phá sản còn nợ tiền đóng BHXH. Tại mục 2.2 của Công văn quy định việc giải quyết BHXH một lần cho NLD được thực hiện như sau:

- Đối với người hưởng theo quy định tại điểm b, c khoản 1 Điều 60 Luật BHXH năm 2014 (NLD ra nước ngoài để định cư hoặc người đang bị mắc một trong những bệnh nguy hiểm đến tính mạng như ung thư, bại liệt, xơ gan cổ chướng, phong, lao nặng, nhiễm HIV đã chuyển sang giai đoạn AIDS và những bệnh khác theo quy định của Bộ Y tế: Giải quyết hưởng BHXH một lần đối với thời gian đã đóng BHXH (không bao gồm thời gian còn nợ tiền đóng BHXH).

- Đối với người hưởng theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 60 Luật BHXH năm 2014 (những người đủ tuổi hưởng lương hưu) mà thời gian tham gia BHXH nếu tính cả thời gian còn nợ tiền đóng BHXH vẫn chưa đủ 20 năm thì cũng được giải quyết hưởng BHXH một lần đối với thời gian đã đóng BHXH (không bao gồm thời gian còn nợ tiền đóng BHXH)

Khi thời gian tham gia BHXH được đóng bổ sung đủ thì cơ quan BHXH ghi nhận và bảo lưu toàn bộ thời gian đóng BHXH bổ sung. Trường hợp người lao động tiếp tục có nguyện vọng hưởng BHXH một lần, cơ quan BHXH tính gộp thời gian đã giải quyết trước đó với thời gian đóng bổ sung để xác định lại mức hưởng mới theo quy định của Điều 63 Luật BHXH 2014 về điều chỉnh tiền lương tại thời điểm giải quyết điều chỉnh và trừ đi mức hưởng được tính lại tương ứng với thời gian hưởng đã được tính bao gồm cả thời gian đã làm tròn (nếu có) để chi trả bổ sung cho người lao động.

Như vậy, theo hướng dẫn tại Công văn 2802/BHXH-CSXH, NLĐ tại các đơn vị sử dụng lao động phá sản còn nợ tiền BHXH (trong phạm vi các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương) thì NLĐ được hưởng chế độ BHXH một lần.

Về xác định mức hưởng:

Theo quy định tại khoản 2, Điều 1 Nghị quyết số 93/2015/QH13, mức hưởng được tính toán dựa vào số năm đóng bảo hiểm xã hội, mỗi năm được tính như sau: 1,5 tháng mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội cho những năm đóng trước năm 2014; 02 tháng mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội cho những năm đóng từ năm 2014 trở đi.

Khi tính mức hưởng bảo hiểm xã hội một lần trong trường hợp thời gian đóng bảo hiểm xã hội có tháng lẻ thì từ 01 tháng đến 06 tháng được tính là nửa năm, từ 07 tháng đến 11 tháng được tính là một năm (khoản 4, Điều 19 Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH)

Căn cứ vào các quy định trên, trường hợp của anh M làm việc trong doanh nghiệp tại TPHCM thuộc đối tượng và phạm vi áp dụng Công văn 2802/BHXH-CSXH nên được hưởng theo mức quy định của Luật BHXH và các văn bản hướng dẫn, anh M sẽ được hưởng mức tiền BHXH một lần, cụ thể:

- Anh M có thời gian tham gia BHXH từ tháng 01/2015 đến tháng 7/2021 là 5 năm 7 tháng; nhưng Công ty mới đóng BHXH đến tháng 7/2020. Như vậy thời gian đã thực đóng vào quỹ bảo hiểm xã hội của anh M là 4 năm 7 tháng (làm tròn thành 5 năm).

- Số tiền hưởng được tính theo công thức: 5 năm x 02 tháng x 5 triệu = 50 triệu đồng.

- Trường hợp sau đó nếu Công ty đóng bổ sung đủ số tiền BHXH còn nợ và anh M tiếp tục có nguyện vọng hưởng BHXH một lần, thì cơ quan BHXH tính gộp thời gian đã giải quyết trước đó với thời gian đóng bổ sung để xác định lại mức hưởng mới theo quy định của Điều 63 Luật BHXH 2014 về điều chỉnh tiền lương tại thời điểm giải quyết điều chỉnh và trừ đi số tiền đã hưởng để chi trả bổ sung cho người lao động.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định pháp luật về chế độ thai sản khi bị gián đoạn đóng BHXH do Covid-19

Công ty cổ phần H là doanh nghiệp thuộc đối tượng tạm dừng đóng BHXH vào quỹ hưu trí, tử tuất từ tháng 7 đến tháng 12/2021 và trong thời gian từ tháng 7 đến tháng 9 năm 2021, một số công nhân lao động tại công ty phải ngừng việc và nghỉ việc không lương. Tại công ty H hiện nay có một số lao động nữ đang mang thai và muốn biết việc tạm dừng đóng BHXH của doanh nghiệp có ảnh hưởng đến chế độ thai sản của họ không?

Căn cứ pháp lý:

- Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014;
- Nghị quyết 68/NQ-CP ngày 01/7/2021 của Chính phủ về một số chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động gặp khó khăn do đại dịch Covid-19 (Nghị quyết 68/NQ-CP).
- Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg ngày 07/07/2021 của Thủ tướng Chính phủ quy định về việc thực hiện một số chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động gặp khó khăn do đại dịch Covid - 19 (Quyết định 23/2021/QĐ-TTg).

Xử lý tình huống:

Hiện nay, do ảnh hưởng của dịch Covid-19, người lao động bị gián đoạn thời gian đóng BHXH được chia làm 02 trường hợp sau:

1. Người lao động làm việc tại doanh nghiệp thuộc đối tượng tạm dừng đóng BHXH vào quỹ hưu trí, tử tuất (NLĐ không phải ngừng việc, nghỉ việc không lương)

Khoản 2, mục II Nghị quyết 68/NQ-CP quy định về chính sách tạm dừng đóng vào quỹ hưu trí, tử tuất đối với các doanh nghiệp bị ảnh hưởng bởi đại dịch Covid-19. Theo quy định này, các doanh nghiệp chỉ được tạm dừng đóng vào quỹ hưu trí, tử tuất và vẫn phải đóng đầy đủ, kịp thời vào quỹ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp.

Vì vậy, quyền lợi của người lao động về chế độ thai sản vẫn được đảm bảo, không bị ảnh hưởng vì dịch Covid-19.

2. Người lao động ngừng việc, nghỉ việc không lương trong khoảng thời gian bùng phát dịch Covid-19 tại doanh nghiệp thuộc đối tượng tạm dừng đóng BHXH vào quỹ hưu trí, tử tuất

a) Trong trường hợp người lao động ngừng việc: công ty vẫn trả lương ngừng việc thì vẫn phải đóng BHXH vào các quỹ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp nên chế độ thai sản của người lao động sẽ không bị ảnh hưởng.

b) Trường hợp người lao động và doanh nghiệp thỏa thuận nghỉ không lương

Điều b, khoản 1 và khoản 2 Điều 31 Luật BHXH năm 2014 quy định lao động nữ sinh con được hưởng chế độ thai sản phải đóng BHXH từ đủ 6 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con.

Khoản 3, Điều 85 Luật BHXH năm 2014 quy định:

“Người lao động không làm việc và không hưởng tiền lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì không đóng BHXH tháng đó. Thời gian này không được tính để hưởng BHXH, trừ trường hợp nghỉ việc hưởng chế độ thai sản”.

Như vậy, căn cứ vào điều kiện thực tế của mỗi lao động nữ mà chế độ thai sản của người lao động có bị ảnh hưởng hay không ở trường hợp này.

Ví dụ 1: Chị A đóng BHXH từ tháng 6/2020; chị A có thai và dự kiến sinh con vào 10/01/2022. Từ tháng 7 - 9/2021, công ty H và chị A thỏa thuận nghỉ không lương do dịch Covid-19. Tháng 10/2021, chị A sẽ đi làm trở lại và công ty sẽ đóng lại BHXH.

Trường hợp này, tính đến thời điểm dự kiến sinh con, bà A có 03 tháng không đóng BHXH là tháng 7, 8, 9/2021.

Trong vòng 12 tháng trước khi sinh con (từ tháng 01/2021 - 12/2021), chị A đóng BHXH được 9 tháng (tháng 1, 2, 3, 4, 5, 6 và tháng 10, 11, 12) thì đủ điều kiện hưởng chế độ thai sản.

Ví dụ 2: Chị B đóng BHXH từ tháng 2/2021; chị B có thai và dự kiến sinh con vào 05/11/2021. Từ tháng 7 - 9/2021, công ty H và chị B thỏa thuận nghỉ không lương do dịch Covid-19. Đầu tháng 9/2021, chị B thỏa thuận với công ty H cho nghỉ không lương thêm tháng 10/2021 (vì sát đến ngày dự kiến sinh và tình hình dịch bệnh phức tạp) và sau khi nghỉ hết thời gian thai sản sẽ trở lại làm việc.

Trường hợp này, tính đến thời điểm dự kiến sinh con, bà B có 04 tháng không đóng BHXH là tháng 7, 8, 9, 10/2021.

Trong vòng 12 tháng trước khi sinh con (từ tháng 11/2020 - 10/2021), chị B đóng BHXH được 5 tháng (tháng 2, 3, 4, 5, 6) thì không đủ điều kiện hưởng chế độ thai sản.

TRẦN THỊ NGỌC BÍCH

III. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định về chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động chuyển nhiều đơn vị công tác.

Anh H nguyên là cán bộ công tác tại trường Cao đẳng dệt may B, có thời gian công tác như sau: Từ ngày 01/6/1990 đến 30/5/1998 anh H công tác tại Công ty dệt may A; Từ ngày 01/6/1998 anh H công tác tại trường Cao đẳng dệt may B và được xác định là viên chức.

Khi chuyển công tác từ Nhà máy dệt may A sang trường Cao đẳng dệt may B anh H chưa được thanh toán trợ cấp thôi việc. Đến 01/6/2021, anh H chấm dứt hợp đồng lao động và được trường Cao đẳng dệt may B chi trả trợ cấp thôi việc với thời

gian là 11 năm 6 tháng. Anh H không đồng ý với việc chi trả trợ cấp của trường, yêu cầu trường Cao đẳng Dệt may B phải chi trả trợ cấp cả thời gian anh H làm việc tại Nhà máy A (từ ngày 01/6/1990 đến 30/5/1998) theo điểm b, khoản 4, Điều 8 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động và đề nghị Công đoàn trường can thiệp.

Chủ tịch Công đoàn trường hỏi: việc chi trả trợ cấp thôi việc của trường Cao đẳng Dệt may B như vậy có đúng quy định không? Yêu cầu của anh H như vậy là đúng hay sai?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ Luật lao động năm 2019
- Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng và quản lý viên chức (Nghị định 115/2020/NĐ-CP)

Xử lý tình huống:

Khoản 2, Điều 46 Bộ Luật lao động năm 2019 quy định về trợ cấp thôi việc như sau:

“ Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm ”

- Tại điểm c, khoản 1, Điều 58 Nghị định số 115/2020/NĐ-CP quy định trợ cấp thôi việc đối với viên chức thôi việc:

“ Trường hợp viên chức được tuyển dụng trước ngày 01 tháng 7 năm 2003, thời gian làm việc được tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian làm việc (cộng dồn) kể từ khi viên chức có quyết định tuyển dụng đến hết ngày 31 tháng 12 năm 2008 ”

Căn cứ các quy định trên, trường Cao đẳng dệt may B tính chi trả trợ cấp thôi việc cho anh H với thời gian là 11 năm 6 tháng (từ thời điểm anh H được tuyển dụng viên chức vào trường từ ngày 01/6/1998 đến ngày 31/12/2008) là đúng quy định. Yêu cầu chi trả trợ cấp cả thời gian anh H làm việc tại Nhà máy A của là không đúng quy định. Công đoàn cơ sở trường Cao đẳng dệt may B cần giải thích để anh H được rõ.

NGUYỄN THỊ THU HẰNG

IV. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về xử lý kỷ luật lao động khi người lao động vi phạm tiết lộ bí mật công nghệ

Cô L là nhân viên kỹ thuật tại Công ty Dệt X. Tháng 3/2021, trong một buổi gặp gỡ bạn bè, cô L có trò chuyện với người bạn của cô là người phụ trách phòng kỹ thuật của Công ty Dệt Y về công nghệ nhuộm vải bằng chất màu tự nhiên của Công ty Dệt X. Công ty Dệt Y sau đó dựa vào thông tin về công nghệ này tạo ra sản phẩm

với giá thành rẻ hơn cạnh tranh với công ty X. Qua tìm hiểu, Công ty Dệt X biết được việc tiết lộ này do cô L nên phòng Nhân sự công ty thông báo sẽ tiến hành kỷ luật sa thải cô do tiết lộ bí mật công nghệ của công ty.

Cô L hỏi công ty Dệt X kỷ luật sa thải cô có đúng quy định pháp luật không vì trong hợp đồng lao động ký kết giữa cô và công ty không có yêu cầu về không tiết lộ bí mật công nghệ?

Căn cứ pháp lý:

- Bộ luật Lao động 2019.

Xử lý tình huống:

Khoản 2, Điều 21 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định:

"Khi người lao động làm việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ theo quy định của pháp luật thì người sử dụng lao động có quyền thỏa thuận bằng văn bản với người lao động về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bảo vệ bí mật công nghệ, quyền lợi và việc bồi thường trong trường hợp vi phạm"

Điều b, khoản 2 Điều 5 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định người lao động có nghĩa vụ chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động, tuân theo sự quản lý, điều hành giám sát của người sử dụng lao động.

Điều 118 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định những nội dung chính của nội quy lao động, trong đó có nội dung về việc bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động (điểm đ)

Khoản 2, Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng trong trường hợp:

"Người lao động có hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động hoặc quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động".

Căn cứ vào các quy định trên, trong trường hợp này mặc dù giữa công ty Dệt X và cô L không có thỏa thuận bằng văn bản về bảo vệ bí mật công nghệ (luật quy định người sử dụng có quyền tức là có thể thực hiện hoặc không) nhưng cô L là người lao động trong công ty phải có nghĩa vụ chấp hành kỷ luật lao động và nội quy lao động. Do đó nếu nội quy công ty có quy định về nội dung bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động thì việc cô L tiết lộ bí mật công nghệ của công ty cho người công ty khác đã vi phạm nội quy lao động của công ty và việc công ty tiến hành việc xử lý kỷ luật sa thải cô L là đúng quy định của pháp luật. Tuy nhiên, việc xử lý kỷ luật sa thải của công ty Dệt X với cô L phải đảm bảo nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động theo đúng quy định pháp luật (Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019).

NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG

V. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định về Đại hội đại biểu và đại hội toàn thể tại Đại hội Công đoàn cơ sở

Công ty X có hơn 5.000 đoàn viên đang làm việc tại 04 nhà máy đóng tại 03 tỉnh thành khác nhau. Để chuẩn bị cho đại hội cấp công đoàn cơ sở vào năm sau đồng chí Chủ tịch công đoàn cơ sở hỏi về việc tổ chức đại hội CĐCS là đại hội đại biểu hay toàn thể? Có thể tổ chức đại hội bằng hình thức trực tuyến được không? Số lượng đại biểu chính thức dự đại hội là bao nhiêu người?

Căn cứ pháp lý:

- Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ ngày 20/3/2020 về thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam (Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ).

Xử lý tình huống:

1. Mục 6.4 Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ quy định như sau:

"6.4. Đại hội đại biểu và đại hội toàn thể đoàn viên

a. Đối tượng tổ chức đại hội đại biểu

- Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trở lên.
- Công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn cơ sở có từ 200 đoàn viên trở lên.
- Công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn cơ sở có dưới 200 đoàn viên nhưng hoạt động phân tán, lưu động, khó khăn trong việc tổ chức đại hội toàn thể thì có thể tổ chức đại hội đại biểu khi được công đoàn cấp trên trực tiếp đồng ý.

b. Đối tượng tổ chức đại hội toàn thể đoàn viên

- Công đoàn cơ sở, công đoàn cơ sở thành viên, công đoàn bộ phận có dưới 200 đoàn viên.
- Trường hợp có từ 200 đoàn viên trở lên, việc tổ chức đại hội toàn thể đoàn viên do ban chấp hành công đoàn cơ sở quyết định hoặc khi có quá một phần hai (1/2) đoàn viên đồng ý đại hội toàn thể.
- Trường hợp cần thiết, công đoàn cấp trên trực tiếp có quyền chỉ định công đoàn cơ sở tổ chức đại hội toàn thể đoàn viên.

c. Đại hội, hội nghị trực tuyến

- Những công đoàn cơ sở hoạt động trên địa bàn nhiều tỉnh, thành phố, nếu chuẩn bị tốt các điều kiện về công nghệ thông tin và nhân lực điều hành, phục vụ, có thể tổ chức đại hội, hội nghị công đoàn trực tuyến, khi được sự đồng ý của công đoàn cấp trên trực tiếp.

- Việc tổ chức đại hội, hội nghị công đoàn trực tuyến phải đảm bảo thực hiện đúng các nguyên tắc của tổ chức công đoàn; khuyến khích các công đoàn cơ sở có đông đoàn viên tổ chức đại hội toàn thể đoàn viên, khi được tiến hành theo hình thức đại hội trực tuyến.

- Việc bầu cử ở đại hội, hội nghị trực tuyến thực hiện theo Mục 8 của Hướng dẫn này"

Căn cứ vào quy định trên, trong trường hợp này Công đoàn cơ sở Công ty X có hơn 5.000 đoàn viên thuộc đối tượng công đoàn cơ sở tổ chức đại hội đại biểu. Đồng thời, do CĐCS công ty hoạt động trên nhiều địa bàn tỉnh, thành phố nên nếu CĐCS chuẩn bị tốt các điều kiện về công nghệ thông tin và nhân lực điều hành, phục vụ, có thể tổ chức đại hội, hội nghị công đoàn trực tuyến, khi được sự đồng ý của công đoàn cấp trên trực tiếp và cần phải đảm bảo đúng nguyên tắc và quy định của tổ chức công đoàn.

2. Về số lượng đại biểu chính thức dự đại hội, điểm a, mục 6.5 Hướng dẫn 03/HD-TLĐ quy định số lượng đại biểu chính thức dự đại hội công đoàn các cấp do ban chấp hành công đoàn cấp triệu tập quyết định căn cứ vào số lượng đoàn viên và điều kiện cụ thể của đơn vị, như sau:

"a. Đại hội đại biểu công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn cơ sở được triệu tập không quá 150 đại biểu; công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn cơ sở có từ 5.000 đoàn viên trở lên không quá 200 đại biểu (trừ công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn cơ sở được phép tổ chức đại hội toàn thể theo quy định tại điểm b, mục 6.4 của Hướng dẫn này)"

Như vậy số lượng đại biểu chính thức dự đại hội sẽ do BCH CĐCS công ty quyết định nhưng không quá 200 đại biểu để dự đại hội công đoàn cơ sở nhiệm kỳ mới.

LÊ TÁT THẮNG