

Chương 1

KHÁI QUÁT VỀ LUẬT LAO ĐỘNG

Luật lao động giữ một vị trí, vai trò quan trọng hệ thống pháp luật Việt Nam. Luật lao động quy định địa vị pháp lý của người lao động và người sử dụng lao động tạo ra hành lang pháp lý để các chủ thể thực hiện quyền và nghĩa vụ của mình.

1. ĐỐI TƯỢNG ĐIỀU CHỈNH CỦA LUẬT LAO ĐỘNG

Đối tượng điều chỉnh của một ngành luật là tổng thể các quan hệ xã hội do các quy phạm pháp luật của ngành luật đó điều chỉnh. Thông qua Bộ luật lao động, các quan hệ xã hội do luật lao động điều chỉnh được quy định cụ thể. Bộ luật lao động quy định tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện tập thể lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động và các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động; quản lý nhà nước về lao động. (Điều 1 Bộ luật lao động 2012).

1.1. Quan hệ lao động

“Lao động là điều kiện cơ bản đầu tiên của toàn bộ đời sống con người, đến một mức và trên một ý nghĩa nào đó chúng ta phải nói rằng: Lao động đã tạo ra chính bản thân con người”.¹ Lao động là hoạt động quan trọng nhất của con người, tạo ra của cải vật chất và các giá trị tinh thần của xã hội. Quan hệ lao động là quan hệ giữa người với người trong quá trình lao động. Quan hệ lao động xuất hiện đồng thời với sự xuất hiện của con người. Quan hệ lao động phát sinh giữa hai chủ thể người lao động và người sử dụng lao động trên cơ sở ý chí của các bên và ý chí của Nhà nước. Bên cạnh đó, quan hệ lao động tồn tại phụ thuộc vào một hình thái kinh tế xã hội nhất định. Mỗi một hình thái kinh tế xã hội có một kiểu tổ chức lao động phù hợp, trong đó có một loại quan hệ lao

¹Giáo trình Luật lao động Việt Nam, Chu Thanh Hương (CB), NXB Công an nhân dân, Hà Nội 2005, Tr7

động tiêu biểu thích ứng với nó. Song bất kỳ hình thái kinh tế xã hội nào, quan hệ lao động đều có những yếu tố giống nhau như: khả năng thu hút con người tham gia lao động, quá trình phân công và hiệp tác lao động, quá trình đào tạo, nâng cao tay nghề lao động, các yếu tố quản lý lao động, đảm bảo điều kiện lao động, đảm bảo việc trả lương cũng như là cơ chế đại diện, bảo vệ quyền lợi cho các bên tham gia quan hệ.

Bộ luật lao động 2012 quy định: “quan hệ lao động là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa người lao động và người sử dụng lao động.”

Trong thị trường lao động hiện nay, tồn tại rất nhiều chủ thể tham gia vào quan hệ lao động như công chức, viên chức nhà nước, người giữ các chức vụ được bầu, cử hoặc bổ nhiệm, người thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân, người thuộc các đoàn thể nhân dân, các tổ chức chính trị, xã hội khác và các xã viên Hợp tác xã. Đặc trưng của nhóm quan hệ này là quyền và nghĩa vụ của nhóm đối tượng này được pháp luật quy định một cách chặt chẽ, các bên không thể tự do thỏa thuận, thương lượng để làm thay đổi địa vị pháp lý mà pháp luật đã quy định. Nhóm đối tượng này thiết lập quan hệ trên cơ sở quyết định bổ nhiệm hoặc trên cơ sở kết quả bầu cử hoặc do được cử ra, do đó khi thay đổi quyền và nghĩa vụ của mình các chủ thể này cũng phải tuân thủ một quy trình, thủ tục đã được pháp luật quy định minh bạch. Tùy từng đối tượng khác nhau mà pháp luật quy định các văn bản pháp luật áp dụng cho các chủ thể này khác nhau. Mặc dù vậy, trong một số lĩnh vực cụ thể thì nhóm đối tượng này vẫn chịu sự điều chỉnh của Bộ luật lao động.

Ngoài các nhóm đối tượng trên, luật lao động còn điều chỉnh mối quan hệ lao động phát sinh giữa người lao động làm công ăn lương với người sử dụng lao động trên cơ sở giao kết hợp đồng lao động. Quan hệ lao động phát sinh giữa hai chủ thể này là quan hệ lao động tiêu biểu tồn tại trong thị trường hiện nay và là đối tượng điều chỉnh chính của Luật lao động Việt Nam.

Nhóm quan hệ này có những đặc trưng cơ bản sau:

Thứ nhất, chủ thể tham gia quan hệ là người lao động làm công ăn lương với người sử dụng lao động. Tham gia vào quan hệ này, các chủ

thể phải tuân thủ những điều kiện về độ tuổi, về sức khỏe, về tuyển chọn và sử dụng sức lao động do pháp luật lao động đặt ra.

Thứ hai, đây là quá trình mua bán sức lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động. Trong đó, sức lao động được xem là một loại hàng hóa mang tính đặc biệt vì những thuộc tính của nó. Trong quá trình sử dụng sức lao động của người lao động, người sử dụng lao động đã thu về một giá trị lớn hơn giá trị ban đầu bỏ ra. Người sử dụng lao động là người có vốn, có tài sản, được thực hiện quyền quản lý của mình và được quyền đưa ra những yêu cầu mệnh lệnh về phía người lao động. Và xét trên phương diện nhất định thì người lao động là người thường rơi vào vị trí thế yếu.

Thứ ba, quan hệ lao động là quan hệ được thiết lập trên cơ sở thương lượng, thỏa thuận với nhau thông qua giao kết hợp đồng lao động. Hợp đồng lao động là căn cứ pháp lý làm phát sinh quyền và nghĩa vụ của các bên. Do đó, đây là một quan hệ có tính chất linh hoạt đáp ứng được những yêu cầu đặt ra của thị trường lao động phong phú, đa dạng hiện nay.

Thứ tư, quan hệ lao động là quan hệ mang tính đặc biệt. Về tính chất, quan hệ lao động vừa là một quan hệ kinh tế vừa là một quan hệ xã hội. Về quy mô, quan hệ lao động vừa là một quan hệ cá nhân, vừa là một quan hệ có tính tập thể. Về lợi ích, quan hệ lao động vừa thống nhất, vừa mâu thuẫn. Về pháp lý, quan hệ lao động vừa bình đẳng, vừa phụ thuộc. Về nội dung, quan hệ lao động vừa cụ thể, vừa không xác định.²

Quan hệ lao động do luật lao động điều chỉnh bao gồm những quan hệ sau:

Quan hệ lao động phát sinh giữa người lao động làm công ăn lương với người sử dụng lao động trong các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân thuộc mọi thành phần kinh tế trong nước (kinh tế tư nhân, kinh tế tập thể, tổ chức chính trị và chính trị xã hội, doanh nghiệp nhà nước, hộ gia đình).

Quan hệ lao động giữa người lao động làm công ăn lương với các cơ quan nhà nước, đơn vị hành chính sự nghiệp.

² Giáo trình Luật lao động, PTS Phạm Công Trứ (CB), NXB Đại học Quốc Gia, Hà Nội 1999, tr12

Quan hệ lao động giữa người lao động làm công ăn lương (công dân Việt Nam, người nước ngoài) với các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, trong các cơ quan tổ chức nước ngoài.

Quan hệ về xuất khẩu lao động.

1.2. Các quan hệ liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động

Quan hệ xã hội liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động là những quan hệ phái sinh của quan hệ lao động³, gắn liền với quá trình tuyển chọn và sử dụng sức lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động bao gồm các quan hệ sau:

Quan hệ về việc làm: Đây là một quan hệ rất cơ bản, quan trọng liên quan đến quan hệ lao động. Quan hệ này xác lập trách nhiệm của Nhà nước, người sử dụng lao động trong bảo đảm việc làm cho người lao động đồng thời xác lập mối quan hệ giữa các cơ sở đào tạo nghề trong tạo việc làm cho người lao động.

Quan hệ về học nghề: Quan hệ này xác lập mối quan hệ giữa các cơ sở dạy nghề, quyền và nghĩa vụ của tổ chức, cá nhân tham gia hoạt động dạy nghề.

Quan hệ giữa công đoàn với người sử dụng lao động: Đây là quan hệ xác lập giữa đại diện tập thể người lao động với người sử dụng lao động. Có thể nói, mối quan hệ giữa công đoàn với người sử dụng lao động là quan hệ riêng có của Luật lao động trong đó Công đoàn là tổ chức chính trị xã hội tham gia vào quan hệ lao động từ khi xác lập quan hệ lao động đến khi chấm dứt quan hệ lao động để bảo vệ quyền lợi cho người lao động. Công đoàn là cầu nối trung gian trong việc xác lập tính ổn định của quan hệ lao động, duy trì quan hệ bền vững, hạn chế tranh chấp lao động xảy ra.

Quan hệ về bảo hiểm xã hội: Đây là quan hệ xác lập trên cơ sở sự đóng góp của các bên tham gia bảo hiểm xã hội và quá trình thực hiện bảo hiểm xã hội. Quan hệ về bảo hiểm xã hội là quan hệ có đối tượng

³ Giáo trình Luật lao động, PTS Phạm Công Trứ (CB), NXB Đại học Quốc Gia, Hà Nội 1999, tr14

người lao động theo nghĩa rộng tham gia, là quan hệ có ý nghĩa rất quan trọng đối với người lao động. Quan hệ này vừa mang tính kinh tế vừa mang tính xã hội, vừa mang tính bình đẳng trên cơ sở đóng góp và thụ hưởng nhưng cũng là quan hệ nhằm chia sẻ mang tính cộng đồng. Quan hệ này hình thành giữa Nhà nước (cơ quan thực hiện bảo hiểm xã hội, cơ quan quản lý về bảo hiểm xã hội), người sử dụng lao động với người lao động theo cơ chế ba bên.

Quan hệ về bồi thường thiệt hại: Quan hệ này xảy ra khi các bên thực hiện các quyền và nghĩa vụ lao động. Quan hệ này xác lập trách nhiệm của người sử dụng lao động, người lao động khi gây ra các thiệt hại về tài sản, tính mạng, sức khỏe trong quá trình thực hiện quyền và nghĩa vụ của mình.

Quan hệ giải quyết tranh chấp lao động: Tranh chấp lao động là những tranh chấp về quyền và lợi ích của các bên tham gia quan hệ lao động. Tranh chấp lao động có thể là tranh chấp cá nhân giữa một bên là người lao động với một bên là người sử dụng lao động hoặc là tranh chấp tập thể về quyền hoặc về lợi ích giữa một bên là tập thể lao động với người sử dụng lao động. Khi các cơ quan, cá nhân có thẩm quyền giải quyết các tranh chấp đó sẽ làm phát sinh quan hệ về giải quyết tranh chấp lao động.

Quan hệ quản lý, thanh tra nhà nước về lao động và xử lý các vi phạm pháp luật lao động. Quan hệ này xác lập trên cơ sở các cơ quan được Nhà nước trao quyền thực hiện nhiệm vụ quản lý và thanh tra trong các quan hệ về tiền lương, thỏa ước lao động tập thể, hợp đồng lao động, xử lý kỷ luật lao động, bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội, giải quyết tranh chấp lao động... Đây là quan hệ nhằm ngăn ngừa các hành vi vi phạm pháp luật lao động, góp phần xây dựng một quan hệ lao động ổn định, nâng cao hiệu quả thực hiện quan hệ lao động trên thực tế.

2. PHƯƠNG PHÁP ĐIỀU CHỈNH CỦA LUẬT LAO ĐỘNG

2.1. Khái niệm phương pháp điều chỉnh

Để xác định tính độc lập của một ngành luật, ngoài đối tượng điều chỉnh thì phương pháp điều chỉnh là căn cứ thứ hai bổ trợ cho việc xác định đó. Phương pháp điều chỉnh của một ngành luật là những biện pháp,

cách thức mà Nhà nước sử dụng để tác động lên các quan hệ xã hội thuộc đối tượng của ngành luật đó điều chỉnh. Phương pháp điều chỉnh của luật lao động là những biện pháp, cách thức mà Nhà nước sử dụng để tác động lên quan hệ lao động và các quan hệ liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động.

2.2. Các phương pháp điều chỉnh của luật lao động

2.2.1. Phương pháp thỏa thuận

Thỏa thuận được hiểu là sự tự do thể hiện ý chí của các chủ thể khi tham gia xác lập quan hệ lao động. Phương pháp này là một phương pháp quan trọng trong luật lao động được áp dụng chủ yếu trong quá trình xác lập quan hệ lao động, thương lượng, ký kết, thay đổi, chấm dứt hợp đồng lao động, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, thỏa thuận khi giải quyết tranh chấp lao động...

Phương pháp thỏa thuận trong luật lao động được xác lập dựa trên bản chất của quan hệ lao động. Sự thỏa thuận trong luật lao động chủ yếu xác lập tại thời điểm thiết lập quan hệ lao động, khi quan hệ lao động được thực hiện thì sự thỏa thuận của các bên lại phụ thuộc vào địa vị pháp lý của các chủ thể đó. Trong quan hệ lao động, người lao động là người bán sức lao động và phụ thuộc vào quá trình quản lý điều hành của người sử dụng lao động do đó khi thỏa thuận, thay đổi các quyền và nghĩa vụ của mình, người lao động có sự lệ thuộc pháp lý nhất định. Điều này dẫn đến tính tương đối trong quá trình thỏa thuận. Tuy nhiên, pháp luật lao động cũng quy định những giới hạn tối thiểu hoặc những giới hạn tối đa để các chủ thể lựa chọn khi xác lập quan hệ dựa trên điều kiện thực tế của doanh nghiệp đó.

Nếu như phương pháp thỏa thuận trong luật lao động mang tính tương đối thì phương pháp thỏa thuận trong luật dân sự mang tính tuyệt đối. Tính chất này dựa trên sự bình đẳng về địa vị pháp lý của các chủ thể đó. Khi tham gia quan hệ dân sự, các chủ thể được quyền tự do thể hiện ý chí, bày tỏ ý chí của mình mà không chịu sự ràng buộc của bên kia, chính vì vậy sự thỏa thuận này tồn tại từ khi xác lập, thay đổi hay chấm dứt quan hệ dân sự.

2.2.2. Phương pháp mệnh lệnh

Do yêu cầu của việc tổ chức và điều hành quá trình lao động mà yếu tố quyền uy được sử dụng. Phương pháp mệnh lệnh trong luật lao động thể hiện quyền quản lý của người sử dụng lao động đối với người lao động. Phương pháp mệnh lệnh trong luật lao động thể hiện ý chí, quyền uy của người sử dụng lao động trong việc đưa ra các mệnh lệnh mang tính chất bắt buộc, phục tùng của người lao động vào người sử dụng lao động.

Tuy nhiên, tính chất bắt buộc phải chấp hành các mệnh lệnh của người sử dụng lao động trong một số trường hợp vẫn mang tính linh hoạt trên cơ sở có sự thỏa thuận từ phía người lao động hoặc quyền quản lý của người sử dụng lao động có những giới hạn nhất định như việc chuyển người lao động sang làm công việc khác với hợp đồng lao động, khi ban hành thỏa ước lao động tập thể, khi xử lý kỷ luật người lao động, khi tổ chức quản lý lao động, xác lập nghĩa vụ cho người lao động...

Trong luật lao động, phương pháp mệnh lệnh được sử dụng hợp lý và có những điểm khác biệt so với phương pháp mệnh lệnh trong luật hành chính. Các chủ thể khi tham gia vào quan hệ hành chính có địa vị không bình đẳng với nhau, một bên mang quyền lực nhân danh Nhà nước có quyền ra mệnh lệnh bắt buộc với một bên có nghĩa vụ phục tùng các mệnh lệnh đó. Chính vì vậy, phương pháp mệnh lệnh trong luật hành chính mang tính cứng rắn và thể hiện quyền lực của Nhà nước trong lĩnh vực quản lý. Trong luật lao động, phương pháp mệnh lệnh không thể hiện quyền lực Nhà nước mà thể hiện quyền uy của chủ sử dụng lao động đối với người lao động.⁴

2.2.3. Phương pháp tác động của tổ chức công đoàn

Khi tham gia vào quan hệ lao động, người lao động thường rơi vào vị trí thế yếu do đó tổ chức Công đoàn được thành lập nhằm bảo vệ quyền lợi người lao động từ khi xác lập, thay đổi, chấm quan hệ lao động. Pháp luật lao động trao cho tổ chức công đoàn các quyền năng

⁴ Giáo trình Luật lao động Việt Nam, Chu Thanh Hương (CB), NXB Công an nhân dân, Hà Nội 2005, tr16

pháp lý nhất định trong việc thực hiện chức năng đại diện như: tham gia thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể, tham gia xây dựng nội quy, tham gia xử lý kỷ luật người lao động, tham gia giải quyết tranh chấp lao động... Với ý nghĩa đó, có thể nói, phương pháp tác động của tổ chức công đoàn là phương pháp điều chỉnh đặc thù của luật lao động nhằm bảo vệ quyền lợi cho tập thể người lao động, thể hiện chức năng đại diện của tập thể lao động, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tạo sự bình đẳng giữa các bên khi thiết lập quan hệ.

Qua việc phân tích đối tượng điều chỉnh và phương pháp điều chỉnh của luật lao động, có thể định nghĩa: “Luật lao động là một ngành luật độc lập bao gồm tổng hợp các quy phạm pháp luật điều chỉnh quan hệ lao động giữa người lao động làm công ăn lương với người sử dụng lao động, hình thành trên cơ sở giao kết hợp đồng lao động và các quan hệ xã hội liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động”.⁵

3. CÁC NGUYÊN TẮC CƠ BẢN CỦA LUẬT LAO ĐỘNG

3.1. Khái niệm

Các nguyên tắc của luật lao động là những quan điểm, tư tưởng chỉ đạo xuyên suốt và chi phối toàn bộ hệ thống các quy phạm pháp luật lao động nhằm điều chỉnh quan hệ lao động và các quan hệ liên quan đến quan hệ lao động.

Các nguyên tắc của luật lao động đều hướng đến việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, xây dựng môi trường quan hệ lao động hài hòa, ổn định, phát huy được khả năng sáng tạo trong lao động của người lao động cũng như người sử dụng lao động để tăng năng suất lao động, tăng lợi nhuận cho doanh nghiệp, nâng cao đời sống vật chất và đời sống tinh thần cho người lao động đồng thời đóng góp một phần thu nhập cho ngân sách Nhà nước.

Trên cơ sở đó, luật lao động sử dụng các nguyên tắc mang tính định hướng như: nguyên tắc kinh tế, nguyên tắc chính trị, nguyên tắc dân

⁵ Giáo trình Luật lao động, PTS Phạm Công Trứ (CB), NXB Đại học Quốc Gia, Hà Nội 1999, tr23-24

chủ, nguyên tắc xã hội, nguyên tắc đạo đức, nguyên tắc pháp chế, nguyên tắc tư tưởng văn hóa. Ngoài ra luật lao động còn sử dụng các nguyên tắc đặc thù của luật lao động.

3.2. Các nguyên tắc cơ bản của luật lao động

3.2.1. Nguyên tắc Nhà nước quản lý thống nhất các quan hệ lao động và quan hệ liên quan đến quan hệ lao động

Nhà nước là chủ thể ban hành hệ thống các văn bản pháp luật điều chỉnh quan hệ lao động và quan hệ liên quan đến quan hệ lao động như: Bộ luật lao động, Luật công đoàn, Luật bảo hiểm xã hội, các Nghị định, các Thông tư hướng dẫn...

Nhà nước thực hiện quyền giám sát các chủ thể tham gia thực hiện quan hệ lao động và quan hệ liên quan đến quan hệ lao động, phát hiện và xử lý nghiêm minh các hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực lao động. Nhà nước ban hành các chế tài để áp dụng đối với các hành vi vi phạm pháp luật đó.

Nhà nước quy định các tiêu chuẩn, khung pháp lý, địa vị pháp lý cho các chủ thể thực hiện quyền và nghĩa vụ của mình. Nhà nước tạo môi trường pháp lý an toàn, bình đẳng, minh bạch cho các chủ thể tham gia vào quan hệ lao động và quan hệ liên quan đến quan hệ lao động.

Nhà nước cũng xây dựng các cơ chế bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của các chủ thể tham gia vào quan hệ này.

Nhà nước thống nhất quản lý nguồn nhân lực và quản lý lao động bằng pháp luật và có chính sách để phát triển, phân bố nguồn nhân lực, phát triển đa dạng các hình thức sử dụng lao động và dịch vụ việc làm. Nhà nước hướng dẫn người lao động và người sử dụng lao động xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa và ổn định, cùng nhau hợp tác vì sự phát triển của doanh nghiệp. Nhà nước khuyến khích việc quản lý lao động dân chủ, công bằng, văn minh trong doanh nghiệp. (Điều 4 Bộ luật lao động 2012).

3.2.2. Nguyên tắc bảo vệ người lao động

Khi tham gia quan hệ lao động người lao động là người chỉ có tài sản duy nhất là sức lao động chính vì vậy người lao động phụ thuộc chặt

chẽ vào người sử dụng lao động. Để đảm bảo quyền lợi và nghĩa vụ của các bên trên cơ sở bình đẳng, hài hòa pháp luật lao động quy định nguyên tắc bảo vệ người lao động dựa trên những lĩnh vực sau:

3.2.2.1. Đảm bảo quyền tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp không bị phân biệt đối xử của người lao động

Điều 55 Hiến pháp 1992 qui định: “Lao động là quyền và nghĩa vụ của công dân. Nhà nước và xã hội có kế hoạch đào tạo ngày càng nhiều việc làm cho người lao động”. Với quy định này pháp luật đã tạo ra một hành lang pháp lý để cho công dân được quyền lựa chọn việc làm, ngành nghề, nơi làm việc phù hợp với nhu cầu của cá nhân và gia đình. Theo đó, khi tham gia vào quan hệ lao động, công dân được lựa chọn ngành nghề cụ thể theo yêu cầu của bản thân, gia đình, được tự do xác lập một hoặc nhiều hợp đồng lao động với một hoặc nhiều chủ sử dụng lao động, được tự do lựa chọn loại hợp đồng lao động để giao kết, được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, được làm bất cứ công việc gì mà pháp luật không cấm, được làm việc ở bất cứ khu vực nào mà pháp luật cho phép. Pháp luật lao động cũng cho phép công dân được tham gia quan hệ lao động với tư cách là người lao động hoặc với tư cách là người sử dụng lao động. Với quy định này, đa số người lao động lựa chọn khu vực thành phố lớn để tham gia quan hệ lao động dẫn đến tình trạng “chợ người”, sự mất cân đối lực lượng lao động giữa khu vực thành thị với khu vực nông thôn, khu vực đồng bằng với khu vực miền núi.

Chính vì vậy, Nhà nước phải có cơ chế quản lý lao động phù hợp với từng khu vực, điều tiết phân công lao động cân đối và hợp lý giữa các vùng, miền. Để đảm bảo lực lượng lao động phân bố phù hợp, Nhà nước cần có cơ chế thu hút lao động, có chính sách đãi ngộ lao động tương xứng với đặc thù tính chất công việc, địa điểm làm việc, đối tượng lao động bình thường và đối tượng lao động đặc thù trên cơ sở tôn trọng quyền tự do lựa chọn việc làm của các bên và nguyên tắc không bị phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, thành phần xã hội, tôn giáo. Trong đó đối với những lao động đặc thù (lao động nữ, lao động chưa thành niên, lao động tàn tật) Nhà nước phải có chế độ ưu đãi thích hợp để khuyến khích và bảo vệ quyền lợi cho những đối tượng lao động này.

3.2.2.2. Trả lương theo thỏa thuận nhưng không thấp hơn tiền lương tối thiểu do Nhà nước quy định

Tiền lương là số lượng tiền tệ mà người sử dụng lao động trả cho người lao động trên cơ sở người lao động hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động hoặc theo quy định của pháp luật. Điều 90 Bộ luật lao động 2012 quy định: “Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận. Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định. Tiền lương trả cho người lao động căn cứ vào năng suất lao động và chất lượng công việc”. Tiền lương là giá cả sức lao động, phản ánh giá trị sức lao động, là cơ sở cho sự thỏa thuận của các bên.

Khi trả lương cho người lao động, người sử dụng lao động trả lương theo nguyên tắc thỏa thuận trên cơ sở năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc, khu vực làm việc, điều kiện làm việc, trình độ tay nghề, đối tượng người lao động. Việc pháp luật cho phép các chủ thể được quyền tự do thỏa thuận tiền lương trong hợp đồng lao động tạo ra sự linh hoạt trong việc trả lương, tạo cho người sử dụng lao động sự tự chủ trong khi thực hiện quyền quản lý của mình. Đồng thời, sự thỏa thuận trong trả lương cũng giúp cho người lao động có nhiều cơ hội trong việc lựa chọn cho mình một môi trường làm việc, một công việc phù hợp và một giá trị sức lao động tương ứng với những gì mình bỏ ra.

Tuy nhiên, bên cạnh việc pháp luật lao động cho phép các chủ thể được tự do thỏa thuận tiền lương thì pháp luật lao động cũng đặt ra những giới hạn tối thiểu về tiền lương trong khu vực Nhà nước, trong các doanh nghiệp, hợp tác xã, trong các tổ chức cá nhân nước ngoài có sử dụng lao động Việt Nam để các bên làm căn cứ khi trả lương. Quy định này nhằm bảo vệ người lao động trước sức ép của nền kinh tế thị trường, tránh sự lạm dụng, bóc lột từ phía người lao động, tạo cơ sở trong quá trình quản lý tiền lương, vừa mở ra sự chủ động cho các chủ thể đồng thời cũng có cơ chế giám sát, điều tiết tiền lương của Nhà nước.

Ngoài ra, pháp luật lao động còn quy định việc trả lương trong những trường hợp đặc biệt như trả lương làm đêm, trả lương làm thêm giờ, trả lương trong thời gian ngừng việc, trả lương khi bị tạm giữ, tạm giam, trả lương khi người lao động nghỉ chế độ, trả lương khi người lao động đi nghĩa vụ quân sự...

3.2.2.3. Thực hiện bảo hộ lao động đối với người lao động

Pháp luật lao động quy định Nhà nước, cơ quan có thẩm quyền, người sử dụng lao động phải có trách nhiệm trong việc đảm bảo điều kiện an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động. Chính phủ quyết định chương trình quốc gia về bảo hộ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động, đưa vào kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội và ngân sách của Nhà nước; đầu tư nghiên cứu khoa học, hỗ trợ phát triển các cơ sở sản xuất dụng cụ, thiết bị an toàn lao động, vệ sinh lao động, phương tiện bảo vệ cá nhân; ban hành hệ thống tiêu chuẩn, quy trình, quy phạm về an toàn lao động, vệ sinh lao động. Người sử dụng lao động có trách nhiệm trang bị đầy đủ phương tiện bảo hộ lao động, bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động và cải thiện điều kiện lao động cho người lao động. Người lao động phải tuân thủ các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động và nội quy lao động của doanh nghiệp. Mọi tổ chức và cá nhân có liên quan đến lao động, sản xuất phải tuân theo pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động và về bảo vệ môi trường. Người lao động khi tham gia vào quan hệ lao động được người sử dụng lao động trang bị các phương tiện lao động cá nhân, được khám sức khỏe định kỳ, được bồi dưỡng bằng hiện vật, hưởng chế độ ưu đãi về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo quy định của pháp luật, được hưởng chế độ ưu đãi khi làm việc trong môi trường độc hại, nguy hiểm, được bồi thường và hưởng chế độ khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc bị chết.

3.2.2.4. Đảm bảo quyền được nghỉ ngơi của người lao động

Quyền nghỉ ngơi là một quyền cơ bản của người lao động để phục hồi sức khỏe, tái sản xuất sức lao động và tăng năng suất lao động. Nhà nước quy định chế độ nghỉ ngơi cho người lao động dựa trên cơ sở khu vực làm việc, tính chất công việc, đối tượng lao động khác nhau mà quy định thời gian nghỉ ngơi khác nhau. Pháp luật lao động quy định thời

gian nghỉ hàng tuần, thời gian nghỉ lễ, nghỉ tết, thời gian nghỉ hàng năm, thời gian nghỉ chế độ ốm đau, thai sản, thời gian nghỉ việc riêng đảm bảo cho người lao động làm việc trong tất cả các khu vực đều có chế độ nghỉ ngơi hợp lý. Bên cạnh đó, pháp luật lao động đã có chế độ ưu đãi nhất định trong việc quy định thời gian nghỉ ngơi cho những đối tượng lao động đặc thù.

3.2.2.5. Tôn trọng đại diện của tập thể lao động

Khi tham gia vào quan hệ lao động, người lao động được quyền thành lập, gia nhập và hoạt động vào tổ chức công đoàn để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của mình. Pháp luật thừa nhận vai trò của công đoàn với tư cách là người đại diện hợp pháp cho tập thể lao động. Công đoàn tham gia quan hệ lao động từ khi xác lập, thay đổi quan hệ lao động đến khi chấm dứt quan hệ lao động trên các phương diện như ký kết thỏa ước, xây dựng nội quy, xử lý kỷ luật người lao động... Ngoài việc quy định các quyền của công đoàn, pháp luật cũng quy định người sử dụng lao động phải có trách nhiệm tôn trọng các quyền của công đoàn, không được phân biệt đối xử vì lý do người lao động thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn hoặc dùng các thủ đoạn khác để can thiệp vào tổ chức, hoạt động của công đoàn.

3.2.2.6. Quyền được hưởng bảo hiểm xã hội

Quyền được hưởng bảo hiểm xã hội là một trong những quyền cơ bản của người lao động được pháp luật ghi nhận và bảo đảm thực hiện. Bảo hiểm xã hội là một chế độ nhằm bảo đảm bù đắp một phần thu nhập cho người lao động khi họ gặp rủi ro bị suy giảm hoặc mất khả năng lao động. Pháp luật bảo đảm quyền hưởng bảo hiểm xã hội cho người lao động bằng cách quy định các loại hình bảo hiểm, các chế độ trợ cấp, nguồn trợ cấp, cách thức trợ cấp và quy định trách nhiệm của Nhà nước, đơn vị sử dụng lao động trong việc thực hiện các chế độ bảo hiểm xã hội. Bảo hiểm xã hội được thực hiện theo cơ chế ba bên, trong đó Nhà nước hỗ trợ, người sử dụng lao động và người lao động cùng đóng góp vào nguồn quỹ bảo hiểm xã hội. Trên cơ sở đó, người lao động được hưởng các chế độ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hưu trí, tử tuất tùy theo mức đóng góp cho xã hội,

tùy theo tính chất công việc, tùy theo khu vực làm việc và tùy theo các sự kiện pháp lý kèm theo.

3.2.2.7. Đảm bảo quyền được đình công theo quy định của pháp luật

Điều 5 Bộ luật lao động 2012 quy định: “Người lao động có quyền đình công”. Để đảm bảo cho người lao động thực hiện quyền đình công hợp pháp của mình, pháp luật cấm những hành vi cản trở quyền đình công, trù dập trả thù người tham gia hoặc lãnh đạo đình công. Ngoài ra, pháp luật cũng quy định các điều kiện của cuộc đình công hợp pháp, hạn chế các cuộc đình công bất hợp pháp gây thiệt hại cho người sử dụng lao động và lợi ích của xã hội.

3.2.3. Nguyên tắc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động

Để đảm bảo mối quan hệ lao động hài hòa ổn định và sự bình đẳng giữa các bên, bên cạnh việc pháp luật lao động xác định nguyên tắc bảo vệ người lao động thì người sử dụng lao động là một bên trong quan hệ lao động cũng được pháp luật bảo vệ. Pháp luật lao động đã trao cho người sử dụng lao động quyền quản lý, điều hành hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, và tạo cơ hội cho người sử dụng lao động mở rộng quyền tự do chủ động trong quá trình tuyển chọn và sử dụng lao động đáp ứng yêu cầu sản xuất của doanh nghiệp mình.

Người sử dụng lao động có quyền tuyển chọn lao động, bố trí, điều hành lao động theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh; có quyền khen thưởng và xử lý các vi phạm kỷ luật lao động theo quy định của pháp luật lao động. Người sử dụng lao động có quyền cử đại diện để thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể trong doanh nghiệp hoặc thỏa ước lao động tập thể ngành. (Điều 6 Bộ luật lao động 2012). Trong quá trình thực hiện quan hệ lao động, người sử dụng lao động cũng được yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động, yêu cầu bồi thường thiệt hại hoặc giải quyết khiếu nại tố cáo về các hành vi vi phạm pháp luật lao động xảy ra trong quan hệ lao động. Pháp luật lao động cũng quy định tổ chức đại diện của người sử dụng lao động là Phòng Thương mại công nghiệp Việt Nam và Liên minh các hợp tác xã.

3.2.4. Kết hợp hài hòa giữa chính sách kinh tế và chính sách xã hội

Chính sách kinh tế và chính sách xã hội là hai mặt nằm trong chỉnh thể thống nhất. Chính sách xã hội là động lực để phát triển kinh tế còn chính sách kinh tế là cơ sở, tiền đề để thực hiện chính sách xã hội. Nếu như pháp luật lao động tách rời hoặc coi nhẹ chính sách xã hội sẽ ảnh hưởng đến đời sống người lao động, góp phần đẩy mạnh những tiêu cực của cơ chế thị trường, ngược lại nếu chỉ chú ý đến vấn đề xã hội quá mức so với điều kiện kinh tế thì sẽ không có tính khả thi.

Pháp luật lao động chỉ đưa ra các giới hạn nhất định, các bên sẽ thương lượng thỏa thuận trong giới hạn này phù hợp với điều kiện, khả năng của từng chủ thể. Để đảm bảo đời sống cho người lao động không bị phân biệt đối xử thì luật lao động khuyến khích các nhà đầu tư mở rộng sản xuất, cải tiến kỹ thuật công nghệ, cải tiến điều kiện lao động cho người lao động trên cơ sở đó phải bảo đảm việc làm, nâng cao trình độ cho người lao động, xây dựng các nhà trẻ, lớp mẫu giáo để cho lao động nữ yên tâm công tác.

Như vậy, chính sách kinh tế và chính sách xã hội phải được kết hợp hài hòa nhằm góp phần phát triển doanh nghiệp tạo ra nhiều lợi nhuận để tăng trưởng kinh tế nhưng cũng đảm bảo đời sống cho người lao động.

4. HỆ THỐNG LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM

Hệ thống luật lao động là tổng hợp các quy phạm luật lao động theo một hệ thống thống nhất, trong đó các quy phạm có quan hệ chặt chẽ với nhau thành từng nhóm được gọi là các chế định. Hệ thống luật lao động được phân thành hai phần: phần chung và phần riêng.

4.1. Phần chung

Phần chung bao gồm những quy phạm có tính chất quy định chung có liên quan đến hầu như cả ngành luật hoặc những lĩnh vực rộng lớn có tính chất bao trùm nhiều mặt của quan hệ lao động.

Phần chung bao gồm các nhóm quy phạm quy định:

- Đối tượng và phạm vi điều chỉnh của ngành luật.
- Các nguyên tắc của ngành luật.

- Địa vị pháp lý của ngành luật.
- Thỏa ước lao động tập thể.
- Quản lý và thanh tra nhà nước về lao động.
- Việc làm và học nghề.

4.2. Phần riêng

Phần riêng gồm những quy phạm chi điều chỉnh từng mặt của quan hệ lao động hoặc từng lĩnh vực cụ thể nhất định.

Phần riêng bao gồm:

- Hợp đồng lao động.
- Tiền lương.
- Thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi.
- Kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất.
- Bảo hộ lao động.
- Bảo hiểm xã hội.
- Giải quyết tranh chấp lao động.

Việc phân chia hệ thống luật lao động ra làm phần chung và phần riêng chỉ có tính chất tương đối. Trong mỗi chế định có thể bao gồm những quy phạm nằm ở cả phần riêng lẫn phần chung.⁶

5. NGUỒN CỦA LUẬT LAO ĐỘNG

Nguồn của một ngành luật là hình thức biểu hiện sự tồn tại của ngành luật ấy. Các quy phạm của luật lao động cũng có những hình thức biểu hiện của nó, đó là các văn bản pháp luật do cơ quan Nhà nước có thẩm quyền ban hành nhằm điều chỉnh các quan hệ lao động và các quan hệ xã hội khác có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động.

Một văn bản được coi là nguồn của luật lao động phải đảm bảo những điều kiện nhất định. Văn bản đó phải do cơ quan Nhà nước có thẩm quyền ban hành, văn bản pháp luật đó phải chứa đựng các quy tắc

⁶ Giáo trình Luật lao động, PTS Phạm Công Trứ (CB), NXB Đại học Quốc Gia, Hà Nội 1999, tr36,37,38

xử sự mang tính bắt buộc chung, văn bản pháp luật đó phải được ban hành theo một trình tự thủ tục nhất định và văn bản pháp luật đó phải được công bố, áp dụng nhiều lần trong thực tế.

Nguồn của luật lao động là các văn bản luật, văn bản có giá trị pháp lý thấp hơn văn bản luật và các nguồn nội bộ bổ sung.

5.1. Văn bản luật

Luật lao động sử dụng các văn bản luật sau:

- Hiến pháp 1992 Điều 10, Điều 55, Điều 56 chương I.
- Bộ luật lao động ngày 23/06/1994.
- Luật sửa đổi bổ sung một số điều của Bộ luật lao động ngày 2/4/2002.
- Luật sửa đổi bổ sung một số điều của Bộ luật lao động ngày 2006.
- Bộ luật lao động 2012.
- Luật Công đoàn ngày 3/6/1990.
- Luật Công đoàn 2012.
- Luật bảo hiểm xã hội 2006.
- Luật dạy nghề 2006.
- Luật Doanh nghiệp ngày 12/6/2005.

5.2. Văn bản có giá trị pháp lý thấp hơn văn bản luật

- Pháp lệnh thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động 11/4/1996.
- Nghị quyết, Nghị định của Chính phủ, Quyết định, Chỉ thị của Thủ tướng Chính phủ.
- Nghị định 39/2003/NĐ/CP ngày 14/4/2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về việc làm.
- Nghị định 81/2003/NĐ/CP ngày 17/7/2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài.
- Nghị định 196/CP ngày 31/12/1994 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về thỏa ước lao động tập thể.

- Nghị định 93/CP ngày 11/11/2002 sửa đổi Nghị định 196/CP.
- Nghị định 44/CP ngày 10/05/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về hợp đồng lao động.
- Nghị định 55/CP ngày 22/05/2013 của Chính phủ định chi tiết thi hành khoản 3 Điều 54 của Bộ luật lao động về việc cấp giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động, việc ký quỹ và danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động.
- Nghị định 49/CP ngày 14/05/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về tiền lương.
- Nghị định 46/CP ngày 10/05/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về tranh chấp lao động.
- Nghị định 45/CP ngày 10/05/2013 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.
- Nghị định 41/CP ngày 08/05/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành Điều 220 của Bộ luật lao động về danh mục đơn vị sử dụng lao động không được đình công và giải quyết yêu cầu của tập thể lao động ở đơn vị sử dụng lao động không được đình công.
- Nghị định 43/CP ngày 10/05/2013 của Chính phủ định chi tiết thi hành Điều 10 của Luật công đoàn trong việc đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.
- Nghị định 33/2003/NĐ-CP ngày 2/4/2003 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 41/NĐ-Chính phủ ngày 6/7/1995 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất.
- Nghị định 47/Chính phủ ngày 6/5/2010 quy định xử phạt hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động.
- Thông tư 20/TT-LĐTBXH ngày 22/9/2003 của Bộ lao động – Thương binh và xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 39/2003/NĐ-CP ngày 18/4/2003 của Chính phủ về tuyển lao động.
- Thông tư 19/2003/TT-LĐTBXH ngày 22/9/2003 của Bộ lao động
- Thương binh và xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định

số 41/NĐ-CP ngày 6/7/1995 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của Bộ luật lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất đã được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định 33/2003/NĐ-CP ngày 2/4/2003 của Chính phủ.

- Thông tư 09/TT-LB ngày 13/4/1995 quy định điều kiện lao động có hại và các công việc cấm sử dụng lao động.

5.3. Các quy định nội bộ

Là các văn bản do người sử dụng lao động hoặc Công đoàn xây dựng, ban hành gồm có: thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động.

Thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động được xem là nguồn nội bộ của Luật lao động. Thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động là văn bản do người sử dụng lao động ban hành trên cơ sở thương lượng giữa công đoàn với người sử dụng lao động hoặc tham khảo ý kiến của công đoàn. Thỏa ước lao động tập thể và nội quy lao động phải xây dựng theo trình tự thủ tục nhất định và phải được gửi đăng ký tại Sở lao động Thương binh và xã hội. Thỏa ước lao động tập thể và nội quy lao động lấy nguồn quy phạm từ Bộ luật lao động và các văn bản pháp luật có liên quan đến việc xác lập quyền và nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động do đó nó chứa đựng các quy tắc xử sự mang tính bắt buộc đối với mọi người lao động trong doanh nghiệp.

Chương 2

QUAN HỆ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

1. QUAN HỆ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

1.1. Khái niệm và đặc điểm của quan hệ pháp luật lao động

1.1.1. Khái niệm

Để tiến hành hoạt động sản xuất kinh doanh, tổ chức và cá nhân cần phải tuyển chọn và sử dụng lao động và họ trở thành người có nhu cầu thuê mướn sức lao động. Để đảm bảo cuộc sống, công dân có khả năng lao động có thể làm việc cho mọi người sử dụng lao động và như vậy họ là người có nhu cầu cho thuê sức lao động. Khi bên cho thuê sức lao động và bên có nhu cầu thuê sức lao động gặp nhau thì quan hệ lao động được hình thành.⁷ Trong quá trình tuyển chọn và sử dụng lao động các bên phải tuân theo những quy định của pháp luật lao động và điều kiện tuyển dụng, mức độ bảo đảm quyền lợi tối thiểu cho người lao động, quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ này.

Quan hệ pháp luật lao động là quan hệ xã hội phát sinh trong quá trình doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức hoặc cá nhân, hộ gia đình tuyển chọn và sử dụng sức lao động của người lao động được các quy phạm pháp luật điều chỉnh trong đó các bên tham gia quan hệ mang những quyền và nghĩa vụ nhất định.

1.1.2. Đặc điểm

Quan hệ pháp luật lao động là một dạng của quan hệ pháp luật nên nó mang đặc điểm chung của một quan hệ pháp luật. Quan hệ pháp luật lao động luôn mang tính ý chí của các chủ thể tham gia quan hệ. Thông qua các hành vi xử sự của các chủ thể, ý chí của người lao động và ý chí của người sử dụng lao động gặp nhau tại một thời điểm thì quan hệ pháp luật lao động được hình thành. Trong một số trường hợp ngoài ý chí của

⁷ Giáo trình Luật lao động, PTS. Phạm Công Trứ (CB), NXB Đại học Quốc Gia, Hà Nội 1999, tr72

hai bên, còn có ý chí của Nhà nước thể hiện thông qua hành vi xử sự của các cơ quan có thẩm quyền. Không chỉ thế, quan hệ pháp luật lao động được hình thành trên cơ sở các quy phạm pháp luật lao động chứa đựng các quy tắc xử sự mang tính bắt buộc chung cho các chủ thể tham gia vào quan hệ này. Bên cạnh đó, quan hệ pháp luật lao động được đảm bảo thực hiện thông qua các biện pháp cưỡng chế của Nhà nước thể hiện trong các chế tài của quy phạm pháp luật.

Quan hệ pháp luật lao động là một quan hệ đặc biệt do đó ngoài những đặc điểm chung nó còn mang những đặc điểm riêng sau:

Thứ nhất, chủ thể của quan hệ pháp luật lao động gồm có người lao động làm công ăn lương với người sử dụng lao động.

Người lao động khi tham gia quan hệ pháp luật lao động gồm có công dân Việt Nam, người nước ngoài làm việc trên lãnh thổ Việt Nam. Người lao động phải có các điều kiện nhất định để giao kết hợp đồng lao động như điều kiện về độ tuổi, điều kiện về sức khỏe, điều kiện về trí lực...

Người sử dụng lao động bao gồm doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức hoặc cá nhân, hộ gia đình có tuyển chọn và sử dụng sức lao động của người lao động. Người sử dụng lao động khi tham gia quan hệ pháp luật này cũng phải có những điều kiện nhất định.

Thứ hai, quan hệ pháp luật lao động là quan hệ được thiết lập dựa trên cơ sở thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động thông qua hình thức chủ yếu là giao kết hợp đồng lao động.

Quan hệ pháp luật lao động thể hiện sự linh hoạt, chủ động trong việc lựa chọn số lượng, chất lượng lao động phù hợp với điều kiện lao động thực tế của cơ quan, đơn vị mình. Đồng thời quan hệ pháp luật này cũng tạo cơ sở cho người lao động được quyền tự do tìm kiếm một công việc phù hợp với chuyên môn, tay nghề và khả năng của mình.

Thứ ba, khi tham gia quan hệ pháp luật lao động, người lao động là người phải tự mình thực hiện quyền và nghĩa vụ lao động phát sinh. Điều 18 Bộ luật lao động 2012 quy định: “Trước khi nhận người lao động vào làm việc, người sử dụng lao động và người lao động phải trực tiếp giao kết hợp đồng lao động.” Quan hệ pháp luật lao động là loại quan hệ sử dụng sức lao động của người lao động trong đó sức lao động

là một loại hàng hóa đặc biệt. Loại hàng hóa này gắn trực tiếp với người lao động mà không thể chuyển giao cho người khác, không tước đoạt được. Mỗi người lao động có một sức lao động riêng phản ánh thông qua yếu tố nhân thân, thông qua trình độ, tay nghề của người lao động. Chính vì vậy, quyền và nghĩa vụ của người lao động này cũng không thể chuyển giao cho người lao động khác.

Thứ tư, quan hệ pháp luật lao động là quan hệ mang yếu tố quản lý. Khi tham gia quan hệ pháp luật lao động, người lao động lệ thuộc vào sự quản lý điều hành của người sử dụng lao động. Người sử dụng lao động có quyền tổ chức, kiểm tra giám sát quá trình lao động của người lao động thông qua việc ban hành các quyết định, ra các mệnh lệnh đối với người lao động. Tuy nhiên, đối với những quyết định, mệnh lệnh mang tính trái pháp luật thì người lao động có quyền từ chối không chấp hành những quyết định, mệnh lệnh đó.

Thứ năm, quan hệ pháp luật lao động là quan hệ chứa đựng yếu tố đại diện. Trong quan hệ lao động, người lao động là người phụ thuộc vào người sử dụng lao động do đó người lao động ở vào vị trí thế yếu. Chính vì vậy, pháp luật lao động quy định cho tổ chức công đoàn các quyền năng pháp lý nhất định. Công đoàn tham gia vào quan hệ pháp luật lao động để bảo vệ người lao động. Tùy từng lĩnh vực, nhóm quan hệ khác nhau mà công đoàn tham gia với mức độ khác nhau. Công đoàn có thể tham gia từ khi xác lập quan hệ pháp luật lao động, thay đổi hoặc chấm dứt quan hệ pháp luật lao động với những quyền năng khác nhau. Công đoàn được tham gia hỏi ý kiến hoặc công đoàn ngang quyền với người sử dụng lao động hoặc công đoàn có quyền quyết định một vấn đề nào đó.

1.2. Chủ thể của quan hệ pháp luật lao động

Chủ thể của quan hệ pháp luật lao động là người lao động và người sử dụng lao động đảm bảo những điều kiện nhất định được pháp luật thừa nhận và bảo vệ.

1.2.1. Người lao động

Pháp luật quy định: “Lao động là quyền, nghĩa vụ của công dân” (Điều 55 Hiến pháp 1992), song không phải mọi công dân đều trở thành

chủ thể của luật lao động. Muốn trở thành chủ thể của quan hệ pháp luật lao động công dân phải thỏa mãn những điều kiện nhất định do pháp luật quy định đó là năng lực pháp luật lao động và năng lực hành vi lao động.

Năng lực pháp luật lao động là khả năng pháp luật quy định cho công dân được hưởng quyền và có thể thực hiện những nghĩa vụ của người lao động khi tham gia quan hệ pháp luật lao động.

Năng lực hành vi lao động của công dân là khả năng bằng chính hành vi của công dân trực tiếp tham gia vào quan hệ pháp luật lao động để thực hiện các quyền và gánh vác những nghĩa vụ nhất định.

Để có năng lực hành vi lao động người lao động phải có tình trạng sức khỏe bình thường, có thể thực hiện được một công việc nhất định, có khả năng lao động và có khả năng nhận thức điều khiển được hành vi lao động của mình. Để tham gia vào quan hệ lao động, người lao động phải đạt độ tuổi nhất định. Luật lao động quy định người lao động là người ít nhất đủ 15 tuổi, có khả năng lao động và có giao kết hợp đồng lao động. Khi công dân đạt 15 tuổi, họ có thể tự mình thực hiện quyền và nghĩa vụ trong lao động, có khả năng nhận thức và điều khiển được hành vi lao động của mình. Ngoài ra, pháp luật lao động quy định tuổi 15 là căn cứ vào yếu tố kinh tế - xã hội (lực lượng lao động trong xã hội, quan hệ cung cầu, cơ cấu và nhu cầu làm việc của công dân) và đảm bảo sự phù hợp giữa pháp luật quốc gia và pháp luật quốc tế. Công ước 138 khoản 2 Điều 3 quy định “Tuổi tối thiểu được quy định theo đúng đoạn 1 điều này sẽ không được dưới độ tuổi học xong chương trình giáo dục bắt buộc và bất kỳ trường hợp nào cũng không được dưới 15 tuổi”.

Ngoài ra, trong quan hệ pháp luật lao động còn có chủ thể có năng lực hành vi lao động không đầy đủ.⁸ Những người dưới 15 tuổi cũng có thể tham gia quan hệ pháp luật lao động để làm những công việc ngành nghề nhất định do yêu cầu đặc trưng của công việc như các ngành văn hoá, nghệ thuật, thể thao nhưng phải được sự đồng ý bằng văn bản của cha, mẹ hoặc người giám hộ hợp pháp.

⁸ Giáo trình Luật lao động, PTS. Phạm Công Trứ (CB), NXB Đại học Quốc Gia, Hà Nội 1999, tr79

Trong một số trường hợp pháp luật quy định sự hạn chế năng lực pháp luật do lỗi của người lao động như người lao động có hành vi vi phạm pháp luật bị cấm làm một số ngành nghề nhất định hay bị cấm đảm nhận một chức vụ hoặc làm một công việc nào đó.

Trong một số trường hợp pháp luật quy định sự hạn chế năng lực chủ thể vì lợi ích của chủ thể như đối với lao động nữ, lao động chưa thành niên, lao động tàn tật, lao động cao tuổi...

1.2.2. Người sử dụng lao động

Pháp luật quy định “Người sử dụng lao động là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng lao động; nếu là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ” (Điều 3 Bộ luật lao động 2012).

Luật lao động quy định điều kiện tuyển chọn và sử dụng lao động cho từng doanh nghiệp, cơ quan nhà nước, các tổ chức... Đối với người sử dụng lao động là các cơ quan nhà nước, tổ chức xã hội, các hợp tác xã, các cơ quan, tổ chức nước ngoài đóng trên lãnh thổ Việt Nam khi tham gia tuyển dụng lao động phải có tư cách pháp nhân. Đây là điều kiện để Nhà nước thừa nhận năng lực lao động của các cơ quan, tổ chức nói trên. Kể từ thời điểm Nhà nước thừa nhận hoặc thành lập pháp nhân thì pháp nhân này được quyền tuyển chọn và sử dụng lao động. Các pháp nhân này thực hiện năng lực hành vi lao động thông qua người đại diện hợp pháp hoặc người được ủy quyền trong tuyển chọn và sử dụng lao động.

Đối với doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế phải có tư cách pháp nhân hoặc có đăng ký kinh doanh, có giấy phép kinh doanh. Riêng đối với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài phải có giấy phép đầu tư và giấy chứng nhận điều lệ.

Đối với cá nhân, hộ gia đình muốn tuyển dụng lao động phải đủ 18 tuổi trở lên, phát triển bình thường, có nơi cư trú hợp pháp, có khả năng đảm bảo tiền công và điều kiện lao động cho người lao động.

1.3. Khách thể của quan hệ pháp luật lao động

Khách thể của quan hệ pháp luật nói chung là hành vi của các công dân, tổ chức khi tham gia vào quan hệ pháp luật, thực hiện quyền chủ thể và nghĩa vụ pháp lý.

Việc xác định khách thể của quan hệ pháp luật có ý nghĩa quan trọng đảm bảo tính chính xác, cụ thể của nội dung quan hệ pháp luật.

Tuy nhiên khi xác định khách thể của quan hệ pháp luật lao động vẫn còn có nhiều ý kiến khác nhau.

Có quan điểm cho rằng, khách thể của quan hệ pháp luật lao động là sức lao động. Vì khi tham gia quan hệ lao động, người lao động muốn sử dụng sức lao động để có thu nhập đảm bảo cuộc sống của họ và gia đình, còn người sử dụng lao động muốn có sức lao động để sử dụng vào quá trình sản xuất kinh doanh dịch vụ.

Tuy vậy, khách thể của quan hệ pháp luật lao động là hành vi lao động. Song hành vi lao động lại gắn bó chặt chẽ không tách rời sức lao động là đối tượng của hợp đồng lao động. Tuyển dụng lao động là một quá trình do vậy sức lao động chỉ là “tiền thân” của hành vi lao động, còn hành vi lao động mới là “cái” mà các chủ thể hướng tới.⁹

1.4. Nội dung của quan hệ pháp luật lao động

Nội dung của quan hệ pháp luật lao động là quyền và nghĩa vụ của các bên tham gia quan hệ. Trong quan hệ này quyền và nghĩa vụ mang tính tương ứng, quyền của chủ thể này là nghĩa vụ của chủ thể kia và ngược lại. Không có chủ thể nào chỉ có quyền hoặc chỉ có nghĩa vụ. Quyền và nghĩa vụ phát sinh trên cơ sở giao kết hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể nội quy lao động và theo quy định của pháp luật.

1.4.1. Quyền và nghĩa vụ của người lao động

1.4.1.1. Trong quan hệ lao động người lao động có các quyền sau

- Được trả lương theo thỏa thuận và quy định của pháp luật;
- Được bảo hộ lao động;
- Được bảo hiểm xã hội;
- Được nghỉ ngơi theo quy định của pháp luật và theo thỏa thuận giữa các bên;

⁹ Giáo trình Luật lao động, PTS. Phạm Công Trứ (CB), NXB Đại học Quốc Gia, Hà Nội 1999, tr83

- Được thành lập hoặc gia nhập tổ chức Công đoàn;
- Được hưởng phúc lợi tập thể;
- Được tham gia quản lý doanh nghiệp theo nội quy và quy định của pháp luật;
- Được quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động;
- Được quyền đình công theo quy định của pháp luật;

1.4.1.2. Người lao động phải thực hiện các nghĩa vụ sau

- Thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động;
- Thực hiện các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động, kỷ luật lao động;
- Tuân thủ theo sự điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động;

1.4.2. Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động

Người sử dụng lao động được thực hiện quyền quản lý lao động (tăng, giảm lao động theo nhu cầu, điều hành lao động theo nhu cầu sản xuất kinh doanh, ban hành nội quy, thỏa ước lao động tập thể, khen thưởng và xử lý các vi phạm kỷ luật lao động, được cử đại diện để thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, được chấm dứt hợp đồng lao động, được yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động).

Người sử dụng lao động có các nghĩa vụ sau:

- Thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và các thỏa thuận khác với người lao động.
- Đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động và các điều kiện lao động khác.
- Đảm bảo việc trả lương và các chế độ khác.
- Tôn trọng danh dự, nhân phẩm và đối xử đúng đắn với người lao động.¹⁰
- Cộng tác với Công đoàn trong lĩnh vực lao động và đời sống.

¹⁰ Giáo trình Luật lao động, PTS. Phạm Công Trứ (CB), NXB Đại học Quốc Gia, Hà Nội 1999, tr85

1.5. Những căn cứ làm phát sinh, thay đổi, chấm dứt quan hệ pháp luật lao động

Quan hệ pháp luật lao động phát sinh, thay đổi hay chấm dứt khi có các quy phạm pháp luật lao động, khi có các chủ thể và có sự kiện pháp lý kèm theo.

Sự kiện pháp lý là các sự kiện thực tế, cụ thể được pháp luật ghi nhận, khi xảy ra sẽ tạo thành những hậu quả pháp lý tác động đến quan hệ lao động. Sự kiện pháp lý trong luật lao động thường rất đa dạng và phức tạp. Do vậy, việc xác định sự kiện pháp lý có ý nghĩa quan trọng.

1.5.1. Sự kiện pháp lý làm phát sinh quan hệ pháp luật lao động

Sự kiện pháp lý làm phát sinh quan hệ pháp luật lao động là sự kiện giao kết hợp đồng lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động phát sinh các quyền và nghĩa vụ cụ thể.

Sự kiện pháp lý làm phát sinh quan hệ pháp luật lao động thể hiện ý chí đích thực của hai chủ thể tham gia vào quan hệ lao động và trong một số trường hợp có sự tham gia của bên thứ ba. Pháp luật lao động chỉ thừa nhận sự tự do thể hiện ý chí và lý trí của các chủ thể tham gia quan hệ do đó việc thiết lập quan hệ trên cơ sở bị lừa dối, bị cưỡng ép, bị cản trở hoặc thiết lập quan hệ trên cơ sở một hoặc hai bên bị hạn chế hay mất năng lực hành vi lao động. Thông qua sự kiện giao kết hợp đồng lao động quyền và nghĩa vụ của các bên được xác lập. Có thể khẳng định, hình thức pháp lý này là hình thức cơ bản trong nền kinh tế thị trường hiện nay.

1.5.2. Sự kiện pháp lý làm thay đổi quan hệ pháp luật lao động

Sự kiện pháp lý làm thay đổi quan hệ pháp luật lao động là sự kiện làm thay đổi quyền và nghĩa vụ của các bên chủ thể. Sự kiện pháp lý làm thay đổi quan hệ pháp luật lao động có thể thông qua ý chí của một bên, hoặc hai bên hoặc do ý chí của bên thứ ba.

Khi tham gia quan hệ lao động, người lao động và người sử dụng lao động có thể thỏa thuận để thay đổi quyền và nghĩa vụ mà các bên đã xác lập. Pháp luật quy định: “Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu bên nào có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 3 ngày làm việc về những

nội dung cần sửa đổi, bổ sung. Trong trường hợp hai bên thỏa thuận được thì việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động được tiến hành bằng việc ký kết phụ lục hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới. Trong trường hợp hai bên không thỏa thuận được việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết”. (Điều 35 Bộ luật lao động 2012).

Khi tham gia quan hệ lao động, nếu người sử dụng lao động gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh, người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động, nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong một năm, trừ trường hợp được sự đồng ý của người lao động.

Bên cạnh đó, quan hệ pháp luật lao động cũng có thể thay đổi do ý chí của bên thứ ba (cơ quan y tế, tòa án) như trường hợp cơ quan y tế xác nhận người lao động không đảm bảo sức khỏe làm công việc cũ, người lao động phải được chuyển sang làm công việc khác phù hợp.

1.5.3. Sự kiện pháp lý làm chấm dứt quan hệ pháp luật lao động

Sự kiện pháp lý làm chấm dứt quan hệ pháp luật lao động là sự kiện làm chấm dứt quyền và nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động tham gia quan hệ pháp luật lao động.

Quan hệ pháp luật lao động có thể chấm dứt do ý chí một bên, cũng có thể chấm dứt do ý chí hai bên và trong một số trường hợp quan hệ pháp luật lao động cũng chấm dứt do ý chí bên thứ ba.

Đối với trường hợp hợp đồng lao động hết hạn, các bên thỏa thuận chấm dứt, công việc thỏa thuận đã hoàn thành thì quan hệ pháp luật lao động giữa người lao động với người sử dụng lao động chấm dứt. Có những trường hợp người lao động hoặc người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, người lao động bị người sử dụng lao động sa thải... thì quan hệ pháp luật lao động chấm dứt.

Ngoài ra, quan hệ pháp luật lao động cũng chấm dứt khi Tòa án tuyên bố người lao động bị tù giam, bị mất tích, bị chết, cấm người lao

động làm công việc cũ. Hoặc cơ quan y tế xác nhận người lao động bị ốm đau, người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp suy giảm khả năng lao động không đủ để làm việc cũng làm cho quan hệ pháp luật lao động chấm dứt.

2. QUAN HỆ PHÁP LUẬT VỀ VIỆC LÀM

2.1. Quan hệ đảm bảo việc làm giữa Nhà nước và người lao động

Pháp luật quy định trách nhiệm của Nhà nước trong việc đảm bảo việc làm cho người lao động như sau:

- Nhà nước là chủ thể trong việc ban hành các văn bản pháp luật điều chỉnh trong lĩnh vực việc làm, hoạch định các kế hoạch, chiến lược phát triển việc làm trong từng giai đoạn và từng năm. Nhà nước cũng khuyến khích và tạo điều kiện cần thiết cho các chủ thể tham gia trong việc bảo đảm việc làm cho người lao động. Trên cơ sở đó, Nhà nước có chính sách đầu tư, chính sách hỗ trợ về vốn, chính sách cho vay vốn, chính sách hỗ trợ cho doanh nghiệp khi doanh nghiệp sử dụng lao động đặc thù. Đồng thời, Nhà nước cũng có chính sách giải quyết việc làm cho người lao động khi người lao động bị mất việc làm trên cơ sở việc đóng góp quỹ bảo hiểm thất nghiệp hỗ trợ khó khăn cho người lao động. Nhà nước cũng quy định cụ thể chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan Nhà nước trong việc thực hiện chính sách về việc làm và bảo đảm việc làm cho người lao động.

- Chính phủ là cơ quan quản lý Nhà nước có quyền lập chương trình quốc gia về việc làm, dự án đầu tư phát triển kinh tế - xã hội, di dân phát triển vùng kinh tế mới gắn với chương trình giải quyết việc làm. Bên cạnh đó, Chính phủ xây dựng các chương trình và quỹ quốc gia về việc làm trong phạm vi cả nước và trình Quốc hội quyết định chương trình và quỹ quốc gia về việc làm.

- Bộ Lao động - Thương binh và xã hội chủ trì lập kế hoạch thực hiện chương trình quốc gia về việc làm và quỹ quốc gia về việc làm.

- Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương lập chương trình và quỹ giải quyết việc làm của địa phương trình Hội đồng nhân dân cùng cấp quyết định.

2.2. Quan hệ về đảm bảo việc làm giữa người sử dụng lao động và người lao động

- Người sử dụng lao động phải tuân thủ pháp luật về việc làm, thực hiện nghiêm chỉnh các điều khoản về việc làm trong hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể.

- Người sử dụng lao động phải lập quỹ dự phòng về trợ cấp mất việc làm cho người lao động.

- Người sử dụng lao động không có quyền thay đổi công việc trái với nguyện vọng của người lao động trừ một số trường hợp đặc biệt theo Điều 31 Bộ luật lao động 2012.

- Người sử dụng lao động phải có chính sách bảo đảm việc làm cho người lao động, có trách nhiệm đào tạo nâng cao trình độ tay nghề cho người lao động, đào tạo lại cho người lao động khi người lao động bị mất việc làm, bổ túc nghề cho người lao động.

- Người sử dụng lao động phải có chính sách giải quyết việc làm cho người lao động đặc thù, lao động bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp.

- Người sử dụng lao động phải đóng quỹ bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động.

- Cấm người sử dụng lao động có hành vi dụ dỗ, hứa hẹn và quảng cáo gian dối để lừa gạt người lao động hoặc lợi dụng dịch vụ việc làm để thực hiện những hành vi trái pháp luật.

2.3. Quan hệ giữa người lao động và các tổ chức dịch vụ việc làm

Tổ chức dịch vụ việc làm được cung ứng và tuyển lao động theo yêu cầu của người sử dụng lao động.

Tổ chức dịch vụ việc làm là cầu nối trung gian trong việc lấy thông tin từ thị trường lao động và đem thông tin đó cung cấp cho người lao động phù hợp với đặc điểm của địa phương.

Tổ chức dịch vụ việc làm được thu phí, được Nhà nước xét giảm, miễn thuế và được tổ chức dạy nghề theo quy định của pháp luật.

Tổ chức dịch vụ việc làm được tổ chức dạy nghề gắn với tạo việc làm, giải quyết việc làm tại chỗ cho người lao động.

Tổ chức dịch vụ việc làm có nhiệm vụ tư vấn, dịch vụ việc làm cho người lao động. Tùy điều kiện lao động của địa phương mà tổ chức dịch vụ việc làm được sử dụng các hình thức khác nhau trong tạo việc làm cho người lao động.

3. QUAN HỆ PHÁP LUẬT VỀ HỌC NGHỀ

3.1. Khái niệm quan hệ pháp luật về học nghề

Quan hệ pháp luật về học nghề là quan hệ giữa người học nghề và cơ sở dạy nghề trong quá trình dạy và học nghề được các quy phạm pháp luật lao động điều chỉnh, trong đó các chủ thể tham gia mang những quyền và nghĩa vụ nhất định.

Quan hệ pháp luật về học nghề mang những đặc điểm sau:

- Chủ thể tham gia quan hệ học nghề gồm có người học nghề và cơ sở dạy nghề.
- Các bên tham gia quan hệ pháp luật về học nghề thiết lập quyền và nghĩa vụ phát sinh trên cơ sở sự thỏa thuận trong hợp đồng đào tạo nghề.
- Trong quá trình sử dụng lao động, người sử dụng có trách nhiệm đào tạo nghề, nâng cao tay nghề, đào tạo lại, bổ túc nghề cho người lao động.

3.2. Quy định của pháp luật đối với người học nghề

Khi tham gia quan hệ pháp luật về học nghề, người học nghề phải có các điều kiện theo luật định.

Người học nghề phải có năng lực pháp luật và năng lực hành vi, người học nghề phải đủ độ tuổi và sức khỏe theo quy định của pháp luật: “Người học nghề, tập nghề trong trường hợp này phải đủ 14 tuổi và phải có đủ sức khỏe phù hợp với yêu cầu của nghề, trừ một số nghề do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định”. (Điều 61 Bộ luật lao động 2012).

Pháp luật lao động cũng quy định cụ thể quyền và nghĩa vụ của người học nghề theo Bộ luật lao động, Luật dạy nghề và các văn bản pháp luật liên quan.

3.3. Quy định của pháp luật đối với cơ sở dạy nghề

Cơ sở dạy nghề có nhiệm vụ truyền đạt, cung cấp, bổ sung những kiến thức, kỹ năng, trình độ cần thiết về một nghề cụ thể dưới những hình

thức khác nhau nhằm tạo ra một đội ngũ lao động, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ lành nghề đáp ứng với yêu cầu của thị trường sức lao động. Cơ sở dạy nghề có nhiệm vụ trang bị kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp cần thiết cho người học nghề để có thể tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm sau khi hoàn thành khóa học.

Pháp luật lao động quy định: “Người sử dụng lao động tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho mình, thì không phải đăng ký hoạt động dạy nghề và không được thu học phí.” (Điều 61 khoản 1 Bộ luật lao động 2012). Nhà nước luôn khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi cho các tổ chức, cá nhân, doanh nghiệp trong và nước ngoài đầu tư xây dựng, phát triển cơ sở dạy nghề đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế xã hội của đất nước. Pháp luật cũng quy định các trường hợp ưu tiên phát triển dạy nghề và có chính sách ưu đãi thích hợp đối với cơ sở dạy nghề cho thương binh, bệnh binh, người tàn tật, người dân tộc thiểu số, người học nghề thuộc đối tượng hưởng chính sách xã hội, học các nghề có điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại...

4. QUAN HỆ PHÁP LUẬT GIỮA CÔNG ĐOÀN VỚI NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

4.1. Khái niệm

Quan hệ pháp luật giữa Công đoàn với người sử dụng lao động là quan hệ giữa người sử dụng lao động hoặc đại diện người sử dụng lao động với tổ chức Công đoàn về các vấn đề phát sinh trong quan hệ pháp luật lao động được các quy phạm pháp luật lao động điều chỉnh trong đó các bên tham gia mang những quyền và nghĩa vụ nhất định.

- Về chủ thể: Người sử dụng lao động và công đoàn.
- Về nội dung: Quyền và nghĩa vụ phát sinh trong quan hệ pháp luật lao động giữa người sử dụng lao động và tổ chức công đoàn.
- Về tính chất quan hệ: Đây là quan hệ pháp luật lao động tập thể.
- Về cơ sở phát sinh quan hệ: Quan hệ này phát sinh khi tổ chức công đoàn được thành lập hoặc Công đoàn lâm thời được thừa nhận.

4.2. Nội dung quan hệ pháp luật giữa người sử dụng lao động với tổ chức công đoàn

Nội dung quan hệ pháp luật giữa người sử dụng lao động với tổ chức Công đoàn là quyền và nghĩa vụ của các bên tham gia quan hệ. Tổ chức công đoàn có những quyền và trách nhiệm cơ bản sau đây:

- Giám sát người sử dụng lao động và người lao động thực hiện hợp đồng lao động và pháp luật lao động.

- Thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể với người sử dụng lao động.

- Bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động. Người sử dụng lao động có trách nhiệm:

- Không được phân biệt đối xử vì lý do người lao động thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.

- Không được dùng các biện pháp kinh tế và các thủ đoạn khác để can thiệp vào tổ chức và hoạt động của công đoàn.

- Tôn trọng các quyền của công đoàn.

- Tạo điều kiện để công đoàn thực hiện chức năng của mình.

5. QUAN HỆ PHÁP LUẬT VỀ BẢO HIỂM XÃ HỘI

Quan hệ pháp luật về bảo hiểm xã hội được phân làm hai nhóm chính:

- Quan hệ pháp luật về tạo lập quỹ bảo hiểm xã hội.

- Quan hệ pháp luật về thực hiện các chế độ bảo hiểm xã hội.

5.1. Quan hệ pháp luật về tạo lập quỹ bảo hiểm xã hội

Quan hệ pháp luật về tạo lập quỹ bảo hiểm xã hội là quan hệ giữa các bên tham gia bảo hiểm xã hội và cơ quan bảo hiểm xã hội trong việc đóng góp và quản lý quỹ bảo hiểm được các quy phạm pháp luật lao động điều chỉnh.

Quỹ bảo hiểm xã hội được hình thành từ các nguồn sau:

- Người sử dụng lao động đóng 15% trên tổng quỹ lương trong đó:

- + Người sử dụng lao động đóng 3% vào quỹ ốm đau và thai sản;

- + 1% vào quỹ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;

+ 11% vào quỹ hưu trí và tử tuất; từ năm 2010 trở đi, cứ hai năm một lần đóng thêm 1% cho đến khi đạt mức đóng là 14%.

- Người lao động đóng bằng 5% mức tiền lương, tiền công vào quỹ hưu trí và tử tuất; từ năm 2010 trở đi, cứ hai năm một lần đóng thêm 1% cho đến khi đạt mức đóng là 8%.

- Nhà nước đóng và hỗ trợ thêm đảm bảo thực hiện các chế độ bảo hiểm.

- Tiền sinh lời của quỹ.

- Các nguồn khác.

Bảo hiểm xã hội Việt Nam là cơ quan được Chính phủ giao trách nhiệm quản lý thống nhất quỹ bảo hiểm xã hội.

Quỹ bảo hiểm xã hội được quản lý thống nhất, dân chủ và công khai theo chế độ tài chính của Nhà nước, hạch toán độc lập và được Nhà nước bảo hộ.

Quỹ bảo hiểm xã hội được thực hiện các biện pháp để bảo tồn giá trị và tăng trưởng theo quy định của Chính phủ.

5.2. Quan hệ pháp luật về thực hiện bảo hiểm xã hội

Quan hệ pháp luật về thực hiện bảo hiểm xã hội là quan hệ giữa cơ quan bảo hiểm xã hội thực hiện chi trả các chế độ bảo hiểm cho người được bảo hiểm.

Người được bảo hiểm là người lao động đang hoặc đã tham gia vào quan hệ lao động. Trong một số trường hợp người được bảo hiểm còn là thành viên của gia đình người lao động.

Người lao động muốn được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội phải có đủ các điều kiện luật định như thời gian đóng bảo hiểm, tuổi đời, mức độ suy giảm khả năng lao động. Khi người lao động có đủ các điều kiện theo quy định của pháp luật thì được hưởng các chế độ sau:

- Chế độ ốm đau.

- Chế độ thai sản.

- Chế độ tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp.

- Chế độ hưu trí.

- Chế độ tử tuất.

6. QUAN HỆ PHÁP LUẬT VỀ BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI

6.1. Khái niệm

Quan hệ pháp luật về bồi thường thiệt hại là sự bồi thường bằng vật chất khi có vi phạm về quyền và nghĩa vụ của chủ thể này gây thiệt hại về tài sản, tính mạng, sức khỏe của chủ thể kia trong quá trình lao động.

6.2. Phân loại quan hệ bồi thường thiệt hại

6.2.1. Quan hệ bồi thường thiệt hại về tài sản

Quan hệ bồi thường thiệt hại về tài sản xảy ra khi:

- Người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật lao động, vi phạm các cam kết trong nội quy, hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể gây thiệt hại cho người sử dụng lao động.

- Người sử dụng lao động không đảm bảo điều kiện lao động, các quyền lợi hợp pháp cho người lao động.

Tùy theo mức độ vi phạm mà pháp luật quy định cụ thể mức bồi thường và cách thức thực hiện bồi thường.

6.2.2. Quan hệ bồi thường do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Quan hệ này phát sinh do người lao động hoặc người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật lao động (vi phạm điều kiện chấm dứt hoặc vi phạm thời hạn báo trước).

- Nếu người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật thì phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động. Trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc, thì ngoài khoản tiền bồi thường trên người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc cho người lao động. Trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý, thì ngoài khoản tiền bồi thường trên và trợ cấp thôi việc, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.

- Nếu người lao động chấm dứt trái pháp luật thì không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng lương theo hợp đồng lao động.

- Nếu bên nào vi phạm về thời gian báo trước thì phải bồi thường cho phía bên kia một khoản tiền lương tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước.

6.2.3. Quan hệ bồi thường thiệt hại về sức khỏe và tính mạng

Quan hệ này phát sinh khi người lao động bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp trong quá trình lao động do người sử dụng lao động không chấp hành hoặc chấp hành không đầy đủ những quy định về bảo hộ lao động.

Mức bồi thường cụ thể căn cứ vào các yếu tố sau:

- Mức độ suy giảm khả năng lao động.
- Mức thiệt hại xảy ra.
- Căn cứ vào sự thỏa thuận của các bên.
- Căn cứ theo quy định của pháp luật.

7. QUAN HỆ PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

7.1. Khái niệm

Quan hệ pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động là quan hệ giữa một bên là các bên tranh chấp và một bên là cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp được các quy phạm pháp luật lao động điều chỉnh.

7.2. Đặc điểm

7.2.1. Về chủ thể

- Các bên tranh chấp gồm: Người lao động, tập thể người lao động (đại diện cho tập thể người lao động) với người sử dụng lao động hoặc đại diện người sử dụng lao động.

- Cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp gồm:

- + Hòa giải viên.
- + Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh.

+ Chủ tịch Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh.

+ Tòa án nhân dân.

7.2.2. Về điều kiện phát sinh quan hệ

- Khi các bên tranh chấp không thương lượng được có đơn yêu cầu gửi cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp và được các quy phạm pháp luật điều chỉnh.

7.2.3. Về nội dung quan hệ: là quyền và nghĩa vụ của các bên tranh chấp, cơ quan giải quyết tranh chấp trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động

7.2.3.1. Các bên tranh chấp khi tham gia quan hệ có các quyền sau

- Trực tiếp hoặc thông qua người đại diện của mình tham gia quá trình giải quyết tranh chấp.

- Rút đơn hoặc thay đổi nội dung tranh chấp.

- Yêu cầu thay người trực tiếp tiến hành giải quyết nếu có lý do chính đáng cho rằng người đó không thể bảo đảm tính khách quan, công bằng trong việc giải quyết tranh chấp.

7.2.3.2. Các bên tranh chấp có các nghĩa vụ sau

- Cung cấp đầy đủ các tài liệu, chứng cứ theo yêu cầu của cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp lao động.

- Nghiêm chỉnh chấp hành các thỏa thuận đã đạt được, biên bản hòa giải thành, quyết định đã có hiệu lực của Tòa án.

7.2.3.3. Cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp có các quyền sau

- Yêu cầu các bên tranh chấp, các cơ quan, tổ chức và các cá nhân hữu quan cung cấp tài liệu chứng cứ.

- Trưng cầu giám định.

- Mời nhân chứng.

- Triệu tập những người có liên quan.

- Lập biên bản hòa giải.

Ngoài ra, họ phải chấp hành các nghĩa vụ giải quyết các tranh chấp trong phạm vi thẩm quyền đã được pháp luật quy định.

8. QUAN HỆ PHÁP LUẬT VỀ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG

8.1. Khái niệm

Quan hệ pháp luật về quản lý lao động là quan hệ giữa cơ quan nhà nước có thẩm quyền với tổ chức hoặc cá nhân sử dụng lao động trong lĩnh vực chấp hành các quy định của nhà nước về lao động được các quy phạm pháp luật lao động điều chỉnh.

- Chủ thể quan hệ pháp luật về quản lý lao động: Cơ quan nhà nước có thẩm quyền với tổ chức hoặc cá nhân sử dụng lao động.

- Nội dung của quan hệ pháp luật về quản lý lao động chủ yếu là quyền, nghĩa vụ của cơ quan nhà nước và nghĩa vụ chấp hành của các đơn vị sử dụng lao động.

- Mục đích của quan hệ pháp luật về quản lý lao động: nhằm ngăn ngừa các hành vi vi phạm pháp luật lao động, tạo điều kiện cho quan hệ lao động phát triển ổn định, hài hòa.

- Thời điểm phát sinh quan hệ pháp luật về quản lý lao động: Khi cá nhân, đơn vị sử dụng lao động bắt đầu tuyển dụng lao động và chấm dứt khi cá nhân, đơn vị sử dụng lao động không tồn tại hoặc ngừng hoạt động.

8.2. Nội dung quan hệ pháp luật về quản lý lao động

8.2.1. Khi tham gia quan hệ pháp luật về quản lý lao động, các cơ quan Nhà nước có các quyền cơ bản sau

- Ban hành và tổ chức thực hiện văn bản quy phạm pháp luật về lao động;

- Theo dõi, thống kê, cung cấp thông tin về cung cầu và sự biến động cung cầu lao động; quyết định chính sách, quy hoạch, kế hoạch về nguồn nhân lực, dạy nghề, phát triển kỹ năng nghề, xây dựng khung trình độ nghề quốc gia, phân bố và sử dụng lao động toàn xã hội. Quy định danh mục những nghề chỉ được sử dụng lao động đã qua đào tạo nghề hoặc có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia;

- Tổ chức và tiến hành nghiên cứu khoa học về lao động, thống kê, thông tin về lao động và thị trường lao động, về mức sống, thu nhập của người lao động;

- Xây dựng các cơ chế, thiết chế hỗ trợ phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ;

- Thanh tra, kiểm tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo và xử lý vi phạm pháp luật về lao động; giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật;

- Hợp tác quốc tế về lao động.

8.2.2. Khi tham gia quan hệ pháp luật về quản lý lao động, đơn vị sử dụng lao động có các nghĩa vụ sau:

- Báo cáo việc thay đổi lao động

- Lập sổ lao động, sổ lương, sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động.

- Chấp hành các quyết định của thanh tra viên lao động, các quyết định xử phạt của các cơ quan có thẩm quyền.

Chương 3

ĐỊA VỊ PHÁP LÝ CỦA CÔNG ĐOÀN

1. VỊ TRÍ, VAI TRÒ VÀ CHỨC NĂNG CỦA CÔNG ĐOÀN

1.1. Vị trí và vai trò của Công đoàn

Vị trí của Công đoàn được hiểu là địa vị Công đoàn giữa các tổ chức khác của hệ thống chính trị, xã hội và mối quan hệ của Công đoàn với các tổ chức đó.

Vai trò của Công đoàn là tác dụng của Công đoàn đối với công đoàn viên, người lao động, người sử dụng lao động, Nhà nước thông qua đó phát huy tác dụng đối với toàn xã hội.

Trong mỗi giai đoạn lịch sử, vai trò và vị trí của Công đoàn mang những nội dung, ý nghĩa sắc thái khác nhau tùy thuộc vào điều kiện kinh tế, chính trị, xã hội của đất nước.

Vị trí, vai trò của Công đoàn được pháp luật ghi nhận và theo đó Công đoàn có vị trí, vai trò và chức năng đặc biệt như sau:

“Công đoàn là một tổ chức chính trị - xã hội của giai cấp công nhân và người lao động cùng với cơ quan Nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội, chăm lo và bảo vệ quyền lợi của cán bộ, công nhân viên chức và những người lao động khác; tham gia quản lý Nhà nước và xã hội, tham gia kiểm tra, giám sát hoạt động của các cơ quan Nhà nước, tổ chức kinh tế, giáo dục cán bộ, công nhân, viên chức và những người lao động khác xây dựng và bảo vệ Tổ quốc”. (Điều 10 Hiến pháp 1992).

Tính chất, vị trí và vai trò của Công đoàn cũng được khẳng định: “Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của người lao động, được thành lập trên cơ sở tự nguyện, là thành viên trong hệ thống chính trị của xã hội Việt Nam, dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam” (Điều 1 Luật Công đoàn 2012)

1.2. Cơ cấu tổ chức Công đoàn

Công đoàn tổ chức và hoạt động theo nguyên tắc tập trung dân chủ, với nội dung cơ bản như sau:

- Cơ quan lãnh đạo các cấp của công đoàn đều do bầu cử lập ra.
- Quyền quyết định cao nhất của mỗi cấp công đoàn thuộc về Đại hội công đoàn cấp đó. Giữa hai kỳ Đại hội, cơ quan lãnh đạo là Ban Chấp hành.
- Ban chấp hành Công đoàn các cấp hoạt động theo nguyên tắc tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách, thiểu số phục tùng đa số, cấp dưới phục tùng cấp trên, cá nhân phục tùng tổ chức.
- Nghị quyết của công đoàn các cấp được thông qua theo đa số và phải được thi hành nghiêm chỉnh.
- Khi mới thành lập hoặc tách nhập tổ chức công đoàn, công đoàn cấp trên trực tiếp chỉ định Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời. Thời gian hoạt động của Ban chấp hành lâm thời không quá 12 tháng.
- Theo quy định của pháp luật, cơ cấu tổ chức của Công đoàn Việt Nam bao gồm:
 - + Tổng liên đoàn lao động Việt Nam.
 - + Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và Công đoàn ngành Trung ương.
 - + Công đoàn cấp trên trực tiếp của Công đoàn cơ sở.
 - + Liên đoàn lao động quận, huyện.
 - + Công đoàn Tổng công ty 91.
 - + Công đoàn Tổng công ty 90.
 - + Công đoàn cơ sở, công đoàn lâm thời và nghiệp đoàn.

1.3. Chức năng của Công đoàn

Chức năng của Công đoàn là những phương diện hoạt động chủ yếu của Công đoàn. Pháp luật quy định:

“Công đoàn đại diện cho cán bộ, công chức, viên chức, công nhân và những người lao động khác (sau đây gọi chung là người lao động), cùng với cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội, tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp; tuyên truyền, vận động người lao động học tập nâng cao trình độ, kỹ

năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa.” (Điều 1 Luật Công đoàn 2012).

Trên cơ sở quy định trên của Luật Công đoàn thì Công đoàn có các chức năng cơ bản sau:

- Thứ nhất, chức năng đại diện và bảo vệ các quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

Đây là chức năng cơ bản, quan trọng của Công đoàn. Công đoàn là tổ chức chính trị-xã hội đại diện cho tập thể lao động bảo vệ quyền lợi cho người lao động kể từ khi thiết lập quan hệ lao động thực hiện hay chấm dứt quan hệ lao động.

Công đoàn tham gia với tư cách đại diện xuất phát từ việc bảo vệ địa vị thế yếu của người lao động tránh sự lạm dụng bóc lột sức lao động từ phía người sử dụng lao động.

Tuy nhiên không vì thế mà Công đoàn khi thực hiện chức năng của mình lại đối lập với người sử dụng lao động. Bởi vì xét cho cùng quyền lợi của người lao động có đảm bảo ổn định hay không phụ thuộc vào mối quan hệ lao động diễn ra hài hòa có nghĩa là quyền lợi của người sử dụng lao động cũng phải được bảo đảm.

- Thứ hai, chức năng tham gia quản lý kinh tế - xã hội, quản lý Nhà nước.

Khi thực hiện chức năng này Công đoàn tham gia với Nhà nước xây dựng và thực hiện chương trình phát triển kinh tế xã hội; xây dựng cơ chế quản lý kinh tế và các chủ trương chính sách liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích hợp pháp của người lao động. Trong phạm vi chức năng của mình, Công đoàn thực hiện quyền kiểm tra, giám sát hoạt động của các cơ quan, đơn vị, tổ chức theo quy định của pháp luật.

Chức năng này là điều kiện, là phương tiện quan trọng để Công đoàn thực hiện chức năng đại diện bảo vệ quyền lợi cho tập thể lao động.

- Thứ ba, chức năng tuyên truyền, vận động người lao động. Công đoàn thực hiện chức năng này giúp người lao động có ý thức tự nguyện, tự giác trong việc thực hiện kỷ luật lao động, nâng cao ý thức phấn đấu, bồi dưỡng phát triển tay nghề.

Tóm lại, các chức năng của Công đoàn có mối liên hệ mật thiết lẫn nhau và nằm trong một chỉnh thể thống nhất. Các chức năng của Công

đoàn hỗ trợ lẫn nhau để tạo cho Công đoàn giữ vững được vị trí vai trò của mình. Trong đó chức năng đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động là chức năng mang ý nghĩa trọng tâm, hàng đầu. Các chức năng còn lại bổ sung, tạo nền tảng vững mạnh cho hoạt động của Công đoàn.

2. THẨM QUYỀN CỦA CÔNG ĐOÀN

2.1. Khái niệm

Thẩm quyền của Công đoàn là tổng hợp các quyền và nghĩa vụ của Công đoàn được pháp luật ghi nhận, có thể được thực hiện hoặc phải được thực hiện một cách độc lập với tư cách là một chủ thể trong một giới hạn nhất định.

Như vậy, khi đề cập đến thẩm quyền của Công đoàn bao giờ cũng đề cập đến quyền và nghĩa vụ của tổ chức Công đoàn.

Thẩm quyền của Công đoàn mang các đặc điểm sau:

- Thứ nhất: thẩm quyền của Công đoàn không phải do Công đoàn sáng tạo ra mà do ý chí của Nhà nước.

- Thứ hai, mặc dù chịu sự điều chỉnh của pháp luật song giới hạn của thẩm quyền không chỉ ở pháp luật mà còn ở ngay các hành vi của tổ chức Công đoàn, nó còn bị chi phối bởi luật pháp quốc tế.

- Thứ ba, về mặt hình thức, thẩm quyền của Công đoàn trong mối quan hệ với người sử dụng lao động là các quyền của Công đoàn trong phạm vi pháp luật ghi nhận. Các nghĩa vụ của Công đoàn đã được bao quát về mặt pháp lý trong việc thực hiện các quyền.

2.2. Phân loại quyền của Công đoàn

2.2.1. Căn cứ vào lĩnh vực tác động, các quyền của Công đoàn thể hiện trên hai lĩnh vực

- Tham gia quản lý nhà nước về lao động, quản lý sản xuất kinh doanh, thực hiện quyền làm chủ của tập thể lao động.

- Chăm lo cải thiện điều kiện lao động, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động.

2.2.2. Căn cứ tính chất của quyền, quyền của công đoàn có ba loại chính

- Loại quyền tham gia: Công đoàn chỉ được tham gia góp ý kiến hoặc được hỏi ý kiến, còn quyền quyết định thuộc về cơ quan Nhà nước, người sử dụng lao động.

- Loại quyền chung: Công đoàn có quyền ngang nhau với cơ quan Nhà nước, người sử dụng lao động khi quyết định một vấn đề nào đó.

- Loại quyền độc lập: Công đoàn có quyền quyết định còn nghĩa vụ thuộc về Nhà nước và người sử dụng lao động.

2.2.3. Căn cứ vào cấp công đoàn có

- Quyền của Công đoàn trung ương: Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam.

- Quyền của công đoàn cấp trên cơ sở: Công đoàn tỉnh, ngành, quận, huyện.

- Quyền của Công đoàn cơ sở: Công đoàn của các đơn vị sản xuất, kinh doanh, dịch vụ...

3. CÁC QUYỀN CỦA CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ

Công đoàn cơ sở được thành lập ở các doanh nghiệp, các hợp tác xã sản xuất công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, dịch vụ; các đơn vị sự nghiệp, cơ quan Nhà nước; các cơ quan của tổ chức chính trị, chính trị - xã hội và tổ chức xã hội nghề nghiệp, có 5 đoàn viên trở lên và được công đoàn cấp trên quyết định thành lập. Công đoàn cơ sở là nơi trực tiếp liên hệ với người lao động để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, cũng là nơi công đoàn trực tiếp tham gia vào việc quản lý sản xuất, kinh doanh với người sử dụng lao động. Hoạt động của công đoàn cấp trên sẽ tạo cơ sở cho công đoàn cấp dưới hoạt động có hiệu quả hơn. Ngược lại, khi công đoàn cơ sở thực hiện tốt các quyền và nghĩa vụ của mình thì hoạt động của công đoàn cấp trên mới có sức mạnh. Trong quan hệ lao động với người sử dụng lao động, công đoàn cơ sở có các quyền chủ yếu sau:

3.1. Quyền của công đoàn trong việc tham gia quản lý Nhà nước về lao động, quản lý hoạt động sản xuất kinh doanh; tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp; thực hiện quyền làm chủ của tập thể lao động, cải thiện điều kiện lao động và nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động; tuyên truyền, vận động, giáo dục người lao động, phát triển đoàn viên công đoàn và công đoàn cơ sở.

Pháp luật quy định: “Khi công đoàn cơ sở được thành lập theo đúng quy định của Luật công đoàn thì người sử dụng lao động phải thừa nhận và tạo điều kiện thuận lợi để công đoàn cơ sở hoạt động.” (Điều 189 Bộ luật lao động 2012).

Ngoài ra, pháp luật lao động còn quy định “Người sử dụng lao động không được phân biệt đối xử vì lý do người lao động thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn hoặc dùng các biện pháp kinh tế và các thủ đoạn khác để can thiệp vào tổ chức và hoạt động của công đoàn”.

Với quy định này, pháp luật đã tạo cơ sở pháp lý để công đoàn thực hiện chức năng của mình khi tham gia vào quan hệ lao động.

3.1.1. Quyền tham gia quản lý Nhà nước về lao động, quản lý hoạt động sản xuất kinh doanh; tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp

Quyền tham gia quản lý Nhà nước về lao động, quản lý hoạt động sản xuất kinh doanh là một loại quyền rất quan trọng của tổ chức công đoàn cơ sở. Bởi lẽ thẩm quyền này mang tính bao quát, chi phối các hoạt động của công đoàn trên phạm vi rộng. Theo đó, công đoàn đại diện và tổ chức người lao động tham gia với Nhà nước xây dựng và thực hiện chương trình phát triển kinh tế - xã hội, chính sách, cơ chế quản lý kinh tế, chủ trương, chính sách liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động. Không chỉ vậy, công đoàn còn tham gia với cơ quan Nhà nước xây dựng pháp luật, chính sách, chế độ về lao động, việc làm, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, tiền lương (hệ thống thang lương, bảng lương, tiền lương khi làm thêm giờ, làm đêm, ngừng việc, nghỉ hàng năm và các trường hợp nghỉ việc khác), bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, và các chính sách xã hội khác liên quan trực tiếp đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động. Bên cạnh đó, công đoàn phối hợp với

cơ quan nhà nước nghiên cứu, ứng dụng khoa học, công nghệ, kỹ thuật bảo hộ lao động, xây dựng tiêu chuẩn, quy chuẩn an toàn, vệ sinh lao động. Công đoàn tham gia với cơ quan nhà nước quản lý bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; giải quyết khiếu nại, tố cáo của người lao động, tập thể người lao động theo quy định của pháp luật; Tham gia xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp; Tham gia xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ trong cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp; Phối hợp tổ chức phong trào thi đua trong phạm vi ngành, địa phương, cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp.

Ngoài ra, công đoàn còn thực hiện việc tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp. Công đoàn tham gia, phối hợp với cơ quan nhà nước có thẩm quyền thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện chế độ, chính sách, pháp luật về lao động, công đoàn, cán bộ, công chức, viên chức, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và chế độ, chính sách, pháp luật khác có liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động; điều tra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Khi tham gia, phối hợp thanh tra, kiểm tra, giám sát Công đoàn có quyền: i) Yêu cầu cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp cung cấp thông tin, tài liệu và giải trình những vấn đề có liên quan; ii) Kiến nghị biện pháp sửa chữa thiếu sót, ngăn ngừa vi phạm, khắc phục hậu quả và xử lý hành vi vi phạm pháp luật; iii) Trường hợp phát hiện nơi làm việc có yếu tố ảnh hưởng hoặc nguy hiểm đến sức khỏe, tính mạng người lao động, công đoàn có quyền yêu cầu cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân có trách nhiệm thực hiện ngay biện pháp khắc phục, bảo đảm an toàn lao động, kể cả trường hợp phải tạm ngừng hoạt động.

3.1.2. Công đoàn thực hiện quyền làm chủ của tập thể lao động

Công đoàn cơ sở cùng với cơ quan, đơn vị, tổ chức bảo đảm thực hiện quyền làm chủ của tập thể lao động theo quy định của pháp luật.

Công đoàn cùng với cơ quan, tổ chức, đơn vị kinh tế quốc doanh, đơn vị sự nghiệp và hợp tác xã tổ chức phong trào thi đua xã hội chủ nghĩa, phát huy mọi tiềm năng của người lao động thực hiện các mục tiêu kinh tế – xã hội.

Công đoàn đại diện cho người lao động yêu cầu thủ trưởng cơ quan, đơn vị, tổ chức tiếp và trả lời các vấn đề do người lao động đặt ra.

Khi cần thiết, công đoàn tổ chức đối thoại giữa tập thể lao động với thủ trưởng cơ quan, đơn vị, tổ chức hữu quan để giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động.

3.1.3. Công đoàn tham gia cải thiện điều kiện lao động và nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động

Công đoàn tham gia với cơ quan, đơn vị tổ chức hữu quan giải quyết việc làm, tổ chức dạy nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp, văn hóa, khoa học, kỹ thuật cho người lao động.

Trong phạm vi chức năng của mình, công đoàn tham gia kiểm tra việc chấp hành pháp luật về hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, tiền lương, bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội, kỷ luật lao động và các vấn đề khác liên quan đến quyền và lợi ích của người lao động. Công đoàn có thể tự mình tổ chức việc kiểm tra giám sát các hoạt động của đơn vị sử dụng lao động hoặc phối hợp với các cơ quan hữu quan để thực hiện chức năng của mình. Trong quá trình thực hiện quyền này người sử dụng lao động phải tạo mọi điều kiện để cho công đoàn hoạt động có hiệu quả.

Tổ chức nâng cao đời sống cho người lao động là việc làm hết sức có ý nghĩa của công đoàn. Để thực hiện quyền của mình pháp luật quy định công đoàn cùng với người sử dụng lao động chăm lo đến đời sống văn hoá, hoạt động thể dục thể thao, tổ chức du lịch cho người lao động. Bên cạnh đó, công đoàn tham gia hoạch định các chế độ, chính sách cải thiện cuộc sống cho người lao động. Công đoàn phối hợp với người sử dụng lao động để sử dụng quỹ phúc lợi tập thể dân chủ, công khai và có hiệu quả.

3.1.4. Công đoàn tham gia tuyên truyền, vận động, giáo dục người lao động, phát triển đoàn viên công đoàn và công đoàn cơ sở

Pháp luật quy định công đoàn tham gia tuyên truyền đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước liên quan đến công đoàn, người lao động; quy định của công đoàn; tuyên truyền, vận động, giáo dục người lao động học tập, nâng cao trình độ chính trị, văn hóa,

chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, ý thức chấp hành pháp luật, nội quy, quy chế của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp; tuyên truyền, vận động, giáo dục người lao động thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, đấu tranh phòng, chống tham nhũng.

Ngoài ra, công đoàn có quyền, trách nhiệm phát triển đoàn viên công đoàn và công đoàn cơ sở trong cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp; công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở có quyền, trách nhiệm cử cán bộ công đoàn đến cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp để tuyên truyền, vận động, hướng dẫn người lao động thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.

3.2. Công đoàn cơ sở trong việc đại diện và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động

3.2.1. Quyền đại diện cho người lao động tham gia thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể

Thỏa ước lao động tập thể là một văn bản thỏa thuận giữa tập thể người lao động và người sử dụng lao động về các điều kiện lao động và sử dụng lao động, quyền lợi và nghĩa vụ của hai bên trong quan hệ lao động.

Pháp luật quy định công đoàn là chủ thể đại diện để thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể về các vấn đề như việc làm, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương, tiền thưởng, định mức lao động, bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội đối với người lao động.

Đây là một quy định không những bảo đảm cho công đoàn thực hiện được chức năng của mình mà còn thể hiện vai trò to lớn của công đoàn trong việc góp phần ổn định quan hệ lao động, ngăn ngừa xung đột giữa các bên và ràng buộc chặt chẽ quyền, nghĩa vụ của người sử dụng lao động.

3.2.2. Quyền tham gia xây dựng nội quy lao động

Nội quy lao động là một văn bản quan trọng để duy trì và nâng cao kỷ luật lao động trong các doanh nghiệp, đơn vị. Nội quy lao động gắn bó mật thiết đối với người lao động. Chính vì vậy một bản nội quy khi xây dựng, ban hành phải tuân thủ theo quy định của pháp luật về nội dung, trình tự và thủ tục.

Pháp luật quy định trước khi ban hành bản nội quy lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp. Việc tham khảo ý kiến được thực hiện từ khi xây dựng dự thảo cho đến khi hoàn thiện nội quy nhằm bảo đảm cho tính hợp lý và đúng đắn của các quy định khi áp dụng trên thực tế trong các doanh nghiệp, đơn vị. (Điều 119 Bộ luật lao động 2012).

3.2.3. Quyền tham gia giải quyết việc làm, bảo đảm việc làm và tiền lương cho người lao động

Pháp luật quy định người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến Ban chấp hành công đoàn cơ sở trước khi ban hành các quy định có liên quan đến quyền, nghĩa vụ, chế độ chính sách đối với người lao động. (Điều 192 Bộ luật lao động 2012).

Luật công đoàn quy định công đoàn tham gia với đơn vị sử dụng lao động xây dựng và giám sát việc thực hiện thang, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng.

Pháp luật cũng quy định căn cứ vào nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, điều kiện kinh tế - xã hội và mức tiền lương trên thị trường lao động, Chính phủ công bố mức lương tối thiểu vùng trên cơ sở khuyến nghị của Hội đồng tiền lương quốc gia. Trong đó, Hội đồng tiền lương quốc gia giữ vai trò tư vấn cho Chính phủ trong việc xây dựng mức lương tối thiểu vùng. Thành phần của Hội đồng tiền lương quốc gia bao gồm các thành viên là đại diện của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở trung ương.

Ngoài ra, pháp luật cũng quy định công đoàn cũng có quyền trong việc bảo vệ người lao động bị mất việc làm do thay đổi cơ cấu công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc tạm đình chỉ công việc của người lao động. (Điều 44, Điều 129 Bộ luật lao động 2012).

3.2.4. Quyền tham gia xử lý kỷ luật lao động

Xử lý kỷ luật lao động là vấn đề quan trọng liên quan đến danh dự, nhân phẩm, lợi ích vật chất, việc làm và đời sống của người lao động. Để tránh sự lạm dụng trong quá trình xử lý kỷ luật lao động, pháp luật quy

định trong quá trình người sử dụng lao động xử lý kỷ luật người lao động phải có sự tham gia của đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở.

Khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, chuyển làm công việc khác, kỷ luật sa thải đối với người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách thì phải thỏa thuận bằng văn bản với Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành cấp trên trực tiếp cơ sở.

Trong trường hợp không thỏa thuận được, hai bên phải báo cáo với cơ quan, tổ chức có thẩm quyền. Sau 30 ngày, kể từ ngày báo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương biết, người sử dụng lao động mới có quyền quyết định và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

Trường hợp không nhất trí với quyết định của người sử dụng lao động, Ban chấp hành công đoàn cơ sở và người lao động có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo thủ tục, trình tự do pháp luật quy định. (Điều 192 Bộ luật lao động 2012).

3.2.5. Quyền đề đơn yêu cầu tuyên bố phá sản doanh nghiệp

Pháp luật quy định: “Trong trường hợp doanh nghiệp không trả được lương cho người lao động ba tháng liên tiếp, thì đại diện công đoàn hoặc đại diện người lao động nơi chưa có tổ chức công đoàn nộp đơn đến tòa án nơi doanh nghiệp đặt trụ sở chính yêu cầu giải quyết việc tuyên bố phá sản doanh nghiệp”. (Điều 8 Luật phá sản doanh nghiệp ngày 2004).

Công đoàn nộp đơn yêu cầu tuyên bố phá sản doanh nghiệp với tư cách là chủ nợ và có quyền tham gia hội nghị chủ nợ để xem xét, thông qua phương án hòa giải, thảo luận và kiến nghị với thẩm phán về việc phân chia giá trị tài sản còn lại của doanh nghiệp. Sau khi doanh nghiệp bị tuyên bố phá sản thì tài sản còn lại được phân chia theo nguyên tắc ưu tiên trong đó các khoản nợ lương, trợ cấp thôi việc, bảo hiểm xã hội và các quyền lợi khác theo thỏa ước lao động tập thể và hợp đồng đã ký kết của người lao động thuộc thứ tự ưu tiên thứ hai.

Có thể nói quyền được yêu cầu tuyên bố phá sản doanh nghiệp của công đoàn giúp cho việc bảo vệ quyền, lợi ích của tập thể người lao động trước những rủi ro của doanh nghiệp và sức ép đòi nợ của các chủ nợ khác.

3.2.6. Quyền tham gia giải quyết tranh chấp lao động và lãnh đạo tập thể lao động đình công

Giải quyết tranh chấp lao động là một thủ tục quan trọng trong đó sự tham gia của công đoàn vào việc giải quyết các tranh chấp là một quyền bắt buộc được ghi nhận tại Điều 194, Điều 195 Bộ luật lao động 2012.

Trong hệ thống các cơ quan giải quyết tranh chấp thì công đoàn là thành viên của Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh để giải quyết các tranh chấp lao động tập thể. Khi các bên không đồng ý với quyết định của Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh thì tập thể lao động được tiến hành đình công. Trong đó, pháp luật quy định công đoàn là tổ chức duy nhất có quyền lãnh đạo đình công và đây được coi là một quyền đặc biệt của công đoàn.

Ngoài các quyền trên, pháp luật quy định công đoàn còn đối thoại với đơn vị sử dụng lao động để giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động; tổ chức hoạt động tư vấn pháp luật cho người lao động; kiến nghị với tổ chức, cơ quan nhà nước có thẩm quyền xem xét, giải quyết khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động hoặc của người lao động bị xâm phạm; đại diện cho tập thể người lao động khởi kiện tại Tòa án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động bị xâm phạm; đại diện cho người lao động khởi kiện tại Tòa án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động bị xâm phạm và được người lao động ủy quyền; đại diện cho tập thể người lao động tham gia tố tụng trong vụ án lao động, hành chính để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động và người lao động.

Tóm lại, pháp luật quy định các quyền của Công đoàn trong rất nhiều lĩnh vực khác nhau của quan hệ lao động nhưng mức độ thực hiện các quyền này phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác nhau, trong đó có yếu tố thuộc về năng lực hoạt động thực tiễn của tổ chức công đoàn. Để công đoàn thực hiện các quyền này có hiệu quả trên thực tế cần phải nâng cao trình độ pháp luật lao động cho các cán bộ công đoàn đồng thời có sự phối hợp chặt chẽ, mật thiết giữa công đoàn cấp trên và công đoàn cấp dưới.

Chương 4

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

1. KHÁI NIỆM THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

1.1. Khái niệm thỏa ước lao động tập thể

Thuật ngữ “Thỏa ước lao động tập thể” có rất nhiều tên gọi khác nhau và được ghi nhận trong các văn bản khác nhau. Ngay trong Sắc lệnh 29/SL Chủ tịch Hồ Chí Minh ký năm 1949 cũng điều chỉnh mối quan hệ lao động mang tính tập thể. Chương III tiết 2 Sắc lệnh 29/SL: “Án định quy tắc làm việc và tiền lương chung cho từng ngành, từng xí nghiệp hay từng địa phương do sự thỏa thuận của chủ hay đại biểu chủ và công nhân hay đại biểu công nhân”. Tiếp theo là Nghị định 172/CP năm 1963 qui định dưới tên gọi là hợp đồng tập thể. Thuật ngữ “thỏa ước lao động tập thể” mới được chính thức ghi nhận trong Bộ luật lao động ban hành ngày 23/6/1994. Mặc dù có rất nhiều tên gọi khác nhau về thỏa ước lao động tập thể nhưng xét về thực chất thỏa ước lao động tập thể đều là những qui định nội bộ của doanh nghiệp, đơn vị ghi nhận quyền và nghĩa vụ của các bên góp phần ổn định quan hệ lao động đảm bảo lợi ích của các bên trong quan hệ lao động cũng như lợi ích của Nhà nước.

Pháp luật qui định: “Thỏa ước lao động tập thể là văn bản thỏa thuận giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động về các điều kiện lao động mà hai bên đã đạt được thông qua thương lượng tập thể. Thỏa ước lao động tập thể gồm thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành và hình thức thỏa ước lao động tập thể khác do Chính phủ quy định.” (Điều 73 Bộ luật lao động 2012).

Thương lượng tập thể là một khái niệm “áp dụng cho mọi cuộc thương lượng giữa một bên là một người sử dụng lao động, một nhóm người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức của người sử dụng lao động, với một bên là một hay nhiều tổ chức của người lao động, để:

- a) Quy định những điều kiện lao động và sử dụng lao động;
- b) Giải quyết những mối quan hệ giữa những người sử dụng lao động với những người lao động;
- c) Giải quyết những mối quan hệ giữa những người sử dụng lao động hoặc các tổ chức của họ với một hoặc nhiều tổ chức của người lao động.¹¹

Pháp luật lao động quy định: “Thương lượng tập thể là việc tập thể lao động thảo luận, đàm phán với người sử dụng lao động nhằm mục đích sau đây:

- (1). Xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ;
- (2). Xác lập các điều kiện lao động mới làm căn cứ để tiến hành ký kết thỏa ước lao động tập thể;
- (3). Giải quyết những vướng mắc, khó khăn trong việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.” (Điều 66 Bộ luật lao động 2012).

Như vậy, giữa khái niệm thương lượng tập thể và khái niệm thỏa ước lao động tập thể có những điểm chung nhất định. Trong thương lượng và thỏa ước đều có hai, nhiều bên hoặc đại diện của hai hoặc nhiều bên tham gia nhằm đạt được mục tiêu chung nào đó trong việc xác lập những giới hạn, những căn cứ pháp lý nhất định, những điều kiện lao động để các bên tuân theo. Đồng thời, thương lượng tập thể và thỏa ước tập thể đều nhằm xây dựng một mối quan hệ lao động hài hòa ổn định, điều tiết mối quan hệ lao động giữa các bên, hoặc đại diện giữa các bên. Trong đó, thỏa ước lao động tập thể là kết quả của quá trình thương lượng tập thể.

Xuất phát từ qui định trên, thỏa ước lao động tập thể có những đặc trưng cơ bản sau:

- *Về hình thức*: Thỏa ước lao động tập thể bắt buộc ký kết bằng văn bản. Bởi vì, để hạn chế mâu thuẫn tranh chấp xảy ra trong tương lai và là cơ sở để giải quyết các tranh chấp thì việc ký kết bằng văn bản là hình thức pháp lý hữu hiệu, an toàn nhất đảm bảo quyền và lợi ích của tập thể người lao động.

¹¹ Điều 2, Công ước 154 về xúc tiến thương lượng tập thể, 1981

- *Về bản chất*: Thỏa ước lao động tập thể mang bản chất của một hợp đồng đó là sự thỏa thuận của các bên trong quan hệ lao động. Trong thỏa ước phản ánh ý chí của tập thể người lao động mà đại diện là tổ chức công đoàn và ý chí của người sử dụng lao động được thể hiện thông qua việc thương lượng, ký kết và quá trình thực hiện thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp. Ngoài ra, thỏa ước lao động tập thể cũng chứa đựng tính pháp quy¹².

+ Thứ nhất, thỏa ước lao động tập thể lấy nguồn chủ yếu từ Bộ luật lao động và các văn bản pháp luật lao động liên quan. Thỏa ước chứa đựng tính chất bắt buộc các chủ thể trong doanh nghiệp phải có nghĩa vụ tuân thủ thỏa ước, kể cả những người lao động không được tham gia hỏi ý kiến và những người lao động vào làm việc sau khi thỏa ước lao động tập thể đã phát sinh hiệu lực. Nội dung chủ yếu của thỏa ước do pháp luật lao động quy định và tất cả các điều khoản của thỏa ước không được trái pháp luật lao động và pháp luật khác. Chủ thể tham gia thương lượng và ký kết thỏa ước được pháp luật lao động quy định cụ thể. Trình tự, thủ tục ban hành, hiệu lực, thủ tục sửa đổi, bổ sung của thỏa ước cũng được Bộ luật lao động quy định chặt chẽ. Sau khi thỏa ước lao động có hiệu lực, người sử dụng lao động phải thông báo cho mọi người lao động trong doanh nghiệp biết.

+ Thứ hai, thỏa ước lao động tập thể được áp dụng bắt buộc trong phạm vi doanh nghiệp và được áp dụng lâu dài trong thực tế. Thời hạn áp dụng tùy thuộc vào thời gian hoạt động của doanh nghiệp.

- *Về chủ thể*: Một bên chủ thể của thỏa ước lao động tập thể bao giờ cũng là tập thể người lao động mà người đại diện là tổ chức công đoàn.

- *Về nội dung*: Nội dung các bên thỏa thuận trong thỏa ước là quyền và nghĩa vụ trong quan hệ lao động giữa tập thể người lao động với người sử dụng lao động về điều kiện lao động và sử dụng. Trong đó, Nhà nước khuyến khích việc ký kết thỏa ước lao động tập thể với những nội dung có lợi hơn cho người lao động so với những quy định của pháp luật lao động.

¹² Giáo trình Luật lao động Việt Nam, PTS. Phạm Công Trứ (CB), NXB Đại học Quốc Gia Hà Nội 1999, tr120

Có thể nói, thỏa ước lao động tập thể đưa người lao động lên ngang hàng với người sử dụng lao động, và nhờ đó, đạt được những điều kiện có lợi hơn so với hợp đồng lao động. So với pháp luật, thỏa ước lao động tập thể có ưu điểm là “rất uyển chuyển, mềm dẻo, dễ thích ứng với thực tại xã hội”¹³

So với hợp đồng lao động thì thỏa ước lao động tập thể có nhiều điểm khác biệt tuy vậy giữa hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể có mối quan hệ gắn bó với nhau. Hợp đồng lao động là cơ sở để thiết lập thỏa ước lao động tập thể. Thỏa ước lao động tập thể nhằm bổ sung và nâng cao những thỏa thuận trong hợp đồng lao động.

Chính vì thế có thể coi thỏa ước lao động tập thể là hình thức hợp đồng lao động phát triển ở mức độ cao, là “hợp đồng lao động tập thể”.¹⁴

1.2. Ý nghĩa của thỏa ước lao động tập thể

Thỏa ước lao động tập thể là một văn bản ghi nhận quyền và nghĩa vụ của tập thể người lao động với người sử dụng lao động do đó nó có ý nghĩa rất quan trọng liên quan đến lợi ích của tập thể lao động, của đơn vị sử dụng lao động và của nhà nước.

Đối với người lao động, thực chất của thỏa ước lao động tập thể trước hết là một sự tiến bộ xã hội, thừa nhận quyền của mọi người lao động làm công ăn lương.¹⁵ Thỏa ước lao động tập thể là một hình thức phát triển hợp đồng lao động ở mức độ cao. Do đó, việc ký kết thỏa ước lao động tập thể có vai trò ý nghĩa rất quan trọng đối với tập thể người lao động. Trong thỏa ước, đại diện tập thể người lao động được quyền thỏa thuận, thương lượng những điều khoản liên quan mật thiết đến đời sống người lao động như việc làm và bảo đảm việc làm, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp lương, định mức lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động và bảo hiểm xã hội đối với người lao động. Thỏa ước lao động tập thể là văn bản mà tập thể người lao động được thỏa thuận những điều khoản có lợi hơn cho tập thể người

¹³ Tập bài giảng Luật lao động, Trường Đại học Luật TP Hồ Chí Minh, tr79

¹⁴ Giáo trình Luật lao động Việt Nam, PTS. Phạm Công Trứ (CB), NXB Đại học Quốc Gia Hà Nội 1999, tr122

¹⁵ Đặng Đức San (CB), Tìm hiểu Luật lao động Việt Nam, NXBCTQG 1996, tr103

lao động phù hợp với điều kiện cụ thể của từng doanh nghiệp. Thỏa ước lao động tập thể là hình thức để tập thể người lao động bày tỏ ý chí bình đẳng, dân chủ, công khai với người sử dụng lao động, là cơ sở pháp lý quan trọng đảm bảo quyền, lợi ích chính đáng của tập thể người lao động, đem lại vị trí người lao động ngang tầm với người sử dụng lao động trong quan hệ lao động. Thỏa ước lao động tập thể là căn cứ để người lao động xác lập, giao kết hợp đồng lao động. Pháp luật lao động quy định trong trường hợp quyền lợi của người lao động đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động thấp hơn so với thỏa ước tập thể, thì phải thực hiện những điều khoản tương ứng của thỏa ước tập thể. Bản chất hợp đồng và tính pháp quy trong thỏa ước lao động tập thể là yếu tố cơ bản phát huy sự bình đẳng, dân chủ của tập thể người lao động và khuyến khích người lao động tôn trọng thực hiện các điều khoản khi thỏa ước phát sinh hiệu lực. Đồng thời thỏa ước lao động tập thể cũng là căn cứ để người lao động yêu cầu cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp có thể xảy ra trong tương lai.

Đối với người sử dụng lao động, thỏa ước lao động tập thể là một văn bản thỏa thuận xác lập điều kiện lao động và sử dụng lao động để tạo ra những yếu tố cơ bản cho tập thể lao động và người sử dụng lao động khi thực hiện quan hệ lao động. Thông qua thỏa ước lao động tập thể, người sử dụng lao động thực hiện quyền quản lý lao động và quyền điều hành doanh nghiệp. Mỗi một ngành nghề khác nhau trong các doanh nghiệp khác nhau thì có một bản thỏa ước khác nhau. Người sử dụng lao động trên cơ sở sự thương lượng của đại diện tập thể lao động sẽ phản ánh ý chí của mình trong các điều khoản phù hợp với yêu cầu thực tế đặt ra trong các doanh nghiệp. Thỏa ước lao động tập thể là cầu nối giữa quy phạm pháp luật lao động với điều kiện, khả năng thực tế của các bên.¹⁶

Ngoài ra, thỏa ước lao động tập thể có ý nghĩa rất quan trọng, thể hiện ở vai trò phòng ngừa, hạn chế mâu thuẫn, xung đột của quan hệ lao động tập thể. Thỏa ước lao động tập thể còn có thể lập ra những thủ tục thương lượng, hòa giải hoặc trọng tài hiệu quả, góp phần giải

¹⁶ Giáo trình Luật lao động, Trung tâm đào tạo từ xa, TS Nguyễn Hữu Chí, NXBCAND, Hà Nội 2003, tr86

quyết một cách nhanh chóng, hòa bình các tranh chấp lao động trong doanh nghiệp.¹⁷

Đối với Nhà nước, thỏa ước lao động tập thể là cơ sở để Nhà nước quản lý lao động. Thỏa ước lao động tập thể là cơ sở để xác định loại tranh chấp và cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp. Trong quá trình kiểm tra việc chấp hành pháp luật lao động, thực hiện thỏa ước lao động tập thể tại các doanh nghiệp nếu phát hiện thỏa ước lao động tập thể vi phạm pháp luật lao động, thỏa ước lao động tập thể vô hiệu thì cơ quan nhà nước có thẩm quyền tuyên bố hủy bỏ, hoặc tuyên bố thỏa ước lao động tập thể vô hiệu để bảo đảm quyền lợi hợp pháp cho các bên.

Mặc dù thỏa ước lao động tập thể không tồn tại như một hình thức của pháp luật nhưng nó là cơ sở pháp lý quan trọng để Tòa án áp dụng trong việc giải quyết tranh chấp lao động. Chính vì vậy, thỏa ước lao động tập thể tồn tại và có chức năng của một nguồn của luật lao động nói riêng. Thỏa ước lao động tập thể là một nguồn đặc biệt của luật lao động¹⁸. Đồng thời, thỏa ước lao động tập thể là căn cứ để cơ quan nhà nước có thẩm quyền xem xét, xây dựng, hoạch định chính sách, sửa đổi quy phạm pháp luật về thỏa ước lao động tập thể phù hợp với thị trường lao động Việt Nam.

1.3. Đối tượng, phạm vi áp dụng thỏa ước lao động tập thể

Xuất phát từ bản chất thỏa ước lao động tập thể là sự thỏa thuận thương lượng giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động về điều kiện lao động và sử dụng lao động do đó Điều 1 NĐ 93/CP ngày 11/11/2002 sửa đổi, bổ sung một số điều của NĐ 196/CP ngày 31/12/1994 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về thỏa ước lao động tập thể quy định đối tượng và phạm vi áp dụng thỏa ước lao động tập thể là các doanh nghiệp, tổ chức có tổ chức công đoàn cơ sở hoặc Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời, bao gồm:

¹⁷ Tập bài giảng Luật lao động, Trường Đại học Luật TP Hồ Chí Minh, tr86

¹⁸ Nguyễn Thị Tú Uyên, Tìm hiểu về những vấn đề cơ bản của Luật lao động trong nền kinh tế thị trường, NBDHQG Hồ Chí Minh 2002, tr151

- Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp Nhà nước, Luật Doanh nghiệp, Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam.

- Các cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ của các đơn vị hành chính, sự nghiệp, tổ chức chính trị, chính trị - xã hội;

- Hợp tác xã thành lập theo Luật Hợp tác xã có sử dụng lao động theo hợp đồng lao động;

- Các cơ sở giáo dục, y tế, văn hoá, thể thao ngoài công lập thành lập theo Nghị định số 73/1999/NĐ-CP ngày 19 tháng 8 năm 1999 của Chính phủ về chính sách khuyến khích xã hội hóa;

- Các cơ quan, tổ chức quốc tế hoặc nước ngoài đóng trên lãnh thổ Việt Nam có sử dụng lao động hợp đồng là người Việt Nam, trừ trường hợp điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác”.

Ngoài ra, pháp luật lao động cũng quy định công chức, viên chức làm việc trong các cơ quan hành chính, sự nghiệp Nhà nước; những người làm việc trong các đoàn thể nhân dân, các tổ chức chính trị xã hội; những người làm việc trong các doanh nghiệp đặc thù của lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân, sỹ quan, hạ sỹ quan, chiến sỹ trong lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân là những đối tượng và phạm vi không áp dụng thỏa ước lao động tập thể. Bởi vì, địa vị pháp lý của các nhóm đối tượng này đã được pháp luật quy định một cách chặt chẽ, cụ thể, các chủ thể này không thể tự do thỏa thuận để làm thay đổi các quyền và nghĩa vụ đó. Không chỉ thế, các nhóm đối tượng này do tính chất pháp lý của mình đã được các văn bản pháp luật điều chỉnh riêng như: Luật cán bộ công chức, Luật sỹ quan quân đội nhân dân Việt Nam, Luật công an nhân dân, Luật Mặt trận Tổ quốc Việt Nam...

2. NỘI DUNG CỦA THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Nội dung của thỏa ước lao động tập thể là các điều khoản chứa đựng quyền và nghĩa vụ của tập thể người lao động và người sử dụng lao động cam kết các vấn đề về việc làm và bảo đảm việc làm, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp lương, định mức lao động, bảo hộ lao động và bảo hiểm xã hội đối với người lao động.

Pháp luật thường qui định quyền lợi và nghĩa vụ của các bên ở mức tối thiểu hoặc tối đa do đó các bên phải thỏa thuận các vấn đề một cách cụ thể phù hợp với quy định của pháp luật và thực tế của từng doanh nghiệp.

Thỏa ước lao động tập thể ngoài các nội dung nói trên pháp luật cũng cho phép các bên có thể thỏa thuận thêm những nội dung khác như thể thức giải quyết tranh chấp lao động, ăn giữa ca, phúc lợi tập thể, trợ cấp việc hiếu hỷ, xây nhà trẻ cho người lao động gửi con, xe đưa đón công nhân, trợ cấp khó khăn, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động... phù hợp với tình hình thực tế của doanh nghiệp và bảo đảm quyền lợi cho tập thể người lao động.

2.1. Việc làm và bảo đảm việc làm

Việc làm và bảo đảm việc làm là vấn đề quan trọng đối với tập thể người lao động do đó các bên cần phải thỏa thuận thương lượng cụ thể các trường hợp duy trì quan hệ lao động, các biện pháp bảo đảm việc làm, trường hợp nâng cao tay nghề cho người lao động, đào tạo lại khi thay đổi kỹ thuật hay tổ chức sản xuất, các trường hợp điều chuyển người lao động sang làm công việc khác, cũng như các chế độ sau khi chấm dứt quan hệ lao động.

2.2. Thời giờ làm việc và nghỉ ngơi

Thời giờ làm việc và nghỉ ngơi đã được các quy phạm pháp luật lao động điều chỉnh song để phù hợp với từng doanh nghiệp, từng tính chất công việc thì các bên phải thương lượng cụ thể về độ dài thời giờ làm việc trong ngày, trong tuần, cần bố trí ca kíp, các trường hợp làm đêm, làm thêm giờ, thời giờ nghỉ giải lao phù hợp với từng loại nghề, công việc, thời giờ nghỉ giữa ca, các ngày nghỉ hàng tuần, nghỉ lễ, nghỉ việc riêng, nghỉ phép năm, nghỉ Tết, nghỉ không hưởng lương, tiền tàu xe cho công nhân khi nghỉ phép năm...

2.3. Tiền lương, tiền thưởng và phụ cấp

Các bên thỏa thuận tiền lương, tiền thưởng căn cứ vào công việc, hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp và trên cơ sở quy định của pháp luật. Các bên phải thỏa thuận tiền lương tối thiểu, tiền lương trung bình, thang bảng lương của doanh nghiệp, các hình thức trả lương, các trường

hợp nâng bậc lương, phương thức bồi thường khi người sử dụng lao động trả chậm lương, nguyên tắc thưởng, hình thức thưởng, thưởng thường xuyên hoặc đột xuất... Ngoài ra các bên còn phải thỏa thuận các chế độ phụ cấp và mức phụ cấp cụ thể.

2.4. Định mức lao động

Việc xác định hợp lý định mức lao động là cơ sở để phát triển sản xuất do đó các bên phải thương lượng cụ thể các nguyên tắc, phương pháp xây dựng định mức áp dụng thử, loại định mức, các biện pháp đối với trường hợp không hoàn thành định mức, nguyên tắc khoán tổng hợp cả lao động và vật tư...

2.5. An toàn lao động, vệ sinh lao động và bảo hiểm xã hội

Trên cơ sở các quy định của pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động và bảo hiểm xã hội các bên cần thỏa thuận cụ thể các biện pháp bảo hộ lao động, các chế độ phòng hộ lao động, bồi dưỡng sức khỏe cho từng loại công việc, chế độ đối với lao động làm những công việc nặng nhọc, độc hại; trách nhiệm của người sử dụng lao động về bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động.

Các bên cũng thỏa thuận về trách nhiệm và quyền lợi của người sử dụng lao động và người lao động trong việc đóng góp bảo hiểm xã hội và các chế độ bảo hiểm xã hội sẽ được hưởng, các khoản trợ cấp hỗ trợ khi người lao động bị ốm đau, thai sản, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, nghỉ hưu hoặc chế độ khi người lao động chết. Đặc biệt, trong thỏa ước lao động tập thể phải cụ thể chế độ nghỉ dưỡng sức cho người lao động trong trường hợp người lao động sau khi nghỉ chế độ mà vẫn yếu sức khỏe, các chế độ hỗ trợ cho người lao động khi người lao động tham gia tập huấn về an toàn lao động, vệ sinh lao động, các chế độ về ăn giữa ca, thể thức giải quyết tranh chấp...

3. TRÌNH TỰ, THỦ TỤC THƯƠNG LƯỢNG, KÝ KẾT THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Thủ tục thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể là cơ sở xác định tính pháp quy của một thỏa ước. Khi thương lượng và ký kết

thỏa ước các bên phải tuân thủ những quy tắc do Nhà nước đặt ra về chủ thể tham gia thương lượng, chủ thể ký kết thỏa ước và các giai đoạn ký kết thỏa ước.

3.1. Đại diện thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể

3.1.1. Đại diện thương lượng tập thể

Khi tham gia quan hệ lao động, người lao động bao giờ cũng rơi vào vị thế yếu so với người sử dụng lao động. Chính vì vậy, để tạo sự tương đồng giữa hai chủ thể pháp luật qui định tập thể người lao động có quyền thành lập tổ chức công đoàn để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình.

Công đoàn được pháp luật trao cho quyền năng đại diện và để đảm bảo thực hiện được quyền năng mang tính tổng quát này thì công đoàn phải thực hiện các quyền năng cụ thể trên thực tế. Một trong những quyền năng đó là quyền tham gia thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể. (Điều 74 Bộ luật lao động 2012).

Có thể khẳng định việc ghi nhận quyền năng này của công đoàn phản ánh sự bình đẳng giữa hai chủ thể và thể hiện ý chí cũng như tính công khai của các chủ thể. Tuy nhiên, để thực hiện quá trình thương lượng và ký kết đạt được sự công bằng, có hiệu quả thì công đoàn phải có những người thực sự có khả năng, am hiểu nghiệp vụ đàm phán thương lượng và am hiểu luật pháp.

Khi tham gia thương lượng đại diện bên tập thể lao động trong thương lượng tập thể phạm vi doanh nghiệp là tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở; thương lượng tập thể phạm vi ngành là đại diện Ban chấp hành công đoàn ngành;

Bên người sử dụng lao động trong thương lượng tập thể phạm vi doanh nghiệp là người sử dụng lao động hoặc người đại diện cho người sử dụng lao động; thương lượng tập thể phạm vi ngành là đại diện của tổ chức đại diện người sử dụng lao động ngành. Số lượng người tham dự phiên họp thương lượng của mỗi bên do hai bên thỏa thuận.

3.1.2. Đại diện ký kết

Khi tham gia ký kết, các bên phải chuẩn bị và tiến hành thương lượng một cách cẩn thận, chu đáo với đầy đủ thiện chí, các bên cần xác định rõ mục tiêu sẽ đạt được khi thương lượng, chọn người đại diện phù hợp, chuẩn bị đầy đủ thông tin tài liệu để bảo vệ mục tiêu, có chiến lược, chiến thuật đàm phán và phải mềm dẻo trong thương lượng. Để đạt được mục tiêu và yêu cầu trên, trong quá trình thương lượng để ký kết thỏa ước, các bên phải đảm bảo các nguyên tắc sau:

3.1.2.1. Nguyên tắc tự nguyện

Thể hiện sự tự do bày tỏ ý chí của các bên xuất phát từ nhận thức về quyền và trách nhiệm trong việc xúc tiến ký kết thỏa ước. Quá trình thương lượng các bên phải trên tinh thần thiện chí hướng tới ngày mai. Các bên phải đối xử bình đẳng với nhau dù thích hay không thích.¹⁹ Như vậy, mọi sự cưỡng bức, lừa dối, đe dọa, cưỡng ép xuất phát từ một bên đều có nguy cơ dẫn đến hậu quả của thỏa ước lao động tập thể vô hiệu.

Chính vì vậy, tôn trọng trên cơ sở thỏa thuận tự nguyện xuất phát từ quyền và lợi ích của hai bên sẽ là nền tảng vững bền trong việc thiết lập mối quan hệ lao động mang tính tập thể.

3.1.2.2. Nguyên tắc bình đẳng

Mặc dù địa vị kinh tế của người lao động và người sử dụng lao động khác nhau nhưng các bên đều gặp nhau ở một điểm đó là lợi ích kinh tế.²⁰ Nhưng để đạt được điều này, các bên phải đối xử với nhau trên cơ sở bình đẳng, tôn trọng và hợp tác. Trong quá trình thỏa thuận, ký kết các bên không được đưa ra yêu sách áp đặt ý chí chủ quan của mình cho phía bên kia. Khi thương lượng các bên phải xác định sự bình đẳng về địa vị pháp lý để mong muốn thiết lập một mối quan hệ hài hòa ổn định và hạn chế những mầm mống tranh chấp trong tương lai có thể phát sinh.

¹⁹ Giáo trình Luật lao động, Trung tâm đào tạo từ xa, TS. Nguyễn Hữu Chí, NXBCAND, Hà Nội 2003, tr92

²⁰ Giáo trình Luật lao động, Trung tâm đào tạo từ xa, TS. Nguyễn Hữu Chí, NXBCAND, Hà Nội 2003, tr93

3.1.2.3. Nguyên tắc công khai

Trong quá trình thương lượng và ký kết công đoàn là tổ chức phản ánh ý kiến gián tiếp của tập thể người lao động. Tuy vậy các điều khoản trong thỏa ước cũng phải được tập thể người lao động thông qua. Pháp luật quy định thỏa ước lao động tập thể chỉ được ký kết khi các bên đã đạt được thỏa thuận tại phiên họp thương lượng tập thể. Trong trường hợp ký thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp phải có trên 50% số người của tập thể lao động biểu quyết tán thành nội dung thương lượng tập thể đã đạt được. Trong trường hợp ký thỏa ước lao động tập thể ngành phải có trên 50% số đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên cơ sở biểu quyết tán thành nội dung thương lượng tập thể đã đạt được. Nguyên tắc này đảm bảo cho thỏa ước lao động tập thể thực thi có hiệu quả.

3.1.2.4. Nguyên tắc không trái pháp luật lao động và pháp luật khác

Khi thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể, pháp luật lao động quy định rất chặt chẽ cụ thể chủ thể tham gia thương lượng, chủ thể ký kết, trình tự thương lượng, nội dung thương lượng, hiệu lực thỏa ước, thủ tục sửa đổi, bổ sung thỏa ước. Và trong trường hợp nếu nội dung thỏa ước trái pháp luật, người ký kết không đúng thẩm quyền, không tuân thủ trình tự ký kết đều dẫn đến thỏa ước lao động tập thể vô hiệu. Do đó, thỏa ước lao động tập thể phải tuân thủ pháp luật lao động và pháp luật khác là căn cứ pháp lý, là giới hạn để các bên chấp hành, tuân thủ những quyền và nghĩa vụ phát sinh trong thỏa ước. Để quá trình thương lượng, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể đạt hiệu quả, các bên phải tuân thủ đồng thời các nguyên tắc trên một cách đồng bộ, thống nhất.

Theo quy định của pháp luật đại diện ký kết của bên tập thể lao động là đại diện tập thể lao động tại cơ sở; Bên người sử dụng lao động là người sử dụng lao động hoặc người đại diện của người sử dụng lao động.

3.2. Trình tự ký kết thỏa ước lao động tập thể

3.2.1. Đề xuất yêu cầu và nội dung cần thương lượng

Đề xuất yêu cầu là giai đoạn đầu tiên trong quá trình xác lập thỏa ước lao động tập thể trong đó mỗi bên đều có quyền đề xuất yêu cầu ký

kết và nội dung thỏa ước lao động tập thể. Các yêu cầu và nội dung thương lượng cần phải phù hợp với điều kiện thực tế của doanh nghiệp và đáp ứng được yêu cầu tôn trọng, hợp tác trên cơ sở cùng có lợi giữa các bên và phải thông báo bằng văn bản. Mỗi bên đều có quyền yêu cầu thương lượng tập thể, bên nhận được yêu cầu không được từ chối việc thương lượng. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu thương lượng, các bên thỏa thuận thời gian bắt đầu phiên họp thương lượng. Trường hợp một bên không thể tham gia phiên họp thương lượng đúng thời điểm bắt đầu thương lượng theo thỏa thuận, thì có quyền đề nghị hoãn, nhưng thời điểm bắt đầu thương lượng không quá 30 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu thương lượng tập thể.

3.2.2. Tiến hành thương lượng

Thương lượng là một trình tự, thủ tục trung tâm đặc biệt quan trọng trong quá trình xây dựng thỏa ước lao động tập thể bởi vì thỏa ước lao động tập thể có đi đến kết quả ký kết hay không nó phụ thuộc vào kết quả thương lượng. Giai đoạn thương lượng giúp các bên bày tỏ một cách rõ ràng nhất về quan điểm của mình thông qua các thông tin trong thỏa ước mà các bên đưa ra. Giai đoạn này các bên phải chuẩn bị một số kỹ năng quan trọng như việc thu thập và xử lý thông tin, xác định rõ mục tiêu, nội dung cần phải đàm phán trong thỏa ước. Các bên phải xây dựng kế hoạch thương lượng, sử dụng nhiều kỹ năng trong đàm phán và nhiều phương pháp trong đàm phán nhằm đạt được mục tiêu chung trong việc đi đến thống nhất những điều khoản cần thiết của thỏa ước. Ngoài ra, các bên phải bày tỏ thiện chí, tính bình đẳng, tính mềm dẻo linh hoạt trong khi tiến hành thương lượng. Để kết quả thương lượng khả quan, các bên còn phải tôn trọng ý kiến của nhau, các bên phải ghi rõ những điều khoản đã thống nhất được nội dung và những điều khoản chưa đi đến kết quả. Mầm mống tranh chấp có thể xảy ra trong tương lai phụ thuộc vào quá trình thương lượng, do đó, các bên càng đầu tư chú trọng vào quá trình thương lượng bao nhiêu càng hạn chế các tranh chấp bất đồng có thể xảy ra trong tương lai bấy nhiêu.

Quy trình thương lượng tập thể gồm các bước sau:

- Quy trình chuẩn bị thương lượng tập thể:

+ Trước khi bắt đầu phiên họp thương lượng tập thể ít nhất 10 ngày, người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin về tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh, khi tập thể lao động yêu cầu trừ những bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của người sử dụng lao động;

+ Lấy ý kiến của tập thể lao động: Đại diện thương lượng của bên tập thể lao động lấy ý kiến trực tiếp của tập thể lao động hoặc gián tiếp thông qua hội nghị đại biểu của người lao động về đề xuất của người lao động với người sử dụng lao động và các đề xuất của người sử dụng lao động với tập thể lao động;

+ Thông báo nội dung thương lượng tập thể: Chậm nhất 05 ngày làm việc trước khi bắt đầu phiên họp thương lượng tập thể, bên đề xuất yêu cầu thương lượng tập thể phải thông báo bằng văn bản cho bên kia biết về những nội dung dự kiến tiến hành thương lượng tập thể.

- Quy trình tiến hành thương lượng tập thể được quy định như sau:

+ Tổ chức phiên họp thương lượng tập thể: Người sử dụng lao động chịu trách nhiệm tổ chức phiên họp thương lượng tập thể theo thời gian, địa điểm do hai bên đã thỏa thuận. Việc thương lượng tập thể phải được lập biên bản, trong đó phải có những nội dung đã được hai bên thống nhất, thời gian dự kiến ký kết về các nội dung đã đạt được thỏa thuận; những nội dung còn ý kiến khác nhau;

+ Biên bản phiên họp thương lượng tập thể phải có chữ ký của đại diện tập thể lao động, của người sử dụng lao động và của người ghi biên bản. Trong thời gian 15 ngày, kể từ ngày kết thúc phiên họp thương lượng tập thể, đại diện thương lượng của bên tập thể lao động phải phổ biến rộng rãi, công khai biên bản phiên họp thương lượng tập thể cho tập thể lao động biết và lấy ý kiến biểu quyết của tập thể lao động về các nội dung đã thỏa thuận. Trường hợp thương lượng không thành một trong hai bên có quyền tiếp tục đề nghị thương lượng hoặc tiến hành các thủ tục giải quyết tranh chấp lao động theo quy định.

3.2.3. Lấy ý kiến của tập thể về dự thảo thỏa ước

Việc lấy ý kiến của tập thể lao động do Ban chấp hành công đoàn cơ sở tiến hành bằng cách biểu quyết. Kết quả lấy ý kiến phải lập thành

biên bản và phải có chữ ký của đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở. Thủ tục hỏi ý kiến tập thể người lao động là một trình tự rất quan trọng trong quá trình xây dựng thỏa ước. Mặc dù tổ chức công đoàn thực hiện chức năng đại diện cho tập thể người lao động nhưng vẫn phải hỏi ý kiến tập thể người lao động vì mọi nội dung mà thỏa ước xác lập đều gắn bó mật thiết đến đời sống người lao động. Bên cạnh đó, việc hỏi ý kiến để nhằm quy tụ ý chí của ba bên trên cơ sở dân chủ, công khai, bình đẳng đồng thời nâng cao trách nhiệm của các bên trong việc thực hiện thỏa ước, nâng cao sự tự giác của người lao động khi thỏa ước phát sinh hiệu lực.

3.2.4. Hoàn thiện dự thảo thỏa ước và tiến hành ký kết

Sau khi hoàn thiện dự thảo thỏa ước, các bên sẽ tiến hành ký kết khi có trên 50% số người của tập thể lao động biểu quyết tán thành nội dung thương lượng tập thể đã đạt được trong trường hợp ký thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp; có trên 50% số đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên cơ sở biểu quyết tán thành nội dung thương lượng tập thể đã đạt được trong trường hợp ký thỏa ước lao động tập thể ngành.

3.3. Đăng ký thỏa ước lao động tập thể

Đăng ký thỏa ước là một thủ tục bắt buộc để cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương có căn cứ để quản lý lao động trong doanh nghiệp và là cơ sở kiểm tra tính hợp pháp của thỏa ước, kiểm tra việc áp dụng và thực thi pháp luật của người sử dụng lao động trong thực tế. Tuy nhiên, theo quy định của Bộ luật lao động sửa đổi năm 2012, việc đăng ký thỏa ước lao động tập thể nó không làm phát sinh hiệu lực của thỏa ước. Quy định này nhằm mục đích khẳng định tính chất thỏa thuận, hợp đồng của thỏa ước, mở rộng quyền tự chủ của các bên phù hợp với tình hình thực tế của doanh nghiệp.

Thỏa ước lao động tập thể đã ký kết phải làm thành 5 bản, trong đó:

- Mỗi bên ký kết giữ 01 bản;
- 01 bản gửi cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh đối với thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp; gửi Bộ Lao động - Thương binh

và Xã hội đối với thỏa ước lao động tập thể ngành và thỏa ước lao động tập thể khác.

- 01 bản gửi công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và 01 bản gửi tổ chức đại diện người sử dụng lao động mà người sử dụng lao động là thành viên.

4. HIỆU LỰC CỦA THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

4.1. Hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể

Xét hiệu lực về thời gian, ngày có hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể được ghi trong thỏa ước. Trường hợp thỏa ước lao động tập thể không ghi ngày có hiệu lực thì thỏa ước có hiệu lực kể từ ngày các bên ký kết.

Xét hiệu lực về đối tượng, thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực đối với tất cả người lao động làm việc trong doanh nghiệp, kể cả người vào làm việc sau ngày ký kết đều phải có trách nhiệm thực hiện thỏa ước. Như vậy, thỏa ước lao động tập thể phát sinh hiệu lực đối với những người lao động được hỏi ý kiến đồng ý với bản dự thảo thỏa ước và đối với những người lao động không được hỏi ý kiến.

Xét hiệu lực về phạm vi: thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực trong phạm vi các doanh nghiệp đối với thỏa ước doanh nghiệp và trong phạm vi ngành đối với thỏa ước ngành.

Xét hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể so với văn bản pháp luật lao động, hợp đồng lao động và nội quy, quy chế của doanh nghiệp.²¹

So với văn bản pháp luật lao động thì hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể có giá trị pháp lý thấp hơn, nó mang tính nội bộ trong một hoặc nhiều doanh nghiệp, hoặc trong phạm vi ngành. Thỏa ước lao động tập thể là một nguồn đặc biệt, nguồn nội bộ của luật lao động.

So với hợp đồng lao động, nội quy, quy chế thì thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực pháp lý cao hơn. Thỏa ước lao động tập thể được xem là loại “hợp đồng mở”, “hợp đồng tập thể” hoặc “hợp đồng lao động đặc biệt”. Ngoài các nguyên tắc chung của mọi loại hợp đồng, khi ký kết hợp

²¹ Tập bài giảng Luật lao động, Trường Đại học Luật TP Hồ Chí Minh, tr97

đồng lao động các bên phải tuân thủ nguyên tắc không trái pháp luật và thỏa ước lao động tập thể. Bên cạnh đó, pháp luật quy định: “Trong trường hợp một phần hoặc toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động quy định quyền lợi của người lao động thấp hơn quy định trong pháp luật về lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng hoặc nội dung của hợp đồng lao động hạn chế các quyền khác của người lao động thì một phần hoặc toàn bộ nội dung đó bị vô hiệu”. (Điều 50 Bộ luật lao động 2012). Pháp luật lao động cũng quy định trong trường hợp Tòa án xét xử phát hiện hợp đồng lao động trái với thỏa ước lao động tập thể thì Tòa án có thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu. Ngoài ra, pháp luật lao động cũng quy định trong trường hợp quyền lợi của người lao động đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động thấp hơn so với thỏa ước tập thể, thì các bên tiến hành sửa đổi, bổ sung phần của hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu để phù hợp với thỏa ước lao động tập thể hoặc pháp luật về lao động.

Thỏa ước lao động tập thể có hai loại: Thỏa ước có hiệu lực pháp lý và thỏa ước vô hiệu. Thỏa ước lao động tập thể cũng có thể bị coi là vô hiệu từng phần hoặc vô hiệu toàn bộ.

Thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực pháp lý là thỏa ước phải tuân thủ đầy đủ các quy định của pháp luật về chủ thể tham gia thương lượng, ký kết thỏa ước, trình tự ký kết thỏa ước, nội dung thỏa ước.

Thỏa ước lao động tập thể vô hiệu từng phần khi một hoặc một số nội dung trong thỏa ước trái pháp luật. (Điều 78 Bộ luật lao động 2012).

Thỏa ước lao động tập thể vô hiệu toàn bộ thuộc một trong các trường hợp sau đây:

- Có toàn bộ nội dung trái pháp luật;
- Người ký kết không đúng thẩm quyền;
- Việc ký kết không đúng quy trình thương lượng tập thể.

Pháp luật quy định Tòa án có thẩm quyền tuyên bố thỏa ước lao động tập thể vô hiệu.

Khi thỏa ước lao động tập thể bị tuyên bố vô hiệu thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên ghi trong thỏa ước tương ứng với toàn bộ hoặc

phần bị tuyên bố vô hiệu được giải quyết theo quy định của pháp luật và các thỏa thuận hợp pháp trong hợp đồng lao động.

4.2. Thực hiện thỏa ước

Khi thỏa ước có hiệu lực, người sử dụng lao động phải thông báo cho mọi người lao động trong doanh nghiệp biết. Tất cả người lao động trong doanh nghiệp phải thực hiện đúng thỏa ước. Trong trường hợp khi một bên cho rằng bên kia thực hiện không đầy đủ hoặc vi phạm thỏa ước lao động tập thể, thì có quyền yêu cầu thi hành đúng thỏa ước và hai bên phải cùng nhau xem xét giải quyết; nếu không giải quyết được, mỗi bên đều có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo quy định của pháp luật. Tranh chấp về thỏa ước lao động tập thể được xác định là tranh chấp lao động tập thể.

4.3. Thời hạn của thỏa ước

Thỏa ước lao động tập thể được ký kết với thời hạn từ một đến ba năm. Đối với doanh nghiệp lần đầu ký kết thỏa ước tập thể, thì có thể ký kết với thời hạn dưới một năm. Chỉ sau 3 tháng thực hiện, kể từ ngày có hiệu lực đối với thỏa ước thời hạn dưới một năm và sáu tháng đối với thỏa ước lao động tập thể từ một đến ba năm, các bên mới có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung thỏa ước. Việc sửa đổi bổ sung được tiến hành theo trình tự như ký kết thỏa ước tập thể.

Trong thời hạn 03 tháng trước ngày thỏa ước lao động tập thể hết hạn, hai bên có thể thương lượng để kéo dài thời hạn của thỏa ước lao động tập thể hoặc ký kết thỏa ước lao động tập thể mới.

Khi thỏa ước lao động tập thể hết hạn mà hai bên vẫn tiếp tục thương lượng, thì thỏa ước lao động tập thể cũ vẫn được tiếp tục thực hiện trong thời gian không quá 60 ngày.

Trong trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp thì việc thực hiện thỏa ước như sau:

- Thỏa ước lao động tập thể tiếp tục có hiệu lực đối với trường hợp sáp nhập doanh nghiệp mà doanh nghiệp nhận sáp nhập có số lao động được tiếp tục sử dụng chiếm trên 50% tổng số lao động sau khi sáp nhập.

- Các trường hợp hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp và sáp nhập doanh nghiệp (trừ trường hợp trên) thì hai bên phải tiến hành thương lượng để ký kết thỏa ước tập thể mới trong thời hạn 6 tháng.

- Trong trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp thì người sử dụng lao động kế tiếp phải chịu trách nhiệm trả lương và các quyền lợi khác cho người lao động từ doanh nghiệp cũ chuyển sang.

- Trong trường hợp doanh nghiệp bị phá sản thì tiền lương, trợ cấp thôi việc, bảo hiểm xã hội và các quyền lợi khác của người lao động theo thỏa ước và hợp đồng đã ký kết là khoản nợ trước hết trong thứ tự ưu tiên thanh toán.

Chương 5

VIỆC LÀM VÀ HỌC NGHỀ

1. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG VỀ VIỆC LÀM

1.1. Khái niệm về việc làm

Việc làm luôn là vấn đề nóng bỏng có ý nghĩa quan trọng đối với quốc gia Việt Nam nói riêng và các nước trên thế giới nói chung. Việc làm và tạo việc làm là một trong những mục tiêu chính của chiến lược phát triển kinh tế - xã hội nước ta trong những năm qua.

Việc làm là một hiện tượng kinh tế xã hội, là đối tượng nghiên cứu của nhiều khoa học khác nhau như khoa học kinh tế, khoa học xã hội, khoa học pháp lý...

Dưới góc độ kinh tế - xã hội: Có quan điểm cho rằng việc làm là một phạm trù để chỉ trạng thái phù hợp giữa sức lao động với tư liệu sản xuất hoặc những phương tiện để sản xuất ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội.

Việc làm cũng được hiểu như là một phạm trù kinh tế, tồn tại ở tất cả mọi hình thái xã hội, đó là một tập hợp những mối quan hệ kinh tế giữa con người về việc đảm bảo chỗ làm việc và tham gia của họ vào hoạt động kinh tế.²²

Cũng có quan điểm cho rằng việc làm là hoạt động trong đó có sự trả công do có sự tham gia có tính chất cá nhân và trực tiếp của người lao động vào quá trình sản xuất.

Theo Guy-Hân Tô thì “việc làm theo nghĩa rộng là toàn bộ các hoạt động kinh tế của một xã hội, nghĩa là tất cả những gì quan hệ đến cách thức kiếm sống của con người, tất cả các quan hệ xã hội và các tiêu chuẩn hành vi tạo thành khuôn khổ của quá trình kinh tế”.²³

²² TSKH Phạm Đức Chính, Thị trường lao động cơ sở lý luận và thực tiễn ở Việt Nam, NXBCTQG 2005, tr314

²³ Đặng Đức San(CB), Tìm hiểu Luật lao động Việt Nam, NXBCTQG 1996, tr56

Có thể nói, dưới góc độ kinh tế - xã hội thì việc làm có những dấu hiệu cơ bản sau:

- Việc làm là một hoạt động luôn gắn với cá nhân người lao động.
- Việc làm là hoạt động phải tạo ra thu nhập cho người lao động hoặc tạo điều kiện cho người lao động tham gia để tạo ra thu nhập.
- Việc làm là hoạt động có sự trả công (bằng tiền hoặc bằng hiện vật).
- Việc làm là hoạt động luôn gắn với thị trường lao động.

Theo Tổ chức lao động quốc tế ILO thì: “Việc làm có thể được định nghĩa như một tình trạng trong đó có sự trả công bằng tiền hoặc hiện vật, do có sự tham gia tích cực, có tính chất cá nhân và trực tiếp vào nỗ lực sản xuất.”²⁴

Dưới góc độ pháp lý: Việc làm được hiểu là “hoạt động lao động tạo ra thu nhập mà không bị pháp luật cấm”. (Điều 9 Bộ luật lao động 2012). Nếu căn cứ vào quan niệm này thì việc làm có các dấu hiệu như sau:

- *Thứ nhất*: Việc làm là hoạt động lao động của con người tạo ra nguồn thu nhập và là hoạt động có sự trả công. Mỗi người lao động có một sức lao động riêng gắn với mỗi việc làm nhất định, gắn với trình độ chuyên môn nghiệp vụ và thái độ ý thức, nhân thân của người lao động. Mỗi một việc làm khác nhau gắn với một thị trường lao động khác nhau sẽ được trả công khác nhau. Hoạt động lao động đem lại thu nhập có thể được lượng hoá cụ thể dưới các dạng như: người lao động nhận được tiền công, tiền lương bằng tiền hoặc hiện vật từ người sử dụng lao động; tự đem lại thu nhập cho người lao động thông qua các hoạt động kinh tế mà bản thân người lao động làm chủ. Như vậy, việc làm được thể hiện ở một trong các dạng sau:

+ Làm các công việc để nhận tiền công, tiền lương bằng tiền mặt hoặc bằng hiện vật cho công việc đó.

+ Làm các công việc để thu lợi nhuận cho bản thân.

²⁴ TSKH. Phạm Đức Chính, Thị trường lao động cơ sở lý luận và thực tiễn ở Việt Nam, NXBCTQG 2005, tr 314

+ Làm công việc cho hộ gia đình mình nhưng không được trả thù lao dưới hình thức tiền công, tiền lương cho công việc đó.²⁵

- *Thứ hai*, việc làm là hoạt động không bị pháp luật cấm.

Pháp luật lao động bảo vệ người lao động bằng cách quy định địa vị pháp lý bình đẳng cho người lao động cũng như người sử dụng lao động tham gia vào quan hệ lao động nói chung và thực hiện các giao dịch về việc làm nói riêng với nguyên tắc “công dân được làm những gì mà pháp luật không cấm”. Pháp luật lao động tạo điều kiện cho người lao động tham gia vào quan hệ việc làm, được lựa chọn công việc phù hợp với điều kiện của bản thân và gia đình. Mọi hoạt động tạo ra việc làm, tự tạo việc làm, dạy nghề và học nghề để có việc làm, mọi hoạt động sản xuất, kinh doanh thu hút nhiều lao động đều được nhà nước khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi hoặc giúp đỡ.

Tuy nhiên, chỉ những công việc, ngành nghề, những khu vực làm việc mà pháp luật không cấm mới được coi là việc làm. Mỗi quốc gia có điều kiện kinh tế xã hội khác nhau thì giới hạn, phạm vi về việc làm cũng khác nhau. Trong từng giai đoạn lịch sử của một quốc gia khác nhau thì quan niệm về những thu nhập từ hoạt động việc làm cũng được quy định khác nhau. Sự khác nhau này phụ thuộc vào hệ thống pháp luật của quốc gia hoặc quốc tế.

1.2. Trách nhiệm của nhà nước trong hỗ trợ phát triển việc làm cho người lao động

Giải quyết việc làm, bảo đảm việc làm cho mọi người có khả năng lao động đều có cơ hội có việc làm là trách nhiệm của nhà nước, của các doanh nghiệp và toàn xã hội. Nhà nước xác định chỉ tiêu tạo việc làm tăng thêm trong kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 05 năm, hằng năm, tạo điều kiện cần thiết, hỗ trợ tài chính, cho vay vốn hoặc giảm, miễn thuế và áp dụng các biện pháp khuyến khích khác để người có khả năng lao động tự giải quyết việc làm, để các tổ chức, đơn vị và cá nhân thuộc mọi thành phần kinh tế phát triển nhiều nghề mới nhằm tạo việc làm cho

²⁵ PTS. Nguyễn Hữu Dũng, PTS. Trần Hữu Trung, Về chính sách giải quyết việc làm ở Việt Nam, NXBCTQG 1997

nhiều người lao động. Ngoài ra, nhà nước còn có nhiều chính sách ưu đãi về giải quyết việc làm để thu hút và sử dụng lao động là người dân tộc thiểu số, cho các tổ chức và cá nhân trong và nước ngoài.

Chỉ tiêu tạo việc làm mới được hiểu là số lao động mới có tuyển thêm vào làm việc thường xuyên tại doanh nghiệp, tổ chức, đơn vị và cá nhân sử dụng lao động thuộc mọi thành phần kinh tế do nhu cầu mới thành lập hoặc mở rộng thêm về các mặt hoạt động, sắp xếp lại lao động. Chính vì vậy, các cơ quan nhà nước phải có trách nhiệm phối hợp trong việc tạo ra môi trường lao động thuận lợi và có cơ chế thích hợp để đảm bảo việc làm cho người lao động.

Pháp luật lao động quy định trách nhiệm của nhà nước trong tạo việc làm và bảo đảm việc làm cho người lao động cụ thể như sau:

Chính phủ lập chương trình quỹ quốc gia về việc làm, dự án đầu tư phát triển kinh tế - xã hội, di dân phát triển vùng kinh tế mới gắn với chương trình giải quyết việc làm; lập quỹ quốc gia về việc làm từ ngân sách nhà nước và các nguồn khác, phát triển hệ thống tổ chức dịch vụ việc làm. Hàng năm Chính phủ trình Quốc hội quyết định chương trình và quỹ quốc gia về việc làm.

Quỹ quốc gia về việc làm được hình thành từ các nguồn sau:

- Ngân sách Nhà nước.
- Các nguồn hỗ trợ của các tổ chức và cá nhân ở trong và ngoài nước.
- Các nguồn hỗ trợ khác.

Quỹ quốc gia về việc làm sử dụng vào các mục đích như: cho vay vốn theo dự án nhỏ để giải quyết việc làm cho một số đối tượng; cho các doanh nghiệp vay để hạn chế lao động mất việc làm và nhận người thất nghiệp; hỗ trợ để củng cố và phát triển hệ thống tổ chức dịch vụ việc làm và các hoạt động phát triển thị trường lao động.

Chính phủ có chính sách và biện pháp tổ chức dạy nghề, đào tạo lại, hướng dẫn sản xuất kinh doanh, cho vay vốn với lãi suất thấp từ quỹ quốc gia giải quyết việc làm, tạo điều kiện để người lao động tìm việc làm hoặc tự tạo việc làm; hỗ trợ về tài chính cho những địa phương và

ngành có nhiều người thiếu việc làm hoặc mất việc làm do thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ. Có chính sách bảo hiểm thất nghiệp, các chính sách khuyến khích để người lao động tự tạo việc làm; hỗ trợ người sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động nữ, lao động là người khuyết tật, lao động là người dân tộc ít người để giải quyết việc làm. Khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi cho các tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài đầu tư phát triển sản xuất, kinh doanh để tạo việc làm cho người lao động. Hỗ trợ người sử dụng lao động, người lao động tìm kiếm và mở rộng thị trường lao động ở nước ngoài.

Ở địa phương, hàng năm Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương lập chương trình giải quyết việc làm của địa phương và quỹ giải quyết việc làm của địa phương trình Hội đồng nhân dân cùng cấp quyết định; tổ chức thực hiện quyết định đó và báo cáo kết quả về Bộ lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ kế hoạch và đầu tư.

Chương trình giải quyết việc làm của địa phương bao gồm: mục tiêu, chỉ tiêu, các nội dung hoạt động, thời gian, các giải pháp, nguồn tài chính, tổ chức thực hiện và quản lý chương trình.

Quỹ giải quyết việc làm của địa phương bao gồm các nguồn sau:

- Ngân sách của địa phương do Hội đồng nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương quyết định.
- Các nguồn hỗ trợ của các tổ chức và cá nhân trong và ngoài nước.
- Các nguồn hỗ trợ khác.

1.3. Trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc đảm bảo việc làm cho người lao động

Người sử dụng lao động khi tuyển lao động phải thông báo trên phương tiện thông tin đại chúng và niêm yết tại trụ sở về nhu cầu tuyển dụng lao động. Khi nhận hồ sơ đăng ký dự tuyển lao động, người sử dụng lao động phải vào sổ theo dõi và trao giấy biên nhận hồ sơ cho người lao động trong đó ghi rõ thời gian tuyển. Trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày thông báo kết quả tuyển, người lao động không trúng tuyển hoặc không đến dự tuyển có yêu cầu lấy lại hồ sơ đăng ký dự tuyển lao động thì người sử dụng lao động phải trả hồ sơ cho người lao động và thu lại giấy biên nhận.

Người sử dụng lao động chịu trách nhiệm chi trả mọi chi phí cho việc tuyển lao động và được hạch toán vào giá thành hoặc phí lưu thông. Người sử dụng lao động phải bảo đảm việc làm theo thời hạn thỏa thuận trong hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể.

Người sử dụng lao động không có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng nếu không có các căn cứ của pháp luật lao động.

Người sử dụng lao động phải đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động.

Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động, thì người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động. Trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng.

Phương án sử dụng lao động phải có những nội dung chủ yếu: i) Danh sách và số lượng người lao động tiếp tục được sử dụng, người lao động đưa đi đào tạo lại để tiếp tục sử dụng; ii) Danh sách và số lượng người lao động nghỉ hưu; iii) Danh sách và số lượng người lao động được chuyển sang làm việc không trọn thời gian; người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động; iv) Biện pháp và nguồn tài chính bảo đảm thực hiện phương án.

Trong trường hợp người sử dụng lao động không thể giải quyết được việc làm mới mà phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động.

Người sử dụng lao động trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm, mỗi năm làm việc trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương.

Trong trường hợp vì lý do kinh tế mà nhiều người lao động có nguy cơ mất việc làm, phải thôi việc, thì người sử dụng lao động phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định của pháp luật. Trong trường hợp người sử dụng lao động không thể giải quyết được việc làm mà phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo quy định.

Việc cho thôi việc đối với nhiều người lao động chỉ được tiến hành sau khi đã trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.

- Mức trợ cấp mất việc làm được tính như sau:

$$\text{Tiền trợ cấp mất việc làm} = \frac{\text{Số năm được tính hưởng trợ cấp mất việc làm}}{\text{Tiền lương làm căn cứ tính trợ cấp mất việc làm}} \times 01$$

Trong đó:

- Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm 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 Luật bảo hiểm xã hội và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc.

- Trường hợp tổng thời gian làm việc thực tế cho người sử dụng lao động có tháng lẻ (kể cả trường hợp người lao động có thời gian làm việc cho người sử dụng lao động từ đủ 12 tháng trở lên nhưng tổng thời gian làm việc tính trợ cấp mất việc làm dưới 12 tháng) thì được làm tròn như sau:

+ Dưới 01 (một) tháng không được tính để hưởng trợ cấp mất việc làm;

+ Từ đủ 01 (một) tháng đến dưới 06 (sáu) tháng được làm tròn thành 06 (sáu) tháng làm việc để hưởng trợ cấp mất việc làm bằng 1/2 (nửa) tháng lương;

+ Từ đủ 06 (sáu) tháng trở lên được làm tròn thành 01 (một) năm làm việc để hưởng trợ cấp mất việc làm bằng 01 (một) tháng lương.

- Tiền lương để tính trợ cấp mất việc làm là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi người lao động mất việc làm.

Người sử dụng lao động phải lập quỹ dự phòng về trợ cấp mất việc làm để kịp thời trợ cấp cho người lao động trong doanh nghiệp bị mất việc làm. Mức trích quỹ dự phòng về trợ cấp mất việc làm từ 1% - 3%

trên quỹ tiền lương làm cơ sở đóng bảo hiểm xã hội của doanh nghiệp và được hạch toán vào giá thành hoặc phí lưu thông.

1.4. Trách nhiệm của tổ chức dịch vụ việc làm

Tổ chức dịch vụ việc làm bao gồm các trung tâm dịch vụ việc làm và doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm.

Trung tâm dịch vụ việc làm được thành lập, hoạt động theo quy định của Chính phủ. Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm được thành lập và hoạt động theo quy định của Luật doanh nghiệp và phải có giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm do cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh cấp.

Tổ chức dịch vụ việc làm có chức năng:

- Tư vấn, dịch vụ việc làm và dạy nghề cho người lao động.
- Cung ứng và tuyển lao động theo yêu cầu của người sử dụng lao động.
- Thu thập, cung ứng thông tin về thị trường lao động.
- Các nhiệm vụ khác theo quy định của pháp luật.

2. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG VỀ HỌC NGHỀ

2.1. Ý nghĩa của dạy và học nghề

Dạy và học nghề là một hoạt động được Đảng và Nhà nước ta đặc biệt coi trọng, nhất là trong giai đoạn hiện nay. Dạy và học nghề không chỉ có ý nghĩa đối với bản thân người lao động, mà hơn thế nữa, nó còn là mục tiêu thúc đẩy sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước.

Khi nghiên cứu lý thuyết về sự phát triển, mọi người đều nhận thức rằng, một trong những vấn đề cơ bản nhất trong cấu trúc của nó là phát triển nguồn nhân lực, coi đó là đỉnh cao nhất, là mục tiêu cuối cùng của mọi quá trình phát triển.²⁶ Chiến lược đào tạo nguồn nhân lực phải đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế nước ta trong giai đoạn hiện nay là kinh tế lao động sức người, kinh tế tài nguyên và kinh tế tri thức. Hoạt động đào tạo

²⁶ PTS. Nguyễn Hữu Dũng, PTS. Trần Hữu Trung, Về chính sách giải quyết việc làm ở Việt Nam, NXBCTQG 1997, tr8

nghề đã đào tạo được đội ngũ công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ lành nghề, chất lượng cao, đủ khả năng tiếp cận với công nghệ sản xuất tiên tiến có khả năng cạnh tranh với thị trường sức lao động trong nước và quốc tế. Bên cạnh việc đào tạo nguồn nhân lực cho đất nước thì đào tạo nghề còn góp phần giải quyết việc làm, tạo việc làm cho xã hội.

Về mặt pháp lý, dạy và học nghề không chỉ được ghi nhận và bảo đảm thực hiện ở hệ thống pháp luật của mỗi quốc gia mà nó còn được thể hiện trong pháp luật quốc tế. Ngay trong Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa năm 1966 cũng đã đề cập đến vấn đề này và coi đây là quyền cơ bản của con người. Ngoài ra, Công ước số 142 về vai trò của hướng nghiệp và đào tạo nghề trong việc khai thác tài nguyên nguồn nhân lực ngày 4/6/1975 cũng quy định trách nhiệm của các cấp trong dạy, học nghề. Ở Việt Nam dạy và học nghề được ghi nhận là một quyền cơ bản của công dân Việt Nam. Ngoài Hiến pháp 1992, Bộ luật lao động thì Luật dạy nghề được ban hành đã quy định cụ thể về người học nghề, cơ sở đào tạo nghề, các nội dung có liên quan đến hoạt động đào tạo nghề như: các trình độ đào tạo trong dạy nghề, tuyển sinh học nghề, hợp đồng đào tạo nghề, giáo viên dạy nghề, kiểm định chất lượng dạy nghề, chính sách đối với học nghề, quản lý nhà nước về dạy, học nghề.

Với những ý nghĩa trên, dạy, học nghề đã khẳng định được vị thế của mình như khuyến cáo của UNESCO đã ghi nhận: “Học suốt đời là cuộc hành trình với nhiều hướng đi nhưng giáo dục kỹ thuật và dạy nghề sẽ là hướng đi chủ yếu trong cuộc hành trình đó”.

2.2. Những quy định của pháp luật đối với người học nghề

Quyền học nghề là một quyền quan trọng trong các quyền của con người. Con người muốn có tri thức và tồn tại không có gì khác là phải học tập. Tổ chức hợp tác và phát triển kinh tế Châu Âu cũng cho rằng “đời người là quá trình không ngừng giao nhau, kết hợp giữa học tập và làm việc”. Bộ luật lao động cũng ghi nhận công dân sinh ra có quyền làm việc, quyền tự do lựa chọn việc làm và nghề nghiệp, học nghề và nâng cao trình độ nghề nghiệp.

Để cụ thể hoá quyền này, pháp luật lao động đã quy định cụ thể các quyền lợi và nghĩa vụ của người học nghề như sau:

Quyền của người học nghề:

- Được nhà trường, cơ sở giáo dục khác tôn trọng và đối xử bình đẳng, được cung cấp đầy đủ thông tin về việc học tập, rèn luyện của mình;

- Được học trước tuổi, học vượt lớp, học rút ngắn thời gian thực hiện chương trình, học ở tuổi cao hơn tuổi quy định, học kéo dài thời gian, học lưu ban;

- Được cấp văn bằng, chứng chỉ sau khi tốt nghiệp cấp học, trình độ đào tạo theo quy định;

- Được tham gia hoạt động của các đoàn thể, tổ chức xã hội trong nhà trường, cơ sở giáo dục khác theo quy định của pháp luật;

- Được sử dụng trang thiết bị, phương tiện phục vụ các hoạt động học tập, văn hóa, thể dục, thể thao của nhà trường, cơ sở giáo dục khác;

- Được trực tiếp hoặc thông qua đại diện hợp pháp của mình kiến nghị với nhà trường, cơ sở giáo dục khác các giải pháp góp phần xây dựng nhà trường, bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng của người học;

- Được hưởng chính sách ưu tiên của Nhà nước trong tuyển dụng vào các cơ quan nhà nước nếu tốt nghiệp loại giỏi và có đạo đức tốt.

- Người học nghề được hưởng chính sách học bổng và trợ cấp xã hội, chế độ cử tuyển, chính sách tín dụng giáo dục, chính sách miễn, giảm phí dịch vụ công cộng cho học sinh, sinh viên.

Người học nghề có những nhiệm vụ sau đây:

- Thực hiện nhiệm vụ học tập, rèn luyện theo chương trình, kế hoạch giáo dục của nhà trường, cơ sở giáo dục khác;

- Tôn trọng nhà giáo, cán bộ và nhân viên của nhà trường, cơ sở giáo dục khác; đoàn kết, giúp đỡ lẫn nhau trong học tập, rèn luyện; thực hiện nội quy, điều lệ nhà trường; chấp hành pháp luật của Nhà nước;

- Tham gia lao động và hoạt động xã hội, hoạt động bảo vệ môi trường phù hợp với lứa tuổi, sức khỏe và năng lực;

- Giữ gìn, bảo vệ tài sản của nhà trường, cơ sở giáo dục khác;

- Góp phần xây dựng, bảo vệ và phát huy truyền thống của nhà trường, cơ sở giáo dục khác.

- Người tốt nghiệp các khoá học nghề theo chế độ cử tuyển, theo các chương trình do Nhà nước đặt hàng, cấp học bổng, chi phí dạy nghề hoặc do nước ngoài tài trợ theo hiệp định ký kết với Nhà nước Việt Nam phải chấp hành sự điều động làm việc có thời hạn của Nhà nước; trường hợp không chấp hành thì phải bồi hoàn học bổng, chi phí dạy nghề.

- Người tốt nghiệp các khoá học nghề do người sử dụng lao động cấp học bổng, chi phí dạy nghề phải làm việc cho người sử dụng lao động theo thời hạn đã cam kết trong hợp đồng đào tạo nghề; trường hợp không thực hiện đúng cam kết thì phải bồi hoàn học bổng, chi phí dạy nghề.

2.3. Những quy định của pháp luật đối với cơ sở dạy nghề

2.3.1. Tổ chức, hoạt động của cơ sở dạy nghề

Cơ sở dạy nghề gồm có trung tâm dạy nghề, trường trung cấp nghề, trường cao đẳng nghề công lập do Nhà nước thành lập, đầu tư xây dựng cơ sở vật chất và bảo đảm kinh phí cho các nhiệm vụ chi thường xuyên; trung tâm dạy nghề, trường trung cấp nghề, trường cao đẳng nghề tư thục do các tổ chức hoặc cá nhân thành lập, đầu tư xây dựng cơ sở vật chất và bảo đảm kinh phí cho các nhiệm vụ chi thường xuyên; trung tâm dạy nghề, trường trung cấp nghề, trường cao đẳng nghề có vốn đầu tư nước ngoài thành lập theo hình thức liên doanh hoặc 100% vốn nước ngoài do tổ chức, cá nhân nước ngoài, người Việt Nam định cư ở nước ngoài đầu tư xây dựng cơ sở vật chất và bảo đảm kinh phí cho các nhiệm vụ chi thường xuyên.

Điều kiện thành lập trung tâm dạy nghề, trường trung cấp nghề, trường cao đẳng nghề:

- Trung tâm dạy nghề, trường trung cấp nghề, trường cao đẳng nghề được thành lập khi có đề án bảo đảm các điều kiện chủ yếu sau đây:

+ Thứ nhất, có trường sở, khả năng tài chính và thiết bị dạy lý thuyết, thực hành phù hợp với nghề, trình độ và quy mô đào tạo;

+ Thứ hai, có đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đạt tiêu chuẩn về phẩm chất, trình độ chuẩn và kỹ năng nghề bảo đảm thực hiện mục tiêu, chương trình dạy nghề.

- Thẩm quyền, thủ tục thành lập, cho phép thành lập trung tâm dạy nghề, trường trung cấp nghề, trường cao đẳng nghề được quy định như sau:

+ Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi chung là Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh) quyết định thành lập trung tâm dạy nghề, trường trung cấp nghề công lập thuộc tỉnh và cho phép thành lập trung tâm dạy nghề, trường trung cấp nghề tư thực trên địa bàn;

+ Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ, Người đứng đầu cơ quan trung ương của tổ chức chính trị - xã hội quyết định thành lập trung tâm dạy nghề, trường trung cấp nghề trực thuộc;

+ Thủ trưởng cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề ở trung ương quyết định thành lập trường cao đẳng nghề công lập; cho phép thành lập trường cao đẳng nghề tư thực.

+ Người có thẩm quyền quyết định thành lập hoặc cho phép thành lập thì có quyền đình chỉ hoạt động dạy nghề, sáp nhập, chia, tách, giải thể trung tâm dạy nghề, trường trung cấp nghề, trường cao đẳng nghề.

+ Thủ tục thành lập, cho phép thành lập, đình chỉ hoạt động dạy nghề, sáp nhập, chia, tách, giải thể trung tâm dạy nghề, trường trung cấp nghề, trường cao đẳng nghề và đăng ký hoạt động dạy nghề do Thủ trưởng cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề ở trung ương quy định.

- Điều kiện thành lập trung tâm dạy nghề, trường trung cấp nghề, trường cao đẳng nghề có vốn đầu tư nước ngoài. Trung tâm dạy nghề, trường trung cấp nghề, trường cao đẳng nghề có vốn đầu tư nước ngoài được thành lập khi có đủ các điều kiện sau đây:

+ Thứ nhất, có đủ đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên;

+ Thứ hai, có trường sở, thiết bị dạy lý thuyết, thực hành phù hợp với nghề, trình độ và quy mô đào tạo;

+ Thứ ba, có văn bản chứng nhận của ngân hàng về vốn điều lệ.

- Cơ quan quản lý nhà nước về đầu tư có thẩm quyền cấp giấy chứng nhận đầu tư cho trung tâm dạy nghề, trường trung cấp nghề, trường cao đẳng nghề có vốn đầu tư nước ngoài khi có đủ các điều kiện trên và có văn bản thỏa thuận của cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề có thẩm quyền.

2.3.2. Quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp trong hoạt động dạy nghề

2.3.2.1. Quyền của doanh nghiệp trong hoạt động dạy nghề

- Được thành lập trung tâm dạy nghề, trường trung cấp nghề, trường cao đẳng nghề để đào tạo nhân lực trực tiếp trong sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp và cho xã hội.

- Được tổ chức dạy nghề cho người lao động để làm việc cho doanh nghiệp; được Nhà nước hỗ trợ khi tiếp nhận người tàn tật, khuyết tật vào học nghề và làm việc cho doanh nghiệp.

- Được liên doanh, liên kết với cơ sở dạy nghề để tổ chức dạy nghề cho người lao động; tổ chức nghiên cứu, sản xuất, ứng dụng, chuyển giao công nghệ theo quy định của pháp luật.

- Được cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề, cơ sở dạy nghề mời tham gia hội đồng thẩm định chương trình, giáo trình dạy nghề; giảng dạy, hướng dẫn thực tập nghề và đánh giá kết quả học tập của người học nghề; tham gia xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề, đánh giá kỹ năng nghề quốc gia đối với những nghề liên quan đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

- Được trừ để tính thu nhập chịu thuế theo quy định của pháp luật đối với các khoản chi phí sau đây:

+ Các khoản đầu tư, chi phí hợp lý của doanh nghiệp để duy trì hoạt động của cơ sở dạy nghề trực tiếp phục vụ cho sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp;

+ Chi phí dạy nghề của doanh nghiệp cho người lao động được tuyển dụng vào làm việc cho doanh nghiệp.

2.3.2.2. Nghĩa vụ của doanh nghiệp trong hoạt động dạy nghề

- Cung cấp thông tin về ngành nghề, nhu cầu đào tạo và sử dụng lao động của doanh nghiệp cho cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề.

- Tiếp nhận người học nghề đến tham quan, thực tập kỹ năng nghề tại doanh nghiệp thông qua hợp đồng với cơ sở dạy nghề.

- Trả công cho người học nghề khi họ trực tiếp hoặc tham gia làm ra sản phẩm cho doanh nghiệp. Mức tiền công do hai bên thỏa thuận.

- Xây dựng và thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghề cho người lao động của doanh nghiệp để đáp ứng nhu cầu sử dụng nhân lực và đổi mới công nghệ trong sản xuất, kinh doanh.

- Tạo điều kiện cho người lao động của doanh nghiệp vừa làm, vừa học để nâng cao trình độ kỹ năng nghề.

- Đào tạo lại nghề cho người lao động khi chuyển sang làm công việc khác của doanh nghiệp.

2.4. Hợp đồng đào tạo nghề

2.4.1. Khái niệm hợp đồng đào tạo nghề

Hợp đồng đào tạo nghề là cơ sở pháp lý làm phát sinh quan hệ pháp luật về học nghề, trong đó ghi nhận cụ thể quyền và nghĩa vụ của các bên. Trong Bộ luật lao động 2012 chưa đưa ra khái niệm cụ thể về hợp đồng đào tạo nghề, pháp luật lao động chỉ quy định: “Hai bên phải ký kết hợp đồng đào tạo nghề”. Như vậy, trong quy định này, chỉ xác định được hình thức của hợp đồng đào tạo nghề và các bên trong hợp đồng đào tạo nghề. Hợp đồng đào tạo nghề cũng được hiểu là “các cam kết giữa cơ sở dạy nghề và người học nghề hoặc giữa cơ sở dạy nghề và tổ chức, cá nhân có nhu cầu đào tạo nghề về quyền, lợi ích, nghĩa vụ và trách nhiệm của mỗi bên trong thời gian dạy nghề” (Điều 28 Nghị định 02/CP ngày 9/1/2001). Theo quy định của Luật dạy nghề thì “hợp đồng đào tạo nghề là sự thỏa thuận về quyền và nghĩa vụ giữa người đứng đầu cơ sở dạy nghề với người học nghề”. Như vậy, khái niệm hợp đồng đào tạo nghề đã được pháp luật quy định để ràng buộc trách nhiệm pháp lý giữa các bên, nó cũng là căn cứ để giải quyết các tranh chấp, bất đồng về dạy và học nghề.

Hợp đồng đào tạo nghề là một dạng đặc biệt của hợp đồng lao động, nó thể hiện bản chất thỏa thuận giữa các chủ thể tham gia quan hệ học nghề, ràng buộc trách nhiệm của hai bên không chỉ trong quá trình học nghề mà cả khi người học nghề tham gia quan hệ việc làm nếu trong hợp đồng đào tạo nghề cơ sở dạy nghề cam kết bảo đảm việc làm cho người học nghề. Từ khái niệm trên, hợp đồng đào tạo nghề có những đặc trưng sau:

- *Thứ nhất*, về phạm vi áp dụng của hợp đồng đào tạo nghề. Hợp đồng đào tạo nghề được áp dụng trong các cơ sở dạy nghề gồm có trung tâm dạy nghề, trường trung cấp nghề, trường cao đẳng nghề, trung tâm dạy nghề, trường trung cấp nghề, trường cao đẳng nghề có vốn đầu tư nước ngoài giữa người người đứng đầu cơ sở dạy nghề với người học nghề.

- *Thứ hai*, về tính chất của hợp đồng đào tạo nghề: Hợp đồng đào tạo nghề mang tính chất song vụ. Theo đó các bên tham gia trong quan hệ hợp đồng đều có các quyền và nghĩa vụ đối với nhau. Khi một bên đã nghiêm túc thực hiện các nghĩa vụ của mình thì có quyền yêu cầu bên kia thực hiện các nghĩa vụ tương ứng.

- *Thứ ba*, về trách nhiệm bồi thường trong hợp đồng đào tạo nghề: Trong hợp đồng đào tạo nghề, người không tham gia quan hệ học nghề cũng có thể phải bồi thường khi có vi phạm xảy ra. Trách nhiệm bồi thường trong hợp đồng đào tạo nghề có thể thuộc về người thứ ba nếu người học nghề là vị thành niên vi phạm thì cha mẹ hoặc người đại diện hợp pháp phải đứng ra bồi thường.

2.4.2. Nguyên tắc giao kết hợp đồng đào tạo nghề

Hợp đồng đào tạo nghề là một dạng đặc biệt của hợp đồng lao động, do đó khi tiến hành ký kết cũng phải tuân thủ những nguyên tắc nhất định.

- *Thứ nhất*, nguyên tắc tự do, tự nguyện: Hợp đồng đào tạo nghề thể hiện sự thỏa thuận, cam kết giữa các bên cho nên khi tiến hành giao kết phải tuân thủ triệt để nguyên tắc tự do, tự nguyện. Nguyên tắc này thể hiện ý chí và lý trí của các chủ thể, theo đó mọi sự cưỡng bức, lừa dối, dụ dỗ đều xa lạ với nguyên tắc này và không được pháp luật thừa nhận.

- *Thứ hai*, nguyên tắc bình đẳng. Theo nguyên tắc này các chủ thể bình đẳng với nhau về địa vị pháp lý, khi tiến hành giao kết hợp đồng đào tạo nghề thì các bên ở vị trí ngang bằng nhau. Pháp luật đã quy định cụ thể điều kiện để các chủ thể tham gia hợp đồng đào tạo nghề, các trường hợp cơ sở dạy nghề được miễn, giảm thuế khi sử dụng đối tượng học nghề đặc biệt. Như vậy, pháp luật luôn ghi nhận sự bình đẳng về tư cách pháp lý của chủ thể và trong quá trình ký kết hợp đồng đào tạo nghề các chủ thể phải thực hiện nghiêm túc các nguyên tắc này.

- *Thứ ba*, nguyên tắc không trái pháp luật. Khi tham gia hợp đồng đào tạo nghề, nguyên tắc tự do, tự nguyện là sự tôn trọng cái riêng tư, cá nhân của các bên trong quan hệ. Các bên có quyền tham gia quan hệ hay không, tham gia trong thời gian bao lâu, với nội dung gì. Như vậy pháp luật đã tôn trọng các chủ thể trong quan hệ học nghề. Nhưng để được xã hội trân trọng, pháp luật chấp nhận và bảo vệ thì cái riêng của các bên phải được đặt trong cái chung của xã hội, có nghĩa phải tuân thủ nguyên tắc không trái pháp luật.

2.4.3. Hình thức của hợp đồng đào tạo nghề

Hình thức của hợp đồng đào tạo nghề có thể coi là cách thức chứa đựng các điều khoản đã thỏa thuận. Pháp luật về học nghề quy định hợp đồng đào tạo nghề giao kết bằng văn bản.

“Hai bên phải ký kết hợp đồng đào tạo nghề. Hợp đồng đào tạo nghề phải làm thành 02 bản, mỗi bên giữ 01 bản”.

Việc quy định hình thức của hợp đồng bằng văn bản là điều cần thiết để các bên thỏa thuận các điều khoản cụ thể ràng buộc quyền và nghĩa vụ của các bên, đồng thời nó cũng là căn cứ pháp lý quan trọng để giải quyết các tranh chấp bất đồng.

2.4.4. Nội dung của hợp đồng đào tạo nghề

Hiểu theo nghĩa rộng nội dung của hợp đồng đào tạo nghề bao gồm toàn bộ những vấn đề được phản ánh trong hợp đồng đào tạo nghề nhằm tạo lập nên giá trị pháp lý của bản hợp đồng này. Với cách hiểu như vậy thì nội dung của hợp đồng đào tạo nghề không chỉ giới hạn trong phạm vi các điều khoản mà còn cả những vấn đề để đảm bảo cho tính hợp pháp của hợp đồng.

Dưới góc độ pháp lý, khi nghiên cứu nội dung của hợp đồng đào tạo nghề chủ yếu xét đến các điều khoản hợp đồng bởi sự thỏa thuận cam kết của các bên, từ đó tạo lập các quyền và nghĩa vụ thể hiện qua các điều khoản của hợp đồng đào tạo nghề.

Có thể khẳng định, nội dung của hợp đồng đào tạo nghề là toàn bộ những điều khoản của hợp đồng, trong đó chứa đựng các quyền và nghĩa vụ

do các bên đã thỏa thuận. Hợp đồng đào tạo nghề bao gồm những nội dung chủ yếu sau:

- Nghề đào tạo;
- Địa điểm đào tạo, thời hạn đào tạo;
- Chi phí đào tạo (Chi phí đào tạo bao gồm các khoản chi có chứng từ hợp lệ về chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị, vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người học trong thời gian đi học. Trường hợp người lao động được gửi đi đào tạo ở nước ngoài thì chi phí đào tạo còn bao gồm chi phí đi lại, chi phí sinh hoạt trong thời gian ở nước ngoài);
- Thời hạn người lao động cam kết phải làm việc cho người sử dụng lao động sau khi được đào tạo;
- Trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo;
- Trách nhiệm của người sử dụng lao động.

2.4.5. Chấm dứt hợp đồng đào tạo nghề

Chấm dứt hợp đồng đào tạo nghề là chấm dứt việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ mà các bên đã thỏa thuận trong hợp đồng. Việc chấm dứt hợp đồng đào tạo nghề xảy ra do những lý do chủ quan hoặc khách quan khác nhau. Pháp luật quy định cụ thể và chặt chẽ các trường hợp chấm dứt như sau:

- Người học nghề đơn phương chấm dứt hợp đồng đào tạo nghề thì không được trả lại học phí. Trường hợp người học nghề đi làm nghĩa vụ quân sự hoặc gia đình thực sự khó khăn, có xác nhận của Ủy ban nhân dân cấp xã nơi cư trú, do ốm đau, tai nạn không đủ sức khỏe có xác nhận của cơ sở y tế có thẩm quyền thì được trả lại phần học phí đã đóng của thời gian học còn lại và được bảo lưu kết quả học tập.
- Trong thời gian thực hiện hợp đồng đào tạo nghề mà người học nghề có thai, nếu có giấy chứng nhận của cơ sở y tế về việc thực hiện hợp đồng đào tạo nghề sẽ ảnh hưởng xấu đến thai nhi thì người học nghề

được chấm dứt hợp đồng đào tạo nghề và được trả lại phần học phí đã đóng của thời gian học còn lại và được bảo lưu kết quả học tập.

- Cơ sở dạy nghề đơn phương chấm dứt hợp đồng đào tạo nghề thì phải báo cho người học nghề biết trước ít nhất ba ngày làm việc và trả lại toàn bộ học phí đã thu, trừ những sự kiện bất khả kháng theo quy định của pháp luật dân sự.

- Trường hợp doanh nghiệp tuyển người vào học nghề để làm việc cho doanh nghiệp, nếu người học nghề không làm việc theo cam kết thì phải bồi hoàn chi phí dạy nghề. Mức bồi hoàn do hai bên thỏa thuận, xác định trong hợp đồng đào tạo nghề.

Chương 6

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

1. KHÁI NIỆM HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

1.1. Khái niệm

Trong nền kinh tế thị trường có nhiều hình thức tuyển dụng lao động khác nhau như hình thức tuyển dụng vào biên chế nhà nước, hình thức bầu cử và hình thức tuyển dụng thông qua giao kết hợp đồng lao động.

Các hình thức tuyển dụng đều hình thành trên cơ sở quy định của pháp luật để tạo lập nên quyền và nghĩa vụ của các bên. Trong đó hình thức tuyển dụng thông qua giao kết hợp đồng lao động được coi là hình thức tuyển dụng cơ bản trong nền kinh tế thị trường, là công cụ hữu hiệu để các bên thiết lập và duy trì quan hệ lao động một cách thuận lợi thông qua thị trường lao động.

Thị trường lao động là nơi diễn ra việc mua bán sức lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động làm phát sinh quyền và nghĩa vụ của các bên thông qua hình thức pháp lý đó là hợp đồng lao động.

Thông qua hình thức pháp lý này các bên có sự tự do, tự nguyện, tự thỏa thuận trên cơ sở bình đẳng. Người lao động có thể tự do lựa chọn bất cứ công việc nào phù hợp với khả năng của bản thân, hoàn cảnh của gia đình và họ có quyền lựa chọn bất cứ chủ sử dụng lao động nào. Còn người sử dụng lao động có quyền tuyển chọn bất cứ người lao động nào với số lượng tùy theo nhu cầu lao động. Thông qua hình thức pháp lý này, quyền lợi của các chủ thể được thỏa thuận một cách mềm dẻo, linh hoạt trên cơ sở giới hạn pháp luật quy định mức tối thiểu hoặc tối đa. Có thể nói hợp đồng lao động là hình thức pháp lý chủ yếu cơ bản làm phát sinh quan hệ pháp luật trong nền kinh tế thị trường.

Hợp đồng lao động có nhiều tên gọi khác nhau như kế ước làm công, giao kèo lao động... Về thực chất đó là sự thỏa thuận giao ước giữa hai hay nhiều bên quy định quyền lợi và nghĩa vụ của các bên tham gia.

Pháp luật quy định: “Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động”. (Điều 15 Bộ luật lao động 2012).

- Về bản chất: Hợp đồng lao động là một loại khế ước, là sự thỏa thuận giữa các bên.

- Về chủ thể: Người lao động và người sử dụng lao động.

- Về hình thức: Sự thỏa thuận được ghi nhận dưới nhiều hình thức bằng văn bản hoặc bằng lời nói.

- Về nội dung: Là quyền và nghĩa vụ của người lao động, người sử dụng lao động trong quan hệ lao động.

Trong khoa học luật lao động, chế định hợp đồng lao động không phải là kết quả gần đây của sự thừa nhận và phát triển nền kinh tế thị trường mà nó có lịch sử phát triển tương đối lâu dài gắn liền với sự vận động của điều kiện kinh tế, xã hội đất nước trong từng giai đoạn.

Ở nước ta, ngay từ Sắc lệnh 29/SL ngày 12/3/1947, hợp đồng lao động đã được sử dụng dưới tên gọi: “Khế ước làm công” và tiếp theo đó là Sắc lệnh 77/SL ngày 25/5/1950 quy định một hình thức của hợp đồng lao động dưới tên gọi “giao kèo”. Tuy nhiên, trong một thời gian dài, do hoàn cảnh đặc biệt của đất nước, chế độ tuyển dụng vào “biên chế Nhà nước” theo Nghị định 24/CP ngày 13/3/1963 đã giữ vai trò chủ yếu trong việc hình thành quan hệ lao động trong các xí nghiệp, cơ quan Nhà nước. Về mặt hình thức, hợp đồng lao động vẫn còn tồn tại nhưng chỉ với ý nghĩa phụ trợ cho chế độ tuyển dụng vào biên chế. Với hình thức “phụ trợ” hay “tạm tuyển” trong thời kỳ này việc tuyển dụng theo hợp đồng lao động còn hạn chế, áp dụng trong phạm vi rất nhỏ hẹp. Chỉ vào giữa những năm 80, khi đất nước thực hiện chế độ đổi mới tư duy kinh tế, tư duy pháp lý thì hợp đồng lao động mới dần được trả lại giá trị đích thực của nó. Kể từ khi có Pháp lệnh hợp đồng lao động 1990 và đặc biệt khi hợp đồng lao động được quy định thành một chương trong Bộ luật lao động ngày 23/6/1994 thì hợp đồng lao động mới phản ánh đầy đủ ý nghĩa trong việc duy trì quan hệ lao

động, là hình thức tuyển dụng lao động phổ biến, chủ yếu để hình thành nên quan hệ lao động trong các doanh nghiệp, đơn vị thuộc mọi thành phần kinh tế.²⁷

1.2. Đặc điểm của hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động là một loại hợp đồng nên nó mang những đặc điểm của một hợp đồng nói chung. Ngoài ra, hợp đồng lao động còn có những đặc điểm riêng biệt so với các loại hợp đồng khác.

Thứ nhất, trong hợp đồng lao động người lao động là người giao kết và thực hiện hợp đồng không được giao cho người khác nếu không có sự đồng ý của người sử dụng lao động. Khi tham gia quan hệ lao động, người lao động là người trực tiếp hoặc thông qua ủy quyền để giao kết hợp đồng lao động, nhưng dưới hình thức nào thì ý chí đích thực của người lao động cũng được phản ánh trong việc xác lập hợp đồng. Và thông qua đó, quyền và nghĩa vụ của người lao động cũng phát sinh gắn liền với chính người lao động đã ký hợp đồng lao động. Người lao động không thể chuyển các quyền và nghĩa vụ của mình cho chủ thể thứ ba trừ trường hợp được người sử dụng lao động đồng ý. Người lao động cũng không dịch chuyển công việc cho người thừa kế nếu không được người sử dụng lao động đồng ý.²⁸ Có thể nói quyền và nghĩa vụ của người lao động gắn liền với chủ thể khi tham gia hợp đồng lao động và thực hiện hợp đồng. Trong hợp đồng lao động giữa các chủ thể bao giờ cũng gắn kết với việc mua và bán sức lao động. Mỗi người lao động có một sức lao động riêng và không thể chuyển giao sức lao động từ chủ thể này sang chủ thể khác. Sức lao động được coi là một loại hàng hoá đặc biệt.

Thứ hai, hợp đồng lao động là loại hợp đồng mang yếu tố quản lý. Nếu như hợp đồng ủy quyền, hợp đồng dịch vụ, hợp đồng gia công, hợp đồng công vụ, hợp đồng trách nhiệm ... không chứa đựng yếu tố quản lý, không có sự phụ thuộc pháp lý vào một bên, các bên tham gia quan hệ có địa vị pháp lý bình đẳng với nhau, các chủ thể có quyền thỏa thuận các điều khoản mà không bị sự chi phối bởi các chủ thể còn lại thì hợp đồng

²⁷ Giáo trình Luật lao động Việt Nam, PTS. Phạm Công Trứ (CB), NXB Đại học Quốc Gia Hà Nội 1999, tr183-184

²⁸ Sdd, tr185

lao động lại bị chi phối bởi người sử dụng lao động trong quá trình thực hiện hợp đồng. Người sử dụng lao động và người lao động là hai chủ thể tham gia độc lập với nhau, nhưng trong quá trình thực hiện các cam kết trong hợp đồng lao động thì người lao động lại bị chi phối bởi mệnh lệnh của người sử dụng lao động. Người sử dụng lao động có quyền quản lý người lao động trên các phương diện từ khi hợp đồng lao động có hiệu lực. Đây là một đặc điểm riêng của hợp đồng lao động xuất phát từ địa vị pháp lý của các bên tham gia quan hệ.

Thứ ba, hợp đồng lao động là loại hợp đồng gắn liền với thị trường lao động. Thị trường lao động được hiểu là một cơ chế hoạt động tương hỗ giữa người sử dụng lao động và người lao động trong một không gian kinh tế xác định, thể hiện những quan hệ kinh tế và pháp lý giữa họ với nhau. Thị trường lao động là tập hợp giữa những quan hệ kinh tế, pháp lý, xuất hiện giữa người sở hữu sức lao động (người lao động) và người sử dụng nó (người thuê lao động) về vấn đề chỗ làm việc cụ thể, nơi mà hàng hóa và dịch vụ sẽ được làm ra.²⁹ Như vậy, thị trường lao động là vị trí địa lý giữa người bán sức lao động và người mua sức lao động gặp gỡ, trao đổi trên thị trường. Trong đó hợp đồng lao động là một hình thức pháp lý cơ bản gắn liền với thị trường lao động đó, gắn với quá trình mua bán, sử dụng sức lao động của các bên. Trong hợp đồng lao động các bên hướng đến việc sử dụng sức lao động của người lao động, các chủ thể hướng đến lợi ích đạt được trong quá trình sử dụng sức lao động đó và yếu tố việc làm, tiền lương là những yếu tố cơ bản gắn kết chặt chẽ với người lao động, người sử dụng lao động trong hợp đồng lao động và thị trường lao động đó. Đặc trưng cơ bản nhất của thị trường lao động là “không tách rời quyền sở hữu hàng hóa – sức lao động khỏi chủ sở hữu”³⁰ cũng chính là bản chất cốt lõi của hợp đồng lao động. Có thể nói, hợp đồng lao động tồn tại gắn liền với một thị trường lao động nhất định. Khi thị trường lao động thay đổi nó dẫn đến sự thay đổi tính chất của hợp đồng lao động. Trong mỗi giai đoạn lịch sử khác nhau tồn tại một thị trường lao động khác nhau và tồn tại hình thức pháp lý hợp đồng lao động

²⁹ TSKH. Phạm Đức Chính, Thị trường lao động cơ sở lý luận và thực tiễn ở Việt Nam, tr57-58

³⁰ Sđd, tr66

khác nhau. Yếu tố khác nhau này nó chịu sự chi phối của điều kiện kinh tế - xã hội, yếu tố pháp luật cũng như địa vị pháp lý của các chủ thể tham gia xác lập quan hệ tồn tại trong một thị trường lao động cụ thể.

1.3. Đối tượng và phạm vi áp dụng hợp đồng lao động

Đối tượng áp dụng của hợp đồng lao động là tất cả những người lao động làm công ăn lương theo quy định của Bộ luật lao động.

Phạm vi áp dụng của hợp đồng lao động bao gồm các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân có sử dụng lao động.

Theo quy định của pháp luật lao động thì phạm vi, đối tượng của hợp đồng lao động được quy định như sau:

1.3.1. Các trường hợp sử dụng lao động phải thực hiện giao kết hợp đồng lao động

- Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp Nhà nước, Luật Doanh nghiệp, Luật đầu tư nước ngoài tại Việt Nam.

- Doanh nghiệp của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội.

- Các cơ quan hành chính, sự nghiệp có sử dụng lao động không phải là công chức, viên chức nhà nước.

- Các tổ chức kinh tế thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân sử dụng lao động không phải là sỹ quan, hạ sỹ quan, chiến sỹ.

- Hợp tác xã (với người lao động không phải là xã viên), hộ gia đình và cá nhân sử dụng lao động.

- Các cơ sở giáo dục, y tế, văn hoá, thể thao ngoài công lập thành lập theo Nghị định 73/1999/NĐ-CP ngày 19/8/1999 của Chính Phủ về chính sách khuyến khích xã hội hoá đối với các hoạt động trong lĩnh vực giáo dục, y tế, văn hoá, thể thao.

- Cơ quan, tổ chức, cá nhân nước ngoài hoặc quốc tế đóng trên lãnh thổ Việt Nam có sử dụng lao động là người Việt Nam trừ trường hợp Điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác.

- Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân Việt Nam sử dụng lao động nước ngoài, trừ trường hợp Điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác.

1.3.2. Các trường hợp không áp dụng hợp đồng lao động được quy định như sau

- Những người thuộc đối tượng điều chỉnh của Pháp lệnh cán bộ, công chức.
- Đại biểu Quốc Hội, đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp chuyên trách, người giữ các chức vụ trong cơ quan của Quốc Hội, Chính Phủ, Ủy ban nhân dân các cấp, Tòa án nhân dân, Viện kiểm sát nhân dân được Quốc Hội hoặc Hội đồng nhân dân các cấp bầu hoặc cử ra theo nhiệm kỳ.
- Người được cơ quan có thẩm quyền bổ nhiệm giữ chức vụ Tổng Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Giám đốc, kế toán trưởng trong doanh nghiệp nhà nước.
- Thành viên Hội đồng quản trị doanh nghiệp.
- Những người thuộc tổ chức chính trị, chính trị - xã hội hoạt động theo quy chế của tổ chức đó.
- Cán bộ chuyên trách công tác Đảng, Công đoàn, thanh niên trong các doanh nghiệp nhưng không hưởng lương của doanh nghiệp.
- Xã viên Hợp tác xã theo Luật Hợp tác xã không hưởng tiền lương, tiền công.
- Sĩ quan, hạ sĩ quan, chiến sỹ, quân nhân chuyên nghiệp và viên chức trong lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân.

1.4. Phân loại hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động được phân loại dựa trên các căn cứ nhất định. Việc phân loại hợp đồng lao động có tác dụng xem xét ý nghĩa của hợp đồng lao động cũng như xác định phương thức giải quyết một số vấn đề để bảo vệ các bên khỏi sự xâm hại. Có thể phân loại hợp đồng lao động theo những cách thức sau:

1.4.1. Căn cứ vào hình thức của hợp đồng lao động

Dựa vào căn cứ này hợp đồng lao động được chia làm ba loại: Hợp đồng lao động bằng văn bản, hợp đồng lao động bằng lời nói, và hợp đồng lao động bằng hành vi³¹. Hợp đồng lao động bằng văn bản là loại

³¹ Giáo trình Luật lao động Việt Nam, Chu Thanh Hương (CB), NXB Công an nhân dân, Hà Nội 2005, tr132

hợp đồng khi giao kết phải theo mẫu do Bộ LĐ-TBXH ấn hành. Hợp đồng lao động bằng văn bản phải đảm bảo nội dung quy định trong Bộ luật lao động và áp dụng cho các loại hợp đồng sau:

- Hợp đồng lao động không xác định thời hạn.
- Hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 3 tháng trở lên.

- Hợp đồng lao động làm việc trong các cơ sở dịch vụ như dịch vụ khách sạn, nhà hàng, sàn nhảy... với tư cách là vũ nữ, tiếp viên, nhân viên (Nghị định 87/CP ngày 12/12/1995 về tăng cường quản lý các loại hoạt động văn hoá và dịch vụ văn hoá, đẩy mạnh bài trừ một số tệ nạn xã hội nghiêm trọng)³²

- Hợp đồng lao động với người dưới 15 tuổi.
- Hợp đồng trách nhiệm về tài sản.

Hợp đồng lao động bằng lời nói là hợp đồng do các bên thỏa thuận chỉ thông qua đàm phán mà không lập thành văn bản. Khi giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói nếu cần có người chứng kiến thì hai bên thỏa thuận. Pháp luật lao động quy định hợp đồng lao động bằng lời nói áp dụng đối với các công việc có tính chất tạm thời mà thời hạn dưới 3 tháng.

1.4.2. Căn cứ vào thời hạn của hợp đồng để phân loại

Nếu dựa vào thời hạn để phân loại thì hợp đồng lao động gồm các loại sau:

- Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng.

- Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng.

- Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng. Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng áp dụng cho những công việc có thể hoàn thành trong khoảng thời gian dưới 12 tháng hoặc để tạm thời thay thế người lao động bị kỷ luật chuyển làm công việc

³² Giáo trình Luật lao động, Trung tâm đào tạo từ xa, TS. Nguyễn Hữu Chí, NXB CAND Hà Nội 2003, tr115

khác có thời hạn, người lao động tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động nghỉ việc vì lý do khác và hợp đồng với người đã nghỉ hưu.

Khi hợp đồng lao động xác định thời hạn và hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới; nếu không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết theo hợp đồng lao động xác định thời hạn trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn và hợp đồng đã giao kết theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng trở thành hợp đồng lao động xác định thời hạn với thời hạn là 24 tháng. Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Không được giao kết hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng để làm những công việc có tính chất thường xuyên từ 12 tháng trở lên, trừ trường hợp phải tạm thời thay thế người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự, nghỉ theo chế độ thai sản, ốm đau, tai nạn lao động hoặc nghỉ việc có tính chất tạm thời khác.

- Căn cứ vào tính kế tiếp của trình tự giao kết hợp đồng để phân loại.

Theo cách phân loại này hợp đồng lao động có hai loại là hợp đồng thử việc và hợp đồng chính thức.

- Hợp đồng thử việc cũng là một loại hợp đồng nhưng chưa phải là hợp đồng thực thụ. Trong hợp đồng này chỉ tồn tại các điều khoản cơ bản nhất như: i) Tên và địa chỉ người sử dụng lao động hoặc của người đại diện hợp pháp; ii) Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số chứng minh nhân dân hoặc giấy tờ hợp pháp khác của người lao động; iii) Công việc và địa điểm làm việc; iv) Thời hạn của hợp đồng lao động; v) Mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác; vi) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; vii) Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động.

Chính vì vậy, mức độ ràng buộc của hợp đồng thử việc chưa cao như một hợp đồng chính thức và các bên có quyền chấm dứt bất kỳ thời điểm nào mà không thể coi là bãi ước bất hợp pháp.

- Hợp đồng chính thức là hợp đồng tạo nên quan hệ lao động. Đây là cơ sở pháp lý cho việc xác lập, duy trì quan hệ lao động. Hợp đồng lao động chính thức bao giờ cũng chặt chẽ hơn so với hợp đồng thử việc về các điều khoản và ràng buộc các bên một cách chặt chẽ. Cho nên, muốn chấm dứt một hợp đồng lao động khi đã giao kết chính thức các bên phải tuân thủ các điều kiện mà pháp luật quy định.³³

1.4.3. Căn cứ vào tính hợp pháp của hợp đồng để phân loại

Theo tính hợp pháp, hợp đồng được chia làm hai loại: hợp đồng lao động hợp pháp và hợp đồng lao động vô hiệu.

Hợp đồng lao động hợp pháp là loại hợp đồng tuân thủ trình tự và các điều kiện giao kết theo qui định của pháp luật lao động.

Hợp đồng lao động vô hiệu là hợp đồng lao động có một hoặc một số hoặc tất cả nội dung của hợp đồng trái quy định của pháp luật.

Hợp đồng lao động vô hiệu có hai loại: hợp đồng lao động vô hiệu từng phần và hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ.

Hợp đồng lao động vô hiệu từng phần khi nội dung của phần đó vi phạm pháp luật nhưng không ảnh hưởng đến các phần còn lại của hợp đồng.

Hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:

- Toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động trái pháp luật;
- Người ký kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền;
- Công việc mà hai bên đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc bị pháp luật cấm;
- Nội dung của hợp đồng lao động hạn chế hoặc ngăn cản quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động.

³³ Giáo trình Luật lao động, Trung tâm đào tạo từ xa, TS. Nguyễn Hữu Chí, NXB CAND Hà Nội 2003, tr116

Thẩm quyền kết luận hợp đồng lao động vô hiệu được pháp luật lao động quy định như sau: Thanh tra lao động và Tòa án nhân dân có quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu từng phần hay toàn bộ. (Điều 51 Bộ luật lao động 2012).

Khi hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu từng phần thì xử lý như sau: i) Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên được giải quyết theo thỏa ước lao động tập thể hoặc theo quy định của pháp luật; ii) Các bên tiến hành sửa đổi, bổ sung phần của hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu để phù hợp với thỏa ước lao động tập thể hoặc pháp luật về lao động.

Khi hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ thì xử lý như sau: i) Trong trường hợp do ký sai thẩm quyền thì cơ quan quản lý nhà nước về lao động hướng dẫn các bên ký lại; ii) Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động được giải quyết theo quy định của pháp luật.

2. NỘI DUNG CỦA HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Nội dung của hợp đồng lao động là những thỏa thuận xác lập quyền và nghĩa vụ giữa các bên được phản ánh thông qua các điều khoản, hoặc thông qua lời nói trong hợp đồng lao động.

Trong khoa học luật lao động, có nhiều cách phân loại điều khoản của hợp đồng lao động dựa trên nguồn gốc, tính chất, và mức độ cần thiết của các điều khoản trong hợp đồng lao động.³⁴ Ngoài ra, khi xác định điều khoản của hợp đồng lao động còn căn cứ vào lợi ích của người lao động để xác định những điều khoản pháp luật đã quy định các bên không được thỏa thuận và những điều khoản có lợi cho người lao động.

Việc phân chia các loại điều khoản trong nội dung của hợp đồng lao động là cần thiết. Tuy vậy việc phân chia này chỉ mang tính chất tương đối. Dù phân loại theo các căn cứ nào thì hợp đồng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau:

- Tên và địa chỉ người sử dụng lao động hoặc của người đại diện hợp pháp;

³⁴ Giáo trình Luật lao động Việt Nam, PTS. Phạm Công Trứ (CB), NXBDHQG Hà Nội 1999, Tr190-191

- Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số chứng minh nhân dân hoặc giấy tờ hợp pháp khác của người lao động;
- Công việc và địa điểm làm việc;
- Thời hạn của hợp đồng lao động;
- Mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác;
- Chế độ nâng bậc, nâng lương;
- Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;
- Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động;
- Bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế;
- Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề.

Ngoài các nội dung chủ yếu trên, khi ký kết hợp đồng các bên có thể thỏa thuận thêm các nội dung khác tùy thuộc vào khả năng điều kiện của mỗi bên.

3. GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Giao kết hợp đồng lao động là hành vi của người lao động và người sử dụng lao động thông qua việc xác lập các điều khoản để thực hiện các quyền và nghĩa vụ phát sinh trong hợp đồng lao động.

3.1. Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động

Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động là những tư tưởng chỉ đạo, chi phối các chủ thể trong quá trình giao kết hợp đồng nhằm giúp cho việc giao kết hợp đồng đạt hiệu quả.

Thông qua các qui định của pháp luật, khi giao kết hợp đồng lao động các bên phải tuân thủ các nguyên tắc sau:

- Nguyên tắc tự do, tự nguyện.
- Nguyên tắc bình đẳng.
- Nguyên tắc thiện chí, hợp tác, trung thực.
- Nguyên tắc không trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội.

3.1.1. Nguyên tắc tự do, tự nguyện

Yếu tố tự do, tự nguyện là một trong những điều kiện không thể thiếu của mọi hợp đồng nói chung. Khi tham gia giao kết hợp đồng lao động các bên được quyền tự do thể hiện ý chí và lý trí của mình để xác lập các điều khoản mà trong đó chứa đựng các quyền và nghĩa vụ các chủ thể sẽ phải thực hiện. Chính vì vậy, sự tự do, tự nguyện là những yêu cầu cơ bản đầu tiên khẳng định yếu tố cá nhân của chủ thể. Các chủ thể có thể lựa chọn việc xác lập hoặc không xác lập một hoặc một số điều khoản trong hợp đồng, các chủ thể cũng có quyền thỏa thuận để thay đổi một số nội dung trong hợp đồng lao động hoặc các chủ thể có thể ký kết hoặc không ký kết về những gì mà mình đã thương lượng.

Tính tự nguyện bị chi phối bởi ý chí đích thực của người tham gia giao kết hợp đồng lao động và không chịu sự can thiệp của bên thứ ba trừ một số trường hợp đặc biệt như: “Trong trường hợp người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi, thì việc giao kết hợp đồng lao động phải được sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật của người lao động.” (Điều 18 Bộ luật lao động 2012).

Chính vì vậy mà nguyên tắc này vừa mang tính tuyệt đối, vừa mang tính tương đối.³⁵

3.1.2. Nguyên tắc bình đẳng

Bình đẳng là một nguyên tắc quan trọng cần thiết đối với người lao động và người sử dụng lao động bởi nguyên tắc này xác lập địa vị pháp lý của các chủ thể khi giao kết hợp đồng. Pháp luật quy định các trình tự, thủ tục cũng như những nội dung cơ bản để các chủ thể xác lập quyền và nghĩa vụ của mình trên cơ sở tôn trọng nhau. Tuy nhiên, người sử dụng lao động là người có quyền quản lý, có quyền đưa ra các mệnh lệnh và người lao động là người lệ thuộc vào người sử dụng lao động. Chính vì vậy, yếu tố ngang hàng của các chủ thể ngoài những giới hạn mà pháp luật lao động quy định thì trình độ nhận thức, khả năng hiểu biết pháp

³⁵ Giáo trình Luật lao động Việt Nam, Chu Thanh Hương (CB), NXB Công an nhân dân, Hà Nội 2005, tr126

luật và những yếu tố khác của người lao động sẽ khẳng định vị trí của mình trong quá trình xác lập và ký kết hợp đồng lao động.

3.1.3. Nguyên tắc thiện chí, hợp tác và trung thực

Nguyên tắc này giữ vị trí vai trò quan trọng trong quan hệ lao động bởi vì quan hệ lao động có hài hòa, ổn định và tiến bộ hay không phụ thuộc nhiều vào thiện chí và hợp tác của người lao động và người sử dụng lao động. Mặc dù lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động mâu thuẫn nhưng xét một cách chung nhất lợi ích đó vẫn phải thống nhất. Tiền lương của người lao động và lợi nhuận của doanh nghiệp luôn tỉ lệ thuận với nhau. Do đó, trong giao kết và thực hiện hợp đồng lao động các bên phải tuân thủ nguyên tắc này. Ngoài ra, trên thực tế rất nhiều người lao động làm công việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ do đó, trung thực là một trong những yếu tố cần phải được chú trọng trong quá trình giao kết và thực hiện hợp đồng lao động.

3.1.4. Nguyên tắc không trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội

Nguyên tắc không trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội được xem là nguyên tắc đặc trưng khi giao kết hợp đồng lao động. Nguyên tắc này buộc người lao động và người sử dụng lao động phải tuân thủ tất cả những giới hạn mà pháp luật quy định. Và hơn thế nữa, thỏa ước lao động tập thể là một hợp đồng mang tính tập thể. Khi người lao động tôn trọng tuân thủ nguyên tắc này cũng có nghĩa là người lao động đã một lần nữa được bảo vệ từ chính mình.

3.2. Điều kiện giao kết hợp đồng lao động

3.2.1. Đối với người sử dụng lao động

Pháp luật lao động quy định: “Người sử dụng lao động là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng lao động; nếu là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.”

- Đối với các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức: phải có tư cách pháp nhân hoặc có giấy phép kinh doanh, có thuê mướn, sử dụng và đảm bảo việc trả lương, đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động, điều kiện làm việc, đảm bảo thời giờ làm việc, nghỉ ngơi của người lao động...

- Đối với cá nhân, hộ gia đình: Phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ, có địa chỉ hợp pháp, đảm bảo điều kiện lao động và các yếu tố cần thiết khác để thực hiện hợp đồng.

- Người có thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động với người lao động theo được quy định cụ thể như sau:

+ Đối với doanh nghiệp hoạt động theo Luật Doanh nghiệp Nhà nước, Luật Doanh nghiệp, Luật Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam là Tổng Giám đốc hoặc Giám đốc doanh nghiệp;

+ Đối với hợp tác xã là Chủ nhiệm hợp tác xã, đối với Liên hiệp hợp tác xã là Giám đốc Liên hiệp hợp tác xã;

+ Đối với các cơ quan, tổ chức, các chi nhánh, các văn phòng đại diện (gọi chung là tổ chức) của quốc tế hoặc nước ngoài đóng tại Việt Nam là người đứng đầu tổ chức (Trưởng chi nhánh, Trưởng văn phòng, Trưởng đại diện...);

+ Đối với cá nhân, hộ gia đình là người trực tiếp sử dụng lao động.

Trường hợp những người có thẩm quyền không trực tiếp giao kết hợp đồng lao động thì có thể Ủy quyền cho người khác bằng văn bản, trừ trường hợp đã quy định về phân cấp quản lý nhân sự. Riêng đối với người sử dụng lao động là cá nhân thì không được Ủy quyền.

3.2.2. Đối với người lao động

Pháp luật lao động quy định: Người lao động 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.

Khi tham gia giao kết hợp đồng lao động, người lao động phải có năng lực pháp luật và năng lực hành vi lao động, đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động. Trong trường hợp người lao động từ đủ 15 tuổi đến

dưới 18 tuổi, thì việc giao kết hợp đồng lao động phải được sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật của người lao động.

Đối với đối tượng lao động đặc thù pháp luật lao động bảo vệ quyền và lợi ích của các chủ thể này thông qua việc pháp luật lao động hạn chế quyền tham gia quan hệ lao động trong một số trường hợp nhất định.

- Thứ nhất, đối với lao động nữ: Người lao động nữ không được làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con, theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành. Người lao động nữ bất kỳ độ tuổi nào cũng không được làm việc thường xuyên dưới hầm mỏ hoặc ngâm mình dưới nước.

- Thứ hai, đối với lao động chưa thành niên: Người lao động chưa thành niên không được làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại hoặc chỗ làm việc, công việc ảnh hưởng xấu tới nhân cách theo Danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành.

- Thứ ba, đối với người lao động cao tuổi, lao động tàn tật: Người lao động cao tuổi, lao động tàn tật không được làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại có ảnh hưởng xấu tới sức khoẻ.

3.3. Cách thức giao kết hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động được giao kết trực tiếp giữa người lao động với người sử dụng lao động. Yếu tố này xuất phát từ đặc điểm mỗi người lao động có một sức lao động mà không thể tách rời hay chuyển giao cho người khác. Chính vì vậy, khi thiết lập quan hệ lao động, người lao động phải là người tự mình bày tỏ ý chí của mình thông qua việc trực tiếp ký kết hợp đồng lao động với người sử dụng lao động. Trong một số trường hợp, người lao động có thể ký kết hợp đồng với người sử dụng lao động thông qua người được ủy quyền hợp pháp thay mặt cho nhóm người lao động. Hợp đồng lao động do người được ủy quyền giao kết phải kèm

theo danh sách ghi rõ họ tên, tuổi, giới tính, địa chỉ thường trú, nghề nghiệp và chữ ký của từng người lao động.

Hợp đồng lao động này chỉ áp dụng trong trường hợp người sử dụng lao động cần lao động để giải quyết một công việc nhất định, theo mùa vụ mà thời hạn kết thúc dưới 12 tháng.

Việc pháp luật lao động quy định người lao động được ký kết thông qua người ủy quyền tạo cho người lao động và người sử dụng lao động tiết kiệm được thời gian, công sức, tuy nhiên, nếu có tranh chấp, bất đồng xảy ra giữa các bên thì hậu quả pháp lý khó giải quyết. Cho nên, pháp luật chỉ quy định đối với hợp đồng lao động có thời hạn dưới 12 tháng các bên mới được quyền ký dưới dạng này.

Ngoài ra, pháp luật lao động còn quy định người lao động có thể giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động, nhưng phải bảo đảm thực hiện đầy đủ các nội dung đã giao kết. Trong trường hợp giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động, việc tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế của người lao động được thực hiện theo quy định của Chính phủ.

3.4. Việc làm thử

Để đảm bảo cho quá trình lao động đáp ứng được yêu cầu thực tế, người sử dụng lao động có thể thỏa thuận với người lao động về việc làm thử. Thời gian thử việc căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc 01 lần đối với một công việc và bảo đảm các điều kiện sau đây:

Thời gian thử việc không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;

Thời gian thử việc không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn kỹ thuật trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ.

Thời gian thử việc không quá 6 ngày làm việc đối với công việc khác.

Hết thời gian thử việc, người sử dụng lao động thông báo kết quả làm thử cho người lao động. Nếu đạt yêu cầu các bên tiến hành ký kết hợp đồng lao động hoặc người lao động không được thông báo mà vẫn tiếp tục làm việc thì người đó đương nhiên được làm việc chính thức.

Trong thời gian thử việc người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận về quyền và nghĩa vụ của hai bên. Tiền lương trong thời gian này ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó. Các bên có quyền hủy bỏ thỏa thuận làm thử mà không cần báo trước và không phải bồi thường nếu việc làm thử không đạt yêu cầu mà hai bên đã thỏa thuận.

3.5. Hiệu lực của hợp đồng

Việc xác định thời điểm phát sinh hiệu lực của hợp đồng lao động có ý nghĩa quan trọng đối với người lao động. Thời điểm phát sinh hiệu lực của hợp đồng lao động là cơ sở để xác định thời điểm quyền và nghĩa vụ của các bên phát sinh và là căn cứ để giải quyết tranh chấp lao động. Đồng thời, nó cũng là cơ sở để xác định tổng thời gian làm việc của người lao động để làm căn cứ tính chế độ cho người lao động và là căn cứ để cơ quan nhà nước có thẩm quyền xác định các khoản bồi thường khi các bên chấm dứt trái pháp luật.

Pháp luật lao động quy định: “Hợp đồng lao động có hiệu lực từ ngày giao kết hoặc từ ngày do hai bên thỏa thuận.” (Điều 33 Bộ luật lao động 1994). Quy định này trên thực tế gặp phải một số khó khăn nhất định như việc thừa nhận quan hệ lao động hành vi, trường hợp người lao động thử việc hoặc trường hợp người lao động làm việc rồi mới ký kết hợp đồng lao động hoặc trường hợp các bên ký kết hợp đồng lao động bằng lời nói. Để khắc phục được những hạn chế trên, Bộ luật lao động sửa đổi, bổ sung 2002 quy định: “Hợp đồng lao động có hiệu lực từ ngày giao kết hoặc từ ngày do hai bên thỏa thuận hoặc từ ngày người lao động bắt đầu làm việc.” Pháp luật lao động cũng quy định khi ký kết hợp đồng lao động hai bên phải thỏa thuận cụ thể ngày có hiệu lực của hợp đồng lao động và ngày bắt đầu làm việc.

Trường hợp người lao động đi làm ngay sau khi ký kết hợp đồng lao động, thì ngày có hiệu lực là ngày ký kết. Trường hợp người lao động đã đi làm một thời gian sau đó mới ký hợp đồng lao động hoặc hợp đồng lao động miệng, thì ngày có hiệu lực là ngày người lao động bắt đầu làm việc.

Pháp luật hiện hành quy định hợp đồng lao động có hiệu lực kể từ ngày các bên giao kết trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác hoặc pháp luật có quy định khác. (Điều 25 Bộ luật lao động 2012).

4. THỰC HIỆN, THAY ĐỔI, TẠM HOÃN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

4.1. Thực hiện hợp đồng lao động

Thực hiện hợp đồng lao động là trường hợp các bên thông qua hành vi của mình để thực hiện các điều khoản đã cam kết trong hợp đồng lao động. Công việc theo hợp đồng lao động phải do người lao động đã giao kết hợp đồng thực hiện.

Cũng như một số loại hợp đồng, trong quá trình thực hiện các bên phải thực hiện đúng, đầy đủ các nghĩa vụ đã xác lập trong hợp đồng lao động. Ngoài ra, hợp đồng lao động là loại hợp đồng gắn với một thị trường lao động nhất định trong đó sức lao động là một yếu tố gắn liền với người lao động mà không thể chuyển giao cho người khác, hợp đồng lao động là loại hợp đồng chứa đựng yếu tố quản lý. Do đó, khi thực hiện hợp đồng lao động, ngoài các yêu cầu trên người lao động và người sử dụng lao động phải tôn trọng những cam kết trên cơ sở bình đẳng, hợp tác, cùng chung một mục đích nhất định.

4.2. Thay đổi nội dung hợp đồng lao động

Thay đổi hợp đồng lao động là hành vi các bên thông qua việc xác lập lại các điều khoản của hợp đồng lao động làm thay đổi quyền và nghĩa vụ đã cam kết trước đó. Thay đổi hợp đồng lao động là quá trình giúp các bên xác lập lại các quyền và nghĩa vụ phù hợp với điều kiện thực tế tại thời điểm thay đổi, là cơ sở để góp phần ổn định quan hệ lao động, hạn chế các tranh chấp, bất đồng có thể xảy ra. Pháp luật lao động cho phép người lao động, người sử dụng lao động hoặc cả hai bên được quyền chủ động đề xuất việc thay đổi hợp đồng lao động. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu bên nào có

yêu cầu thay đổi nội dung hợp đồng thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất ba ngày.

Trong trường hợp hai bên thỏa thuận được thì việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động được tiến hành bằng việc ký kết phụ lục hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới. Trong trường hợp hai bên không thỏa thuận được việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết.

Ngoài ra, pháp luật lao động cũng cho phép người sử dụng lao động được quyền thay đổi nội dung hợp đồng lao động thông qua việc chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động nhưng không quá 60 ngày cộng dồn trong một năm trong trường hợp người sử dụng lao động khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh.

Khi tạm thời chuyển người lao động làm việc khác hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất ba ngày, phải báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe và giới tính của người lao động. Người lao động tạm thời làm công việc khác được trả lương theo công việc mới; nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương cũ thì được giữ nguyên mức tiền lương cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% mức tiền lương cũ nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định.

4.3. Tạm hoãn hợp đồng lao động

Tạm hoãn hợp đồng lao động là việc tạm ngừng việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ đã được hai bên thỏa thuận trong hợp đồng lao động trong một thời gian nhất định.³⁶

³⁶ Giáo trình Luật lao động Việt Nam, PTS. Phạm Công Trứ (CB), NXBDHQQ Hà Nội 1999, tr203

Tạm hoãn hợp đồng lao động được coi là tình trạng “đóng băng” của quan hệ lao động, là một sự kiện pháp lý đặc biệt,³⁷ hoặc có thể gọi là sự đình ước.³⁸

Có nhiều quan điểm khác nhau về tạm hoãn hợp đồng lao động, các trường hợp sau thông thường được coi là đương nhiên tạm hoãn hợp đồng:

- Người lao động nghỉ việc do ốm đau, bị tai nạn, nghỉ thai sản.
- Người lao động nghỉ việc vì tham gia đình công.³⁹
- Pháp luật lao động quy định hợp đồng lao động được tạm hoãn thực hiện trong những trường hợp sau:

- + Người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự.
- + Người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật tố tụng hình sự.
- + Người lao động phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, đưa vào cơ sở cai nghiện bắt buộc, cơ sở giáo dục bắt buộc.
- + Lao động nữ mang thai theo quy định.
- + Các trường hợp khác do hai bên thỏa thuận.

Trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động đối với các trường hợp trên, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc và người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.

5. CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Chấm dứt hợp đồng lao động là trường hợp các bên chấm dứt việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ đã thỏa thuận trong hợp đồng. Pháp luật

³⁷ Giáo trình Luật lao động, Trung tâm đào tạo từ xa, TS. Nguyễn Hữu Chí, NXB CAND Hà Nội 2003, tr122

³⁸ Giáo trình Luật lao động Việt Nam, Chu Thanh Hường (CB), NXB Công an nhân dân, Hà Nội 2005, tr136

³⁹ Nguyễn Thị Tú Uyên, Tìm hiểu về những vấn đề cơ bản của Luật lao động trong nền kinh tế thị trường, NXBDHQG Hồ Chí Minh 2002, tr96

quy định có nhiều trường hợp chấm dứt hợp đồng tuy nhiên thực tế cho thấy trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động do một bên dễ dẫn đến những tranh chấp xảy ra và để lại những hậu quả pháp lý nhất định. Tranh chấp lao động xảy ra thông thường do người lao động hoặc người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng không có căn cứ theo quy định của pháp luật, chấm dứt hợp đồng không theo trình tự, thủ tục, chấm dứt hợp đồng do người lao động yêu cầu thay đổi một số nội dung trong hợp đồng lao động nhưng không được người sử dụng lao động chấp nhận hoặc chấm dứt hợp đồng do người lao động không chịu ký hợp đồng lao động có thời hạn... Từ thực tế đó, pháp luật lao động đã quy định rất cụ thể các trường hợp người lao động và người sử dụng lao động được quyền thỏa thuận chấm dứt hợp đồng hoặc các trường hợp được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

5.1. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động

Pháp luật quy định các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động bao gồm:

- Hết hạn hợp đồng lao động, trừ trường hợp khi người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ công đoàn mà hết hạn hợp đồng lao động thì được gia hạn hợp đồng lao động đã giao kết đến hết nhiệm kỳ.

- Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.

- Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.

- Người lao động đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội và tuổi hưởng lương hưu theo quy định.

- Người lao động bị kết án tù giam, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật của Tòa án.

- Người lao động chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết.

- Người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết; người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động.

- Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định của pháp luật.
- Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.
- Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã.

Chấm dứt hợp đồng lao động do hai bên thỏa thuận hoặc từ phía bên thứ ba (Tòa án, cơ quan y tế) trong những trường hợp trên mà các bên thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ xác lập trong hợp đồng và người sử dụng lao động thanh toán các chế độ cho người lao động đúng quy định của pháp luật lao động thì thông thường không kéo theo những hậu quả pháp lý về bồi thường khi tranh chấp xảy ra.

5.2. Các trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động được xem là một biện pháp hành chính trong đó người lao động được thanh toán các chế độ trợ cấp khi chấm dứt đúng pháp luật hoặc các bên cũng phải bồi thường thiệt hại cho nhau khi chấm dứt hợp đồng trái pháp luật.

5.2.1. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Đối với loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn, người lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần chứng minh lý do nhưng phải báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 45 ngày trừ trường hợp đối với lao động nữ mang thai chấm dứt hợp đồng lao động.

Đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng, người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng trước thời hạn trong những trường hợp sau đây:

- Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;

- Không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;

- Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động;

- Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 90 ngày liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa được hồi phục.

Đối với các trường hợp này, khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, người lao động phải báo trước bằng văn bản cho người sử dụng lao động biết ít nhất 3 ngày làm việc.

- Bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động;

- Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước;

Đối với hai trường hợp này, người lao động phải báo trước bằng văn bản cho người sử dụng lao động biết ít nhất 30 ngày làm việc áp dụng với loại hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng; ít nhất ba ngày làm việc nếu là hợp đồng theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng;

- Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền;

Thời hạn mà lao động nữ phải báo trước cho người sử dụng lao động tùy thuộc vào thời hạn do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định.

5.2.2. Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

- Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp sau:

+ Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động;

+ Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, đã

điều trị 06 tháng liên tục, đối với người lao động làm theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục.

- Khi sức khỏe của người lao động bình phục, thì người lao động được xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động;

+ Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật, mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc;

+ Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động.

- Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước:

+ Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

+ Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn;

+ Ít nhất 03 ngày làm việc đối với trường hợp người lao động bị ốm đau, tai nạn và đối với hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

5.2.3. Các trường hợp không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Để bảo vệ người lao động, hạn chế sự lạm dụng của người sử dụng lao động trong việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, pháp luật quy định người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong các trường hợp sau:

- Người lao động ốm đau hoặc bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo quyết định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền, trừ trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 38 của Bộ luật này.

- Người lao động đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng và những trường hợp nghỉ khác được người sử dụng lao động đồng ý.

- Lao động nữ kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Tòa

án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết hoặc người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động.

- Người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

5.3. Quyền lợi và trách nhiệm của các bên khi chấm dứt hợp đồng lao động

Khi chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm trợ cấp thôi việc.

Trợ cấp thôi việc được xem là một phần tiền lương gọi là “trả chậm”, là một phần giá trị mới của người lao động đã tạo ra trong lợi nhuận thu được của người sử dụng lao động, là một phần tiền thưởng thêm cho người lao động do đã tận tâm làm việc cho đến khi nghỉ việc.⁴⁰

Trợ cấp thôi việc cũng được hiểu là những đảm bảo về vật chất đối với người lao động khi chấm dứt quan hệ lao động trong những trường hợp do pháp luật quy định nhằm giúp người lao động giải quyết một phần khó khăn do không có thu nhập để ổn định đời sống và tìm kiếm công việc làm mới.⁴¹

- Điều kiện người lao động được hưởng trợ cấp thôi việc:

+ Người lao động đã làm việc trong các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức từ đủ 12 tháng trở lên.

+ Người lao động chấm dứt hợp đồng lao động trong các trường hợp sau:

- Hết hạn hợp đồng lao động.
- Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.
- Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.

- Người lao động bị kết án tù giam, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật của Tòa án.

⁴⁰ Chuyên đề về Bộ luật lao động 1994 của Việt Nam, Bộ tư pháp Viện nghiên cứu khoa học pháp lý 1994, tr 52-53.

⁴¹ Ths Đàm Bích Hiền, Trợ cấp thôi việc theo Luật lao động Việt Nam, NXBCTQG Hà Nội 2000, tr19

- Người lao động chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết.

- Người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết; người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động.

- Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

- Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã.

- Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động người lao động không được hưởng trợ cấp thôi việc:

- Người lao động đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội và tuổi hưởng lương hưu theo quy định.

- Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định.

- Mức hưởng, cách tính và chi trả trợ cấp thôi việc:

+ Mức hưởng trợ cấp thôi việc dựa trên số năm làm việc và tiền lương của người lao động. Mỗi năm người lao động làm việc, người lao động được hưởng trợ cấp nửa tháng lương.

+ Cách tính và chi trả chế độ trợ cấp:

$$\text{Tiền trợ cấp thôi việc} = \frac{\text{Tổng thời gian làm việc tại doanh nghiệp tính trợ cấp thôi việc}}{\text{Tiền lương làm căn cứ tính trợ cấp thôi việc}} \times \frac{1}{2}$$

Trong đó:

- 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 Luật bảo hiểm xã hội và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc.

Trường hợp, tổng thời gian làm việc tại doanh nghiệp tính trợ cấp thôi việc có tháng lẻ (kể cả trường hợp người lao động có thời gian làm việc tại doanh nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên nhưng tổng thời gian làm việc tại doanh nghiệp tính trợ cấp thôi việc dưới 12 tháng) thì được làm tròn như sau:

+ Từ đủ 01 tháng đến dưới 06 tháng làm tròn thành 1/2 năm.

+ Từ đủ 06 tháng đến dưới 12 tháng làm tròn thành 01 năm.

- Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi người lao động thôi việc.

- *Nguồn kinh phí chi trả trợ cấp thôi việc:*

+ Đối với doanh nghiệp, nguồn kinh phí chi trả trợ cấp thôi việc hạch toán vào giá thành hoặc phí lưu thông;

+ Đối với cơ quan hành chính, sự nghiệp hưởng lương từ ngân sách nhà nước có sử dụng lao động theo hợp đồng lao động, nguồn kinh phí chi trả trợ cấp thôi việc do ngân sách Nhà nước cấp trong chi thường xuyên của cơ quan;

+ Đối với cơ quan, tổ chức, đơn vị khác và cá nhân có sử dụng lao động theo hợp đồng lao động thì cơ quan, tổ chức, đơn vị đó tự chi trả trợ cấp thôi việc.

- Phương thức chi trả trợ cấp thôi việc: người lao động được trả trực tiếp, một lần, tại nơi làm việc và đúng thời hạn theo quy định của pháp luật lao động. Trong thời hạn bảy ngày, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên; trường hợp đặc biệt (trả trợ cấp thôi việc đối với người lao động đã làm việc trong nhiều doanh nghiệp, doanh nghiệp chấm dứt hoạt động hoặc một trong hai bên gặp thiên tai, hoả hoạn) có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày.

5.4. Nghĩa vụ của các bên khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động vi phạm quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động, người sử dụng lao động

và các trường hợp người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Để đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của các bên khi giao kết hợp đồng lao động, pháp luật lao động quy định trong quá trình thực hiện hợp đồng, nếu người lao động, người sử dụng lao động chấm dứt trái pháp luật thì phải bồi thường bằng tiền hoặc bồi thường chi phí đào tạo hoặc người sử dụng lao động phải nhận người lao động vào làm việc.

- Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật được quy định như sau:

+ Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

+ Trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc, thì ngoài khoản tiền bồi thường trên, người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định.

+ Trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý, thì ngoài khoản tiền bồi thường trên và trợ cấp thôi việc theo quy định, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.

+ Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động mà người lao động vẫn muốn làm việc thì ngoài khoản tiền bồi thường trên, hai bên thương lượng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

+ Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho người lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước.

- Nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật được quy định như sau:

+ Không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

+ Nếu vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho người sử dụng lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước.

+ Phải hoàn trả chi phí đào tạo cho người sử dụng lao động theo quy định. Chi phí đào tạo bao gồm các khoản chi có chứng từ hợp lệ về chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị, vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người học trong thời gian đi học. Trường hợp người lao động được gửi đi đào tạo ở nước ngoài thì chi phí đào tạo còn bao gồm chi phí đi lại, chi phí sinh hoạt trong thời gian ở nước ngoài.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. GIÁO TRÌNH VÀ BÀI GIẢNG

1. Giáo trình Luật lao động Việt Nam, Khoa Luật ĐHQG Hà Nội, NXBĐHQG Hà Nội 1999, PGS. Phạm Công Trứ (CB).
2. Giáo trình Luật lao động Việt Nam, Trường Đại học Luật Hà Nội, NXBCAND, Hà Nội 2005, Chu Thanh Hường (CB).
3. Giáo trình Luật lao động Việt Nam, Trung tâm đào tạo từ xa Huế, NXBCAND Hà Nội 2003, TS. Nguyễn Hữu Chí (CB).
4. Giáo trình pháp luật bảo đảm xã hội, Ths. Trần Quang Huy (CB), Ths. Đức Minh, Nguyễn Hiền Phương, NXBCAND, Hà Nội 2001.
5. Giáo trình pháp luật bảo đảm xã hội, Th.s Nguyễn Hiền Phương (CB), Th.s Trần Quang Huy, Th.s Đức Minh, NXBCAND, Hà Nội 2008.
6. Giáo trình Luật an sinh xã hội, Trường Đại học Luật Hà Nội, NXB Tư pháp, Hà Nội 2005.
7. Tập bài giảng Luật lao động, Trường Đại học Luật TP Hồ Chí Minh, Khoa Luật Dân sự.
8. Tập bài giảng Luật lao động, Ths. Đào Mộng Điệp, Khoa Luật Trường Đại học Khoa học Huế 2004.
9. Tập bài giảng pháp luật an sinh xã hội, Ths. Đào Mộng Điệp, Khoa Luật Trường Đại học Khoa học Huế 2004.
10. Tập bài giảng bảo hộ lao động, Trường Cao đẳng lao động xã hội, NXB Lao động, Hà Nội 2001.

2. TÀI LIỆU THAM KHẢO KHÁC

1. Các văn bản pháp luật về lao động, NXB Thống kê, Hà Nội 2007.
2. Chính sách xã hội và đổi mới cơ chế quản lý việc thực hiện, PGS.PTS Trần Đình Hoan, NXBCTQG, Hà Nội 1996.
3. Chuyên đề về Bộ luật lao động 1994 của Việt Nam, Thông tin khoa học pháp lý, Bộ Tư Pháp, Viện nghiên cứu khoa học pháp lý, Hà Nội 1994.
4. Đổi mới chính sách bảo hiểm xã hội đối với người lao động, PGS,PTS Trần Quang Hùng, PTS Mạc Văn Tiến, NXBCTQG, Hà Nội 1998.

5. Điều kiện lao động trong các doanh nghiệp ở Việt Nam, Viện Khoa học lao động và các vấn đề xã hội, NXBCTQG, Hà Nội 1996.
6. Hướng dẫn thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội hiện hành, NXB Lao động, Hà Nội 1999
7. Một số vấn đề cơ bản về quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động trong pháp luật lao động hiện hành, Luật gia Đỗ Bá Tường, NXBCTQG, Hà Nội 2004.
8. Một số vấn đề cơ bản về Luật lao động nước ta, Đỗ Bá Tường, NXBCTQG, Hà Nội 1997.
9. Một số nội dung cơ bản về bảo hiểm xã hội của ILO, Tập I, II.
10. Những vấn đề cần biết về Bộ luật lao động, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, NXB Lao động, Hà Nội 1996.
11. Từ điển giải thích thuật ngữ pháp lý thông dụng, Nguyễn Duy Lãm (CB), NXBĐHQGHN, Hà Nội 2001.
12. Tìm hiểu những vấn đề cơ bản của Luật lao động trong nền kinh tế thị trường, NXBĐHQGTP Hồ Chí Minh, 2002.
13. Tìm hiểu thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành, Luật gia Trần Quang Dung, NXB Đồng Nai 2000.
14. Tìm hiểu về tuyển dụng, thôi việc kỷ luật, trách nhiệm vật chất của cán bộ, công chức và người lao động, NXB Lao động 1999.
15. Tìm hiểu Luật lao động Việt Nam, Đặng Đức San (CB), Đỗ Gia Thư, Nguyễn Văn Phần, NXBCTQG, Hà Nội 1996.
16. Thị trường lao động cơ sở lý luận và thực tiễn ở Việt Nam, TSKH Phạm Đức Chính, NXBCTQG, Hà Nội 2005.
17. Trợ cấp thôi việc theo Luật lao động Việt Nam, Ths Đàm Bích Hiên, NXBCTQG, Hà Nội 2000.
18. 120 câu hỏi đáp về giải quyết tranh chấp lao động, Phạm Công Bảy, NXBCTQG, Hà Nội 2000.

NHÀ XUẤT BẢN ĐẠI HỌC HUẾ

07 Hà Nội, Huế - Điện thoại: 054.3834486; Fax: 054.3819886

Chịu trách nhiệm xuất bản

Giám đốc: Nguyễn Xuân Khoát
Tổng biên tập: Hoàng Đức Khoa

Biên tập nội dung

Duy Nguyễn

Biên tập kỹ - mỹ thuật

Bình Tuyên

Trình bày bìa

Bình Tuyên

Chế bản vi tính

Phương Thảo

**GIÁO TRÌNH
LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM
(Phần 1)**

(tái bản lần thứ nhất)

In 1000 bản, khổ 16 x 24 cm tại Công ty in ấn và quảng cáo Tân Phát: 96 Trương Gia Mô, phường Vĩnh Dạ, thành phố Huế. Số đăng ký KHXB: 210 - 2013/CXB/18 - 03/ĐHH. Quyết định xuất bản số: 106/QĐ-ĐHH-NXB, cấp ngày 06 tháng 7 năm 2013. In xong và nộp lưu chiểu Quý III năm 2013.