



TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT HÀ NỘI

GIÁO TRÌNH

LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM



NHÀ XUẤT BẢN CÔNG AN NHÂN DÂN

160-2015/CXBIPH/137-868/CAND

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT HÀ NỘI

Giáo trình
LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM
(*Tái bản lần thứ 8 có sửa đổi, bổ sung*)

NHÀ XUẤT BẢN CÔNG AN NHÂN DÂN
HÀ NỘI - 2015

Chủ biên
TS. LUU BINH NHUONG

Tập thể tác giả

1. TS. ĐỖ NGÂN BÌNH	Chương XIII
2. PGS.TS. NGUYỄN HỮU CHÍ	Chương V, VIII
3. TS. ĐỖ THỊ DUNG	Chương X (mục II)
4. PGS.TS. ĐÀO THỊ HẰNG	Chương XIV (mục V), XV (mục II)
5. PGS.TS. TRẦN THUÝ LÂM	Chương VI, IX
6. TS. LUU BINH NHUONG	Chương II, III, IV, X (mục I), XIV (mục I, II, III)
7. TS. NGUYỄN THỊ KIM PHƯNG	Chương I, XV (mục I)
8. TS. NGUYỄN HIỀN PHƯƠNG	Chương XII
9. TS. NGUYỄN XUÂN THU	Chương VII, XI, XIV (mục IV)

LỜI GIỚI THIỆU

Dáp ứng yêu cầu đổi mới nội dung chương trình và phương pháp đào tạo, từ năm 2004 Trường Đại học Luật Hà Nội đã tổ chức nghiên cứu, biên soạn lại Giáo trình luật lao động Việt Nam.

Giáo trình luật lao động Việt Nam lần này được biên soạn trên cơ sở các quy định của Bộ luật lao động năm 1994 (được sửa đổi, bổ sung các năm 2002, 2006 và 2007), Bộ luật lao động năm 2012 và các văn bản pháp luật lao động khác. Giáo trình cũng bước đầu tiếp cận với hệ thống pháp luật lao động quốc tế và khu vực, đặc biệt là các công ước của Tổ chức lao động quốc tế (ILO).

Tuy nhiên, pháp luật lao động là hệ thống khá dày đặc và phức tạp nên nội dung khoa học pháp lý trong Giáo trình này cơ bản nhằm mục đích gợi mở, hướng dẫn phương pháp nghiên cứu và cung cấp những thông tin chủ yếu cho người học và độc giả. Hi vọng Giáo trình luật lao động Việt Nam của Trường Đại học Luật Hà Nội sẽ là cuốn sách bổ ích đối với người học và các độc giả có mối quan tâm và liên hệ với lĩnh vực lao động-xã hội.

Trường Đại học Luật Hà Nội trân trọng giới thiệu Giáo trình luật lao động Việt Nam đồng thời mong muốn nhận được những ý kiến góp ý chân thành nhằm hoàn thiện Giáo trình.

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT HÀ NỘI

BẢNG CHỮ VIẾT TẮT

BLLĐ	Bộ luật lao động
BLTTDS	Bộ luật tố tụng dân sự
CNXH	Chủ nghĩa xã hội
HDLĐ	Hợp đồng lao động
ILO	Tổ chức lao động quốc tế
NLĐ	Người lao động
NSDLĐ	Người sử dụng lao động
UBND	Ủy ban nhân dân
XHCN	Xã hội chủ nghĩa

CHƯƠNG I

KHÁI QUÁT VỀ LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM

I. PHẠM VI ĐIỀU CHỈNH CỦA LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM

Quan niệm truyền thống xác định luật lao động là ngành trong hệ thống pháp luật Việt Nam. Thực tế, có nhiều ý kiến khác nhau về khái niệm ngành luật, đặc biệt là về tính độc lập của nó và tính độc lập của nhóm quan hệ xã hội do nó điều chỉnh. Tuy nhiên, đây chỉ là một trong các phương pháp tiếp cận khi nghiên cứu và giảng dạy pháp luật. Vì vậy, với tư cách là ngành, lĩnh vực pháp luật, luật lao động điều chỉnh nhóm các quan hệ xã hội trong lĩnh vực lao động, bao gồm hai loại: quan hệ lao động và quan hệ liên quan đến quan hệ lao động.

1. Quan hệ lao động

1.1. Quan hệ lao động cá nhân

1.1.1. Khái niệm

Trong lao động, con người hình thành nên nhiều mối quan hệ xã hội khác nhau. Một trong những quan hệ xã hội cơ bản đó là quan hệ lao động. Nhiều quan điểm cho rằng quan hệ lao động là quan hệ giữa con người với con người trong lao động.⁽¹⁾ Tuy nhiên, đây là khái niệm rộng về quan hệ lao động. Bởi vì, đa số các hoạt động của con người là lao động và lao động bao trùm lên toàn bộ đời sống con người. Trong lao động, giữa con người và

(1).Xem: Đại học quốc gia Hà Nội, *Giáo trình luật lao động Việt Nam*, Nxb. Đại học quốc gia Hà Nội, 1999, tr. 6; Trường Đại học Luật Hà Nội, *Giáo trình luật lao động Việt Nam*, Nxb. Công an nhân dân, Hà Nội, 2002, tr. 6.

con người hình thành quan hệ sở hữu về tư liệu, phương tiện sản xuất, quan hệ tổ chức quản lý sản xuất và tổ chức quản lý lao động cũng như quan hệ phân phối sản phẩm sau quá trình lao động. Như vậy, quan niệm này về quan hệ lao động gần với phạm vi của khái niệm quan hệ sản xuất trong triết học Mác-Lênin.⁽¹⁾ Thực tế, các quan hệ hình thành trong quá trình lao động thường được gọi bằng các thuật ngữ có tính cụ thể như quan hệ sở hữu, quan hệ quản lí, quan hệ lao động (theo nghĩa hẹp hơn), quan hệ tài chính, quan hệ phân phối (theo nghĩa rộng)... Để điều chỉnh quan hệ lao động theo nghĩa rộng đó cần phải có sự phối hợp của nhiều ngành luật như luật dân sự, luật kinh tế, luật tài chính... và luật lao động.

Như vậy, luật lao động không thể điều chỉnh hết tất cả các quan hệ giữa con người và con người trong quá trình lao động mà chỉ có thể điều chỉnh quan hệ lao động theo nghĩa hẹp. Đó là quan hệ giữa NLĐ và NSDLĐ trong quá trình lao động. Quan hệ này là một trong các bộ phận cấu thành của quan hệ sản xuất, thuộc nhóm các quan hệ tổ chức, quản lí và phụ thuộc vào quan hệ sở hữu. Trong quan hệ lao động, một bên tham gia với tư cách là NLĐ, có nghĩa vụ phải thực hiện công việc theo yêu cầu của bên kia và có quyền nhận thù lao từ công việc đó; bên thứ hai là NSDLĐ, có quyền sử dụng sức lao động của NLĐ và có nghĩa vụ trả thù lao về việc sử dụng lao động đó. Nội dung quan hệ lao động còn bao gồm các vấn đề về thời gian lao động, sự chi phối của các bên đến điều kiện lao động và trình tự tiến hành công việc, phân phối sản phẩm... Yếu tố cơ bản nhất của quan hệ lao động là vấn đề sử dụng lao động nên cũng có thể gọi đó là quan hệ sử dụng lao động.

1.1.2. Đặc điểm của quan hệ lao động

Với cách hiểu về quan hệ lao động như trên, cũng có thể thấy quan hệ lao động chỉ xuất hiện cùng với sự xuất hiện của hình thức

(1).Xem: Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, *Giáo trình chủ nghĩa duy vật lịch sử*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2003, tr. 37, 38.

tư hữu về tư liệu sản xuất. Quá trình phát triển của quan hệ lao động trong lịch sử đã chứng minh đặc điểm: Trong quan hệ lao động, NLĐ bao giờ cũng bị phụ thuộc vào NSDLĐ. Sự phụ thuộc này có thể ở những mức độ khác nhau trong mỗi hình thái kinh tế-xã hội nhưng nó tồn tại trong tất cả các giai đoạn phát triển. Sự tiến bộ của loài người chỉ có thể giảm bớt những phụ thuộc quá mức cần thiết, giải phóng NLĐ để họ được tự do và hưởng quyền con người một cách đầy đủ chứ không thể xoá bỏ nó một cách hoàn toàn. Bởi vì, như trên đã đề cập, trong quá trình lao động sản xuất, NSDLĐ thường là người sở hữu tài sản trong lao động hoặc người đứng ở vị trí thay mặt chủ sở hữu nên họ có quyền tổ chức, quản lý và NLĐ phải tuân thủ. Các bên trong quan hệ lao động chấp nhận thực tế này và các nhà nước cũng chấp nhận sự phụ thuộc đó trong hệ thống pháp luật như tồn tại khách quan vì nó phù hợp với lí thuyết chung là: các yếu tố cấu thành quan hệ sản xuất luôn chịu sự chi phối của quan hệ sở hữu. Vì vậy, có thể gọi đó là sự phụ thuộc pháp lý mặc dù về hình thức, pháp luật quy định các bên được tự do thoả thuận với nhau trên cơ sở hợp đồng lao động (HDLĐ). Đó là lí do để có thể cho rằng quan hệ lao động có sự dung hoà giữa sự bình đẳng và sự phụ thuộc giữa NLĐ và NSDLĐ.

Trong quan hệ lao động, NSDLĐ có quyền quy định quy chế phân phối trong đơn vị, có quyền quyết định các mức lương theo từng vị trí công việc, có quyền và nghĩa vụ trả lương cho NLĐ từ khối tài sản mình đang sở hữu hoặc đang quản lý... đó là sự phân phối kết quả lao động sau quá trình sản xuất. Ở từng thời điểm xác định, NSDLĐ luôn giảm tới mức thấp nhất những khoản chi phí này vì nó liên quan đến phần lợi nhuận còn lại của họ. Tiền lương và thu nhập trong quan hệ lao động lại là nguồn sống chủ yếu của bản thân và gia đình NLĐ nên nó chi phối đáng kể tới đời sống của NLĐ. Đặc biệt, trên thực tế, thiện chí giữa hai bên có thể là một trong những căn cứ để NSDLĐ quyết định việc có tiếp tục thuê mướn, sử dụng NLĐ đó nữa hay không. Điều đó

đồng nghĩa với việc NLĐ có điều kiện duy trì, ổn định cuộc sống của mình hay không... Đó là những vấn đề mà các nhà nước phải căn cứ vào tương quan lao động trên thị trường, xác định cho phù hợp để bảo vệ NLĐ trong những trường hợp cần thiết. Tuy nhiên, lợi nhuận của NSDLĐ cao hay thấp một phần cũng phụ thuộc vào hiệu quả quá trình lao động của NLĐ. Vì vậy, nếu xét một cách khái quát nhất, cũng có thể cho rằng về lợi ích kinh tế, giữa các bên trong quan hệ lao động vừa có sự mâu thuẫn, vừa có sự thống nhất, phụ thuộc lẫn nhau.

Sự phụ thuộc của NLĐ là phương diện căn bản trong đặc điểm này. Trên thực tế, đó là đặc điểm quan trọng để phân biệt quan hệ lao động với các quan hệ tương đồng khác. Ở góc độ lí luận, nó là căn cứ để xác định đối tượng điều chỉnh của luật lao động. Điều đó rất có ý nghĩa khi các quan hệ xã hội đã phát triển ở mức độ phong phú, đan xen lẫn nhau nên việc phân định từng nhóm các quan hệ xã hội riêng biệt là vấn đề không phải lúc nào cũng dễ dàng.

Ngoài ra, quan hệ lao động còn là loại quan hệ chưa đựng đồng bộ các yếu tố kinh tế và xã hội. Nó không chỉ liên quan đến việc làm, giải quyết việc làm, hạn chế thất nghiệp, đảm bảo đời sống NLĐ và bảo vệ môi trường lao động, bảo vệ các lao động yếu thế trên thị trường... mà còn liên quan đến đầu tư nguồn nhân lực, thu nhập, thu hút đầu tư, tăng trưởng và phát triển doanh nghiệp cũng như toàn bộ nền kinh tế xã hội... Trên cơ sở đặc điểm này, pháp luật phải có định hướng điều chỉnh phù hợp, giải quyết đồng bộ những vấn đề kinh tế và xã hội đặt ra trong quá trình sử dụng lao động.

1.1.3. Các hình thức tham gia lao động chủ yếu trong xã hội và sự điều chỉnh của pháp luật

Ngày nay, con người có nhiều cách thức khác nhau để thực hiện chức năng lao động. Họ có thể tự tổ chức lấy quá trình lao động của mình như những lao động cá thể (ví dụ: các nông dân cá thể, thợ may, các chủ cửa hàng, họa sĩ tự do...). Trong quá trình