

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH ĐIỆN BIÊN
TRƯỜNG CAO ĐẲNG KINH TẾ - KỸ THUẬT ĐIỆN BIÊN

GIÁO TRÌNH
MÔN HỌC: LUẬT LAO ĐỘNG
NGÀNH: DỊCH VỤ PHÁP LÝ
TRÌNH ĐỘ: CAO ĐẲNG

*(Ban hành kèm theo Quyết định 1372/QĐ-CDKTKTĐB ngày 31 tháng 12 năm 2019
của Hiệu trưởng Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên)*

Điện Biên, năm 2019

TUYÊN BỐ BẢN QUYỀN

Tài liệu này thuộc loại sách giáo trình trên các nguồn thông tin có thể được phép dùng nguyên bản hoặc trích dùng cho các mục đích về đào tạo và tham khảo.

Mọi mục đích khác mang tính lệch lạc hoặc sử dụng với mục đích kinh doanh thiếu lành mạnh sẽ bị nghiêm cấm.

LỜI GIỚI THIỆU

Luật lao động là ngành luật trong hệ thống pháp luật Việt Nam, điều chỉnh các quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động với người lao động và các quan hệ xã hội liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động phát sinh trong quá trình sử dụng lao động.

Luật lao động là một khoa học pháp lý chuyên ngành, có đối tượng nghiên cứu là toàn bộ hệ thống các quy phạm pháp luật lao động, bản chất, nội dung, sự phát sinh, phát triển của các quy phạm; nghiên cứu những nét đặc trưng của các quan hệ pháp luật lao động; nghiên cứu các quan điểm, khái niệm, tư tưởng, học thuyết pháp lý có liên quan đến ngành luật lao động; nghiên cứu mối quan hệ hữu cơ giữa quan hệ sản xuất và pháp luật lao động.

Sự xuất hiện đại diện các bên quan hệ lao động là hệ quả tất yếu của quá trình phát triển của nền kinh tế thị trường và phản ánh sự thay đổi về chất của hoạt động giải quyết mâu thuẫn kinh tế trong quan hệ lao động hiện đại. Đó là bước chuyển của quy trình giải quyết xung đột lợi ích lao động từ cấp độ cá nhân chuyên sang cấp độ tập thể. Theo quy luật chung của sự vận động, sự vật, hiện tượng luôn hướng đến sự hoàn thiện.

Nghiên cứu quá trình phát triển của thị trường lao động cho thấy khi các bên liên kết ở mức cao, như ở cấp ngành hay liên ngành, thì trong thương lượng tập thể giữa họ lợi ích chung của xã hội sẽ được tính đến. Bởi khi đó hoạt động đại diện của các bên cũng như thoả thuận mà họ thực hiện sẽ bao trùm một số lớn các đơn vị sử dụng lao động. Những mối quan tâm sẽ mang tính cộng đồng và công luận trở thành yếu tố không thể bỏ qua. Các nhà nghiên cứu cho rằng ở hoàn cảnh đó đại diện của các bên không có cách lựa chọn nào khác là *“phải hành xử một cách có trách nhiệm”*. Vì vậy, sự xuất hiện của hoạt động đại diện trên thị trường lao động, một cách tự nhiên cũng thúc đẩy tiến bộ xã hội.

Môn học Luật lao động trong chương trình đào tạo luật được xây dựng theo các cấp độ khác nhau, nhằm trang bị cho người học những hiểu biết về quan hệ lao động và các quan hệ liên quan đến quan hệ lao động.

Giáo trình được biên soạn dùng làm tài liệu giảng dạy chính thức ngành Dịch vụ pháp lý trình độ Cao đẳng, cuốn sách này chắc chắn không tránh khỏi những thiếu sót. Ban biên soạn mong nhận được sự góp ý, phê bình của giảng viên, sinh viên và bạn đọc để cuốn sách được hoàn thiện hơn trong lần tái bản sau. Trân trọng cảm ơn!

Điện Biên, ngày tháng năm

Chủ biên

ThS. Đãi Thanh Phúc

GIÁO TRÌNH MÔN HỌC

LUẬT LAO ĐỘNG

Mã môn học: C.LLĐO.2.220_Luật Lao động

I. Vị trí, tính chất của môn học

Vị trí: Luật lao động là môn học chuyên môn trong chương trình đào tạo ngành Dịch vụ pháp lý. Là môn học được bố trí sau khi học xong các môn cơ sở và môn Lý luận chung Nhà nước và pháp luật, Luật Hiến pháp, Luật dân sự.

- Tính chất: Môn học luật lao động là môn học nghiên cứu các quy định của pháp luật lao động hiện hành trong một số lĩnh vực lao động.

II. Mục tiêu môn học

- Về kiến thức: Môn học luật Lao động trang bị cho sinh viên những kiến thức cơ bản về pháp luật lao động trong nền kinh tế thị trường, giúp sinh viên hiểu biết những quy định pháp luật về lao động, sử dụng pháp luật để bảo vệ hữu hiệu quyền lợi của mình.

- Về kỹ năng:

+ Hiểu, phân tích được các quy định pháp luật về lao động như quan hệ pháp luật, bảo hộ lao động, bảo hiểm, công đoàn.

+ Tư vấn được cách giải quyết một số tranh chấp phát sinh trong hợp đồng lao động

- Về năng lực tự chủ và trách nhiệm: Làm việc độc lập trong điều kiện làm việc thay đổi, chịu trách nhiệm cá nhân và trách nhiệm một phần đối với nhóm.

CHƯƠNG I: KHÁI NIỆM LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM

I. ĐỐI TƯỢNG, PHƯƠNG PHÁP ĐIỀU CHỈNH CỦA LUẬT LAO ĐỘNG

1. Đối tượng điều chỉnh của luật lao động

Gồm 2 nhóm: Quan hệ lao động; Các quan hệ liên quan đến quan hệ LĐ.

a. Quan hệ lao động

Là quan hệ giữa con người với con người trong lao động nhằm tạo ra các giá trị vật chất, tinh thần phục vụ chính bản thân, gia đình và xã hội.

b. Các quan hệ liên quan đến quan hệ lao động

* Quan hệ về việc làm:

Quan hệ việc làm là quan hệ được xác lập để đảm bảo việc làm cho người lao động. Thể hiện ở 3 loại chủ yếu: Quan hệ việc làm giữa nhà nước và người lao động, quan hệ giữa đơn vị sử dụng lao động với người lao động, quan hệ việc làm giữa các trung tâm dịch vụ việc làm với người lao động.

* Quan hệ học nghề.

* Quan hệ về bồi thường thiệt hại.

* Quan hệ về bảo hiểm xã hội.

* Quan hệ giữa người sử dụng lao động và đại diện của tập thể lao động.

* Quan hệ về giải quyết tranh chấp lao động và các cuộc đình công.

* Quan hệ về quản lý lao động.

2. Phương pháp điều chỉnh của luật lao động

Gồm 3 phương pháp điều chỉnh của Luật lao động.

a. Phương pháp thỏa thuận:

Áp dụng chủ yếu trong trường hợp xác lập quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động và khi xác lập thỏa ước lao động tập thể.

b. Phương pháp mệnh lệnh

Áp dụng trong lĩnh vực tổ chức và quản lý lao động, thường được dùng để xác định nghĩa vụ của người lao động với người sử dụng lao động.

c. Thông qua các hoạt động công đoàn, tác động vào các quan hệ phát sinh trong quá trình lao động

II. CÁC NGUYÊN TẮC CƠ BẢN CỦA LUẬT LAO ĐỘNG

1. Bảo vệ người lao động

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

- Lựa chọn công việc cụ thể, nghề nghiệp theo khả năng của bản thân.

- Lựa chọn nơi làm việc thích hợp với điều kiện sống, sinh hoạt của bản thân và gia đình.

- Có quyền tham gia quan hệ lao động với bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm.

- Tự do xác lập, chấm dứt quan hệ lao động.

b. Trả lương theo lao động

- Lao động có trình độ nghề nghiệp cao, thành thạo, chất lượng cao, làm việc nhiều thì trả công cao và ngược lại.

- Những lao động ngang nhau thì phải trả công ngang nhau.

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

- Được đảm bảo làm việc trong điều kiện an toàn.

- Được trang bị các phương tiện bảo hộ...

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

đ. Tôn trọng quyền đại diện của tập thể lao động

e. Thực hiện bảo hiểm xã hội đối với người lao động

2. Bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động

- Tài sản, quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động bị người lao động làm thiệt hại, bị xâm hại thì họ có quyền yêu cầu bồi thường.

- Người sử dụng LĐ có quyền khen thưởng, kỷ luật, chấm dứt hợp đồng...

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

Sự xuất hiện của hoạt động đại diện chính là sự bù đắp tất yếu cho những thuộc tính được xem là “hạn chế” riêng có của quan hệ lao động, nhằm giữ mối quan hệ hàng hóa - tiền tệ đặc biệt này trong trạng thái cân bằng tương đối để có thể tiếp tục duy trì, ổn định và phát triển.

Nghiên cứu quá trình phát triển của thị trường lao động cho thấy khi các bên liên kết ở mức cao, như ở cấp ngành hay liên ngành, thì trong thương lượng tập thể giữa họ lợi ích chung của xã hội sẽ được tính đến. Bởi khi đó hoạt động đại diện của các bên cũng như thỏa thuận mà họ thực hiện sẽ bao trùm một số lớn các đơn vị sử dụng lao động. Những mối quan tâm sẽ mang tính cộng đồng và công luận trở thành yếu tố không thể bỏ qua. Các nhà nghiên cứu cho rằng ở hoàn cảnh đó đại diện của các bên không có cách lựa chọn nào khác là “*phải hành xử một cách có trách nhiệm*”} Vì vậy, sự xuất hiện của hoạt động đại diện trên thị trường lao động, một cách tự nhiên cũng thúc đẩy tiến bộ xã hội.

Rõ ràng tổ chức đại diện có vai trò lớn và vai trò đó cần được phát huy đầy đủ. Tuy nhiên, thực tế cho thấy pháp luật với chức năng điều chỉnh các quan hệ xã hội có thể thúc đẩy những xu hướng tích cực tạo sự hài hòa trong quan hệ lao động và thúc đẩy kinh tế phát triển song cũng có thể làm hạn chế vai trò tích

cực của các tổ chức đại diện trong quan hệ lao động. Tổ chức Lao động quốc tế luôn khuyến nghị các quốc gia thực hiện tự do liên kết, hiệp hội, tự do công đoàn và thương lượng tập thể và coi đây là những tiêu chuẩn pháp lí quốc tế quan trọng bậc nhất

III. NGUỒN CỦA LUẬT LAO ĐỘNG

Nguồn của luật lao động là các văn bản pháp luật do cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành.

1. Hiến pháp
2. Các luật
3. Pháp lệnh
4. Nghị định, Nghị quyết, Quyết định, Chỉ thị của Chính phủ và Thủ tướng Chính phủ
5. Thông tư của các Bộ

CHƯƠNG II: QUAN HỆ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

I. QUAN HỆ PHÁP LUẬT VỀ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

1. Khái niệm

Quan hệ pháp luật (về sử dụng) lao động là những quan hệ xã hội phát sinh trong quá trình sử dụng sức lao động của người lao động ở các cơ quan nhà nước, các tổ chức xã hội, các hợp tác xã, các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế.

Đặc điểm:

- Trong quan hệ pháp luật lao động, người lao động phải tự mình hoàn thành các công việc được giao.
- Trong quan hệ pháp luật lao động, người sử dụng LĐ có quyền tổ chức, quản lý, kiểm tra, giám sát quá trình lao động của người lao động.
- Trong quá trình tồn tại, thay đổi hay chấm dứt quan hệ pháp luật lao động, thường có sự tham gia của đại diện tập thể lao động.

2. Chủ thể của quan hệ pháp luật lao động

a. Người lao động - chủ thể của quan hệ pháp luật lao động

Người lao động là người ít nhất đủ 15 tuổi, có khả năng lao động (có thể lực và trí lực).

Ngoài ra, còn có chủ thể có năng lực hành vi lao động không đầy đủ (năng lực hành vi lao động 1 phần).

Ví dụ: Ca nhạc thiếu nhi do đặc thù của 1 số ngành như VH, nghệ thuật... tuy nhiên những trường hợp này phải được cha mẹ hoặc người giám hộ cho phép.

b. Bên sử dụng lao động

- Nhóm thứ nhất: Các cơ quan nhà nước, các tổ chức xã hội, các hợp tác xã, các cơ quan, tổ chức nước ngoài trên lãnh thổ Việt Nam muốn tuyển dụng lao động phải có tư cách pháp nhân theo pháp luật Việt Nam.
- Nhóm thứ hai: Các DN thuộc các thành phần kinh tế, các đơn vị này muốn tham gia tuyển dụng phải được phép kinh doanh theo pháp luật hiện hành.

3. Nội dung của quan hệ pháp luật lao động

a. Quyền và nghĩa vụ của người lao động

+ Quyền:

- Được trả lương theo số và chất lượng lao động.
- Được đảm bảo an toàn lao động.
- Được bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật...

+ Nghĩa vụ:

- Thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể chấp hành nội quy của đơn vị.

- Chấp hành kỷ luật lao động, thực hiện các quy định về an toàn LĐ, vệ sinh lao động...

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

+ Quyền:

- Tuyển chọn, bố trí và điều hành lao động theo nhu cầu sản xuất, công việc.

- Quyền khen thưởng, xử lý vi phạm.

- Quyền được chấm dứt hợp đồng lao động trong 1 số trường hợp nhất định.

+ Nghĩa vụ:

- Đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động.

- Đảm bảo kỷ luật lao động.

4. Khách thể của quan hệ pháp luật lao động

Là sức lao động của người lao động.

5. Những căn cứ làm phát sinh, thay đổi, chấm dứt quan hệ pháp luật LĐ

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

Là sự kiện người lao động vào làm việc tại các đơn vị sử dụng lao động.

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

Là những sự kiện làm thay đổi quyền và nghĩa vụ của các chủ thể trong quan hệ pháp luật lao động đã xác lập.

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

Là biến cố pháp lý và những sự kiện xảy ra do ý chí của con người.

II. QUAN HỆ VỀ VIỆC LÀM

1. Quan hệ về đảm bảo việc làm giữa nhà nước và người lao động

- Chính phủ quyết định chương trình việc làm quốc gia.

- Bộ lao động thương binh - xã hội chủ trì cùng bộ khoa học, bộ tài chính và các bộ ngành có liên quan lập kế hoạch thực hiện chương trình quốc gia về việc làm và quỹ quốc gia về việc làm để chính phủ trình quốc hội quyết định.

- Nhà nước có trách nhiệm lập quỹ quốc gia về việc làm từ các nguồn:

+ Ngân sách nhà nước.

+ Các nguồn khác ngoài ngân sách Nhà nước.

- Nhà nước có chính sách triển khai thành lập, kiểm tra, giám sát hoạt động của các trung tâm giới thiệu việc làm.

- UBND tỉnh có trách nhiệm xây dựng chương trình việc làm, lập quỹ về việc làm của địa phương mình.

III. QUAN HỆ HỌC NGHỀ

1. Các cơ sở dạy nghề
2. Điều kiện của các cơ sở dạy nghề
3. Hợp đồng học nghề
4. Chính sách áp dụng
5. Quy định mới về dạy nghề - học nghề

IV. QUAN HỆ PHÁP LUẬT GIỮA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG VÀ TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN, ĐẠI DIỆN TẬP THỂ NGƯỜI LAO ĐỘNG

V. QUAN HỆ PHÁP LUẬT VỀ BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI

VI. QUAN HỆ PHÁP LUẬT VỀ BẢO HIỂM XÃ HỘI

VII. QUAN HỆ PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG VÀ CÁC CUỘC ĐÌNH CÔNG

VIII. QUAN HỆ PHÁP LUẬT VỀ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG

CHƯƠNG III:

QUYỀN HẠN CỦA CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM

I. VAI TRÒ CỦA CÔNG ĐOÀN

1. Vị trí của công đoàn

Công đoàn là tổ chức chính trị xã hội rộng lớn nhất của giai cấp công nhân và người lao động Việt Nam tự nguyện lập ra dưới sự lãnh đạo của Đảng CS VN, là thành viên của hệ thống chính trị của xã hội VN, là trường học chủ nghĩa xã hội của người lao động.

2. Tổ chức công đoàn

Về phương diện nội bộ, công đoàn được tổ chức theo điều lệ công đoàn.

3. Chức năng, nhiệm vụ của công đoàn

+ Chức năng:

- Chức năng đại diện, bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của công nhân, người lao động.

- Chức năng tổ chức giáo dục, vận động công nhân, người lao động.

- Chức năng đại diện cho người lao động tham gia quản lý kinh tế xã hội, quản lý nhà nước.