

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
TRƯỜNG CAO ĐẲNG LÝ TỰ TRỌNG TP. HỒ CHÍ MINH



TÀI LIỆU HỌC TẬP

MÔN PHÁP LUẬT

Trình độ: Trung cấp

Ngành: Dùng chung cho các ngành

Họ và tên SV:

Lớp:

SĐT:

LƯU HÀNH NỘI BỘ

THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH 9- 2024

MỤC LỤC

BÀI 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ CHUNG VỀ NHÀ NƯỚC VÀ PHÁP LUẬT	1
1. Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (CHXHCNVN)	1
2. Hệ thống pháp luật Việt Nam.....	7
CÂU HỎI ÔN TẬP.....	13
BÀI 2. HIẾN PHÁP (LUẬT NHÀ NƯỚC).....	15
1. Hiến pháp trong hệ thống pháp luật Việt Nam.....	15
2. Một số nội dung cơ bản của Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam	16
CÂU HỎI ÔN TẬP	24
BÀI 3. PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG	26
1. Khái niệm, đối tượng và phương pháp điều chỉnh của Bộ luật Lao động ...	26
2. Các nguyên tắc cơ bản của luật Lao động	27
3. Một số nội dung của Bộ luật Lao động	30
CÂU HỎI ÔN TẬP.....	49
BÀI 4. PHÁP LUẬT PHÒNG, CHỐNG THAM NHŨNG.....	53
1. Khái niệm và những đặc điểm của tham nhũng	53
2. Nguyên nhân, hậu quả của tham nhũng	54
3. Ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác phòng, chống tham nhũng	59
4. Trách nhiệm của công dân trong việc phòng, chống tham nhũng.....	59
5. Giới thiệu Luật Phòng, chống tham nhũng	60
CÂU HỎI ÔN TẬP.....	61
Bài 5. PHÁP LUẬT BẢO VỆ QUYỀN LỢI NGƯỜI TIÊU DÙNG.....	63
1. Quyền và nghĩa vụ của người tiêu dùng.....	63
2. Trách nhiệm của tổ chức, cá nhân đối với người tiêu dùng và bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng.....	64
CÂU HỎI ÔN TẬP.....	66
TÀI LIỆU THAM KHẢO	69

BÀI 1.

MỘT SỐ VẤN ĐỀ CHUNG VỀ NHÀ NƯỚC VÀ PHÁP LUẬT

Mục tiêu Bài 1

- Nhận biết được bản chất, chức năng, nguyên tắc tổ chức và hoạt động của các cơ quan trong Bộ máy Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam;
- Nhận biết được các thành tố của hệ thống pháp luật và hệ thống văn bản quy phạm pháp luật Việt Nam.

Nội dung

1. Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (CHXHCNVN)

1.1. Bản chất, chức năng của Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam

1.1.1. Bản chất của Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam

Nhà nước CHXHCNVN là kiểu nhà nước xã hội chủ nghĩa, là nhà nước kiểu mới có bản chất khác hẳn với các nhà nước bóc lột. Cũng như mọi nhà nước đều là công cụ thống trị của một giai cấp, nhà nước ta là công cụ thống trị của giai cấp công nhân, là sự thống trị của đa số nhân dân lao động đối với thiểu số giai cấp bóc lột đã bị đánh đổ nhưng vẫn tìm trăm phương nghìn kế để khôi phục địa vị thống trị của nó. Nó khác hẳn với sự thống trị của giai cấp bóc lột trong nhà nước bóc lột, là sự thống trị của thiểu số đối với đa số nhân dân lao động để bảo vệ lợi ích của chúng. Sự thống trị của giai cấp công nhân là nhằm mục đích giải phóng giai cấp mình và tất cả mọi người lao động.

Bản chất của Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam được xác định tại Điều 2 Hiến pháp năm 2013: “Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của Nhân dân, do Nhân dân, vì Nhân dân; Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam do Nhân dân làm chủ; tất cả quyền lực nhà nước thuộc về Nhân dân mà nền tảng là liên minh giữa giai cấp công nhân với giai cấp nông dân và đội ngũ trí thức”. Như vậy tính nhân dân và quyền lực nhân dân là nét cơ bản xuyên suốt, thể hiện bản chất của Nhà nước CHXHCNVN.

1.1.2. Chức năng của Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam

Chức năng Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là những phương diện hoạt động cơ bản của Nhà nước, phản ánh bản chất giai cấp, ý nghĩa xã hội, mục đích, nhiệm vụ của Nhà nước trong sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội. Bao gồm 2 chức năng chính:

a. Chức năng đối nội

- Chức năng tổ chức và quản lý kinh tế

Đây là chức năng cơ bản của Nhà nước xã hội chủ nghĩa. Nhà nước xã hội chủ nghĩa không chỉ là tổ chức của quyền lực chính trị mà còn là chủ sở hữu các tư liệu sản xuất chủ yếu, trực tiếp tổ chức và quản lý nền kinh tế đất nước. Nội dung của hoạt động tổ chức và quản lý kinh tế của Nhà nước xã hội chủ nghĩa là phát triển lực lượng sản xuất;

tiến hành công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn liền với phát triển một nền công nghiệp toàn diện là nhiệm vụ trung tâm, thiết lập từng bước quan hệ sản xuất xã hội chủ nghĩa, phát huy mạnh mẽ vai trò then chốt của khoa học và công nghệ; mở rộng và nâng cao hiệu quả hợp tác đầu tư, kinh tế đối ngoại.

- Chức năng bảo vệ Tổ quốc xã hội chủ nghĩa, bảo vệ an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội

Thực hiện chức năng bảo vệ Tổ quốc xã hội chủ nghĩa, bảo vệ an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội, nhà nước quan tâm xây dựng các lực lượng an ninh, các cơ quan bảo vệ pháp luật (công an nhân dân, tòa án nhân dân, viện kiểm sát nhân dân...) thực sự trở thành công cụ sắc bén, tuyệt đối trung thành với sự nghiệp cách mạng của Đảng và nhân dân. Bên cạnh việc xây dựng các lực lượng có nhiệm vụ trực tiếp bảo vệ an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội, phải huy động được sức mạnh tổng hợp của cả hệ thống chính trị, sức mạnh của toàn dân và các lực lượng vũ trang trong cuộc đấu tranh này.

- Chức năng tổ chức và quản lý văn hóa, giáo dục, khoa học và công nghệ

Nhà nước xây dựng hệ thống các cơ quan tổ chức quản lý văn hóa, văn học - nghệ thuật, khoa học, giáo dục thể thao, các phương tiện thông tin đại chúng; đào tạo đội ngũ cán bộ có phẩm chất chính trị, có trình độ chuyên môn nghiệp vụ, đồng thời xây dựng hệ thống cơ sở vật chất tương xứng với yêu cầu thực tế của các lĩnh vực công tác đó. Hệ thống các trường học, cơ quan nghiên cứu, nhà xuất bản, báo chí, truyền hình, truyền thanh, điện ảnh, sân khấu, bảo tàng, thư viện dần được kiện toàn và đổi mới phương thức hoạt động nâng cao chất lượng phục vụ.

- Chức năng bảo vệ trật tự pháp luật, tăng cường pháp chế xã hội chủ nghĩa

Đây là chức năng quan trọng liên quan trực tiếp đến việc thực hiện các chức năng khác của nhà nước. Pháp luật là phương tiện quan trọng để nhà nước tổ chức thực hiện có hiệu quả tất cả các chức năng của mình. Nhà nước không ngừng hoàn thiện công tác xây dựng pháp luật, tổ chức thực hiện pháp luật, kiểm tra giám sát việc tuân thủ pháp luật của toàn xã hội; đồng thời tăng cường củng cố các cơ quan bảo vệ pháp luật, bảo đảm xử lý nghiêm minh, kịp thời mọi hành vi vi phạm pháp luật. Đặc biệt quan tâm đến việc giáo dục cho cán bộ và nhân dân sống và làm việc theo Hiến pháp và pháp luật.

- Chức năng thực hiện, bảo vệ và phát huy các quyền tự do, dân chủ của nhân dân

Nhà nước thể chế hóa quyền tự do, dân chủ của nhân dân trên các lĩnh vực đời sống xã hội, xây dựng các thiết chế, công cụ có hiệu lực bảo đảm thực hiện các quyền tự do, dân chủ đó trên thực tế. Trong hoạt động của mình, nhà nước có mối liên hệ chặt chẽ với nhân dân, lắng nghe ý kiến của nhân dân và đấu tranh không khoan nhượng, trừng trị kịp thời mọi hành vi vi phạm quyền tự do dân chủ của nhân dân.

b. Chức năng đối ngoại

- Chức năng bảo vệ Tổ quốc

Phát huy sức mạnh tổng hợp của khối đại đoàn kết toàn dân, của cả hệ thống chính trị dưới sự lãnh đạo của Đảng. Kết hợp sức mạnh dân tộc với sức mạnh của thời đại; kết hợp kinh tế với quốc phòng và an ninh; quốc phòng và an ninh với hoạt động đối ngoại. Xây dựng Quân đội nhân dân và Công an nhân dân cách mạng chính quy, tinh nhuệ, từng bước hiện đại, đầu tư thích đáng cho công nghiệp quốc phòng, trang thiết bị hiện đại cho quân đội, công an...

- Chức năng mở rộng quan hệ hợp tác với các nước, các tổ chức quốc tế và khu vực.

Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam thực hiện nhất quán đường lối đối ngoại độc lập, tự chủ, hòa bình, hữu nghị, hợp tác và phát triển; đa phương hóa, đa dạng hóa quan hệ, chủ động tích cực hội nhập, hợp tác quốc tế trên cơ sở tôn trọng độc lập, chủ quyền và toàn vẹn lãnh thổ, không can thiệp vào công việc nội bộ của nhau, bình đẳng, cùng có lợi; tuân thủ Hiến chương Liên hợp quốc và điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên; là bạn, đối tác tin cậy và thành viên có trách nhiệm trong cộng đồng quốc tế vì lợi ích quốc gia, dân tộc, góp phần vào sự nghiệp hòa bình, độc lập dân tộc, dân chủ và tiến bộ xã hội trên thế giới.

1.2. Nguyên tắc tổ chức và hoạt động của Bộ máy Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam

Nguyên tắc tổ chức và hoạt động của bộ máy nhà nước xã hội chủ nghĩa là những nguyên lý, những tư tưởng chỉ đạo đúng đắn, khách quan và khoa học, phù hợp với bản chất của nhà nước xã hội chủ nghĩa, tạo thành cơ sở cho tổ chức và hoạt động của các cơ quan nhà nước và toàn thể Bộ máy nhà nước.

1.2.1. Nguyên tắc đảm bảo quyền lực nhân dân trong tổ chức và hoạt động của Bộ máy nhà nước (Điều 02/HP 2013...)

Nguyên tắc này bắt nguồn từ bản chất của Nhà nước xã hội chủ nghĩa, tất cả quyền lực nhà nước thuộc về nhân dân, nhân dân trở thành chủ thể của quyền lực nhà nước, nhân dân tổ chức, thực hiện và kiểm tra hoạt động bộ máy nhà nước. Điều 28 Hiến pháp năm 2013 quy định: “Công dân có quyền tham gia quản lý nhà nước và xã hội”. Nhân dân lao động tham gia vào tổ chức và hoạt động của bộ máy nhà nước bằng nhiều hình thức phong phú như: bầu cử (từ đủ 18 tuổi trở lên), ứng cử (từ đủ 21 tuổi trở lên) vào các cơ quan quyền lực nhà nước, tham gia thảo luận, đóng góp ý kiến vào dự án luật, giám sát hoạt động của các cơ quan nhà nước và nhân viên cơ quan nhà nước, tham gia hoạt động xét xử của tòa án...

1.2.2. Nguyên tắc đảm bảo sự lãnh đạo của Đảng đối với Nhà nước

Sự lãnh đạo của Đảng giữ vai trò quyết định đối với việc xác định phương hướng hoạt động của nhà nước xã hội chủ nghĩa, là điều kiện quyết định để nâng cao hiệu lực quản lý nhà nước. Sự lãnh đạo của Đảng là sự lãnh đạo chính trị thông qua việc đề ra

đường lối, chủ trương, phương hướng lớn; những vấn đề quan trọng về tổ chức bộ máy và thông qua nhà nước chúng được thể chế hóa thành pháp luật. Đảng giám sát hoạt động của các cơ quan nhà nước thông qua các Đảng viên và tổ chức Đảng trong các cơ quan đó; tuyên truyền, vận động quần chúng trong các cơ quan nhà nước và thông qua vai trò tiên phong, gương mẫu của mỗi Đảng viên, tổ chức Đảng trong các cơ quan nhà nước. Đây là nguyên tắc đã được *Điều 4/HP/2013* quy định: “Đảng Cộng sản Việt Nam - đội tiên phong của giai cấp công nhân, đồng thời là đội tiên phong của nhân dân lao động và của dân tộc Việt Nam, đại biểu trung thành lợi ích của giai cấp công nhân, nhân dân lao động và của cả dân tộc, lấy chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh làm nền tảng tư tưởng, là lực lượng lãnh đạo nhà nước và xã hội”.

1.2.3. Nguyên tắc tập trung dân chủ

Nội dung của nguyên tắc này được thể hiện trên các mặt tổ chức và hoạt động của cơ quan nhà nước.

- Cơ quan nhà nước ở trung ương quyết định những vấn đề cơ bản, quan trọng về chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội... trên phạm vi toàn quốc.

- Cơ quan nhà nước địa phương quyết định những vấn đề thuộc phạm vi địa phương mình một cách độc lập, cơ quan nhà nước trung ương có quyền kiểm tra giám sát hoạt động của các cơ quan địa phương, thậm chí có thể đình chỉ, hủy bỏ quyết định của cơ quan cấp dưới, đồng thời cũng tạo điều kiện cho các cơ quan địa phương phát huy quyền chủ động sáng tạo khi giải quyết các công việc, nhiệm vụ của mình. Các quyết định, chủ trương của cấp trên phải thông báo kịp thời cho cấp dưới, các hoạt động của cấp dưới phải báo cáo kịp thời và đầy đủ cho cấp trên, nhằm đảm bảo sự kiểm tra của cấp trên đối với cấp dưới khi thi hành nhiệm vụ.

1.2.4. Nguyên tắc pháp chế xã hội chủ nghĩa

Nguyên tắc này yêu cầu việc tổ chức và hoạt động của các cơ quan nhà nước, nhân viên nhà nước đều phải nghiêm chỉnh và triệt để tôn trọng pháp luật, tăng cường kiểm tra giám sát và xử lý nghiêm mọi hành vi vi phạm pháp luật. *Điều 08/HP/2013* quy định: “Nhà nước quản lý xã hội bằng pháp luật, không ngừng tăng cường pháp chế xã hội chủ nghĩa”. Đây là nguyên tắc có vai trò quan trọng trong việc bảo đảm cho tổ chức và hoạt động của Bộ máy nhà nước tuân theo ý chí của nhân dân, làm cho bộ máy nhà nước hoạt động đồng bộ, nhịp nhàng, phát huy được hiệu lực quản lý nhà nước.

1.2.5. Nguyên tắc bình đẳng, đoàn kết giữa các dân tộc

Nguyên tắc này được biểu hiện ở những điểm cơ bản về chính trị, về văn hóa giáo dục, kinh tế. Nhà nước xã hội chủ nghĩa thực hiện chính sách đoàn kết, tương trợ giữa các dân tộc, nghiêm cấm các hành vi kỳ thị, chia rẽ dân tộc. Tất cả các dân tộc đều có quyền dùng tiếng nói, chữ viết, giữ gìn bản sắc dân tộc và phát huy những phong tục tập quán, truyền thống văn hóa tốt đẹp của dân tộc mình. Tất cả các dân tộc đều có quyền và

nghĩa vụ tham gia vào việc tổ chức và hoạt động của bộ máy nhà nước, có quyền bình đẳng về chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội.

1.3. Bộ máy Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (Điều 110/HP/2013)

1.3.1. Khái niệm

Nhà nước là tổ chức quyền lực, đại diện cho nhân dân thống nhất quản lý mọi mặt đời sống xã hội. Để thực hiện được nhiệm vụ đó với phạm vi rộng lớn trên toàn lãnh thổ, đòi hỏi phải lập ra hệ thống các cơ quan nhà nước từ trung ương đến địa phương. Các cơ quan nhà nước này có cơ cấu tổ chức và phương thức hoạt động phù hợp với tính chất của các chức năng, nhiệm vụ mà nhà nước giao. Tuy có sự khác nhau về tên gọi, cơ cấu tổ chức và phương thức hoạt động, nhưng tất cả các cơ quan nhà nước đều có chung một mục đích là thực hiện các chức năng và nhiệm vụ của Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

Như vậy có thể hiểu: *Bộ máy nhà nước là tổng thể các cơ quan nhà nước từ trung ương đến địa phương được tổ chức theo những nguyên tắc chung, thống nhất, tạo thành một cơ chế đồng bộ để thực hiện các chức năng và nhiệm vụ của nhà nước.*

1.3.2. Các loại cơ quan nhà nước trong bộ máy nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam

a. Hệ thống cơ quan quyền lực nhà nước

Cơ quan quyền lực nhà nước là cơ quan do nhân dân trực tiếp bầu ra, nhân danh nhân dân để thực hiện và thực thi một cách thống nhất quyền lực, phải chịu trách nhiệm và phải báo cáo trước nhân dân về mọi hoạt động của mình. Tất cả các cơ quan khác của bộ máy nhà nước đều do cơ quan quyền lực nhà nước trực tiếp hoặc gián tiếp thành lập ra và đều chịu sự giám sát của các cơ quan quyền lực nhà nước. Cơ quan quyền lực nhà nước bao gồm Quốc hội và Hội đồng nhân dân các cấp.

*** Quốc hội (Điều 69/HP/2013)**

Quốc hội là cơ quan đại biểu cao nhất của nhân dân, cơ quan quyền lực Nhà nước cao nhất của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam. Quốc hội là cơ quan duy nhất có quyền lập hiến và lập pháp. Quốc hội có nhiệm vụ quyết định những chính sách cơ bản về đối nội và đối ngoại, nhiệm vụ kinh tế - xã hội, quốc phòng, an ninh của đất nước, những nguyên tắc chủ yếu về tổ chức và hoạt động của bộ máy nhà nước, về quan hệ xã hội và hoạt động của công dân. Quốc hội thực hiện quyền giám sát tối cao đối với toàn bộ hoạt động của nhà nước. Thành phần của Quốc hội gồm có: Chủ tịch Quốc hội, các Phó chủ tịch Quốc hội, Ủy ban thường vụ Quốc hội và các đại biểu Quốc hội. Nhiệm kỳ của Quốc hội là 5 năm; Quốc hội hoạt động thông qua các kỳ họp; mỗi năm họp 2 kỳ do Ủy ban thường vụ Quốc hội triệu tập.

*** Hội đồng nhân dân các cấp (Điều 113/HP/2013)**

Hội đồng nhân dân các cấp là cơ quan quyền lực nhà nước ở địa phương, đại

diện cho ý chí, nguyện vọng của nhân dân, do nhân dân trực tiếp bầu ra, phải chịu trách nhiệm trước nhân dân địa phương và cơ quan nhà nước cấp trên. Hội đồng nhân dân có nhiệm vụ quyết định các chủ trương, biện pháp quan trọng để xây dựng và phát triển địa phương; giám sát việc thực hiện Nghị quyết của Ủy ban nhân dân, việc tuân theo Hiến pháp, pháp luật của cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội, đơn vị vũ trang và công dân ở địa phương. Nhiệm kỳ của Hội đồng nhân dân các cấp tương tự như nhiệm kỳ Quốc hội.

b. Chủ tịch nước (Điều 86/HP/2013)

Là người đứng đầu nhà nước, thay mặt nhà nước về đối nội và đối ngoại. Chủ tịch nước do Quốc hội bầu ra trong số đại biểu Quốc hội, phải báo cáo công tác trước Quốc hội, nhiệm kỳ của Chủ tịch nước theo nhiệm kỳ của Quốc hội.

c. Hệ thống cơ quan hành chính nhà nước

Hệ thống cơ quan quản lý còn gọi là cơ quan chấp hành, điều hành, hoặc cơ quan hành chính nhà nước. Ở Việt Nam, hệ thống cơ quan quản lý gồm: Chính phủ, Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, cơ quan trực thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân các cấp, sở, phòng, ban thuộc Ủy ban nhân dân các cấp.

*** Chính phủ (Điều 94/HP/2013)**

Chính phủ là cơ quan hành chính nhà nước cao nhất của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, thực hiện quyền hành pháp, cơ quan chấp hành của Quốc hội, chịu trách nhiệm trước Quốc hội và báo cáo công tác trước Quốc hội. Chính phủ thống nhất quản lý việc thực hiện các nhiệm vụ chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội, quốc phòng, an ninh... Chính phủ gồm có Thủ tướng, các Phó Thủ tướng, các Bộ trưởng và các thành viên khác, ngoài Thủ tướng Chính phủ, các thành viên khác không nhất thiết phải là đại biểu Quốc hội. Nhiệm kỳ của Chính phủ theo nhiệm kỳ của Quốc hội, khi Quốc hội hết nhiệm kỳ, Chính phủ tiếp tục làm việc cho đến khi Quốc hội mới thành lập Chính phủ mới.

*** Ủy ban nhân dân (Điều 114/HP/2013)**

Ủy ban nhân dân các cấp là cơ quan quản lý nhà nước ở địa phương, thực hiện sự quản lý thống nhất mọi mặt đời sống xã hội ở địa phương. Tổ chức của Ủy ban nhân dân được phân theo 3 cấp: cấp Tỉnh/Thành; Quận/Huyện; Phường/Xã.

Ủy ban nhân dân do Hội đồng nhân dân cùng cấp bầu, là cơ quan chấp hành của Hội đồng nhân dân, chịu trách nhiệm trước Hội đồng nhân dân và thực hiện các nhiệm vụ do cơ quan cấp trên giao.

d. Hệ thống cơ quan xét xử (Điều 102/HP/2013)

Đây là cơ quan có tính đặc thù, chúng trực thuộc cơ quan quyền lực nhà nước, chịu trách nhiệm báo cáo trước cơ quan quyền lực nhà nước, nhưng hoạt động độc lập và chỉ tuân theo pháp luật.

Hệ thống cơ quan xét xử ở Việt Nam gồm có

- Hệ thống tòa án nhân dân bao gồm:

+ Tòa án nhân dân Tối cao;

+ Tòa án nhân dân **cấp cao (có từ 2018)**

+ Tòa án nhân dân ở địa phương gồm có: Tòa án nhân dân cấp tỉnh và các cấp tương đương, Tòa án nhân dân cấp huyện và các cấp tương đương.

- Hệ thống Tòa án quân sự bao gồm:

+ Tòa án quân sự Trung ương;

+ Tòa án quân sự Quân khu; Tòa án quân sự Khu vực và Quân chủng.

Nhiệm vụ, thẩm quyền, chức năng của tòa án nhân dân các cấp được quy định cụ thể trong luật Tổ chức và hoạt động tòa án nhân dân.

e. Hệ thống cơ quan kiểm sát ở Việt Nam (Điều 107/HP/2013) gồm có:

- Hệ thống Viện kiểm sát nhân dân bao gồm:

+ Viện kiểm sát nhân dân tối cao;

+ Viện kiểm sát **cấp cao (có từ 2018)**

+ Viện kiểm sát nhân dân địa phương gồm có: Viện kiểm sát nhân dân cấp tỉnh và các cấp tương đương, Viện kiểm sát nhân dân cấp huyện và các cấp tương đương;

- Hệ thống Viện kiểm sát quân sự gồm có:

+ Viện kiểm sát quân sự trung ương;

+ Viện kiểm sát quân sự quân khu và Viện kiểm sát quân sự khu vực và quân chủng.

Chức năng của viện kiểm sát là thực hiện quyền công tố và kiểm sát các hoạt động tố tụng nhằm đảm bảo cho hoạt động tố tụng diễn ra đúng pháp luật.

2. Hệ thống pháp luật Việt Nam

Để điều chỉnh kịp thời các quan hệ xã hội phát sinh trong mọi lĩnh vực cuộc sống, bất kỳ nhà nước nào cũng phải ban hành một số lượng rất lớn các văn bản, được biểu thị dưới hình thức khác nhau. Các văn bản này không phải được sắp xếp một cách ngẫu nhiên, thiếu trật tự, mà chúng được tồn tại một cách có hệ thống, trong đó các quy phạm pháp luật gắn bó hữu cơ và tác động qua lại chặt chẽ với nhau.

Vậy: Hệ thống pháp luật là tổng thể các quy phạm pháp luật có mối liên hệ nội tại thống nhất với nhau, được phân định thành chế định pháp luật, các ngành luật và được thể hiện trong các văn bản pháp luật do nhà nước ban hành theo những trình tự, thủ tục và hình thức nhất định

2.1. Các thành tố của hệ thống pháp luật

2.1.1. Quy phạm pháp luật

Khái niệm

Trong hệ thống pháp luật của một nhà nước, quy phạm pháp luật là phần tử nhỏ nhất, tạo nên hệ thống pháp luật. Mỗi quy phạm pháp luật điều chỉnh một loại quan hệ xã hội nhất định, sự phong phú, đa dạng của các mối quan hệ xã hội đã tạo nên sự khác nhau

giữa các quy phạm pháp luật. Nhà nước muốn hướng các quan hệ xã hội theo một trật tự nhất định, phù hợp với ý chí, nguyện vọng và lợi ích giai cấp mình. Ngoài việc thừa nhận và sử dụng các quy phạm xã hội (như quy phạm đạo đức, phong tục tập quán, tín ngưỡng...) để duy trì trật tự xã hội, đòi hỏi nhà nước phải ban hành và sử dụng các quy phạm pháp luật để điều chỉnh quan hệ xã hội.

Quy phạm pháp luật do nhà nước ban hành và có phạm vi tác động trên toàn lãnh thổ, các cơ quan nhà nước, các tổ chức chính trị, xã hội, mọi công dân đều phải tuân thủ, không phân biệt vị trí địa lý, trình độ văn hóa, dân tộc, địa vị xã hội... Do vậy, quy phạm pháp luật phải được trình bày một cách cụ thể, rõ ràng, dễ hiểu.

Vậy: Quy phạm pháp luật là những quy tắc xử sự mang tính bắt buộc chung do nhà nước ban hành hoặc thừa nhận và đảm bảo thực hiện, thể hiện ý chí và lợi ích của giai cấp thống trị nhằm điều chỉnh quan hệ xã hội cơ bản theo những định hướng của nhà nước và nhằm đạt được những mục đích nhất định.

Thông thường một quy phạm pháp luật quy định những phần như sau:

- + Ai (hoặc tổ chức nào)? Khi nào? Trong điều kiện hoàn cảnh nào?
- + Phải làm gì? Làm như thế nào?
- + Phải gánh chịu hậu quả như thế nào nếu không thực hiện đúng mệnh lệnh của Nhà nước.

Cấu trúc của quy phạm pháp luật: *thông thường có 3 bộ phận* (đôi khi chỉ có 2 bộ phận)

a. Giả định

Là bộ phận của quy phạm pháp luật, phần mô tả những tình huống thực tế, những hoàn cảnh cụ thể chịu sự tác động điều chỉnh của quy phạm pháp luật. Phần giả định thường nói lên những dự kiến, tình huống xảy ra ban đầu, nhằm làm cơ sở cho việc xây dựng nội dung tiếp theo ở phần quy định. Được thể hiện qua thời gian, địa điểm, hoàn cảnh...

VD: Khoản 01/Đ132/BLHS/2017 quy định: “Người nào thấy người khác đang ở trong tình trạng nguy hiểm đến tính mạng, tuy có điều kiện mà không cứu giúp dẫn đến hậu quả người đó chết, thì bị phạt cảnh cáo, phạt cải tạo không giam giữ đến 02 năm hoặc phạt tù từ 03 tháng đến 02 năm.”

Phần giả định: *Người nào thấy người khác đang ở trong tình trạng nguy hiểm đến tính mạng.*

b. Quy định

Là bộ phận của QPPL, là phần trung tâm của quy phạm pháp luật nêu lên những cách xử sự mà các chủ thể có thể hoặc buộc phải thực hiện gắn với những hoàn cảnh đã nêu ở phần giả định. Nói cách khác, trong phần quy định thường có nội dung cho phép, được phép, không được phép buộc phải thực hiện trên cơ sở của nội dung ở phần giả định.

VD: Khoản 01/Đ132/BLHS/2017 quy định: “Người nào thấy người khác đang ở trong tình trạng nguy hiểm đến tính mạng, tuy có điều kiện mà không cứu giúp dẫn đến hậu quả người đó chết, thì bị phạt cảnh cáo, phạt cải tạo không giam giữ đến 02 năm hoặc phạt tù từ 03 tháng đến 02 năm”.

Phần quy định: có điều kiện mà không cứu giúp dẫn đến hậu quả người đó chết.

c. Chế tài

Là bộ phận của QPPL nêu lên những biện pháp tác động, mang tính cưỡng chế của Nhà nước dự kiến sẽ áp dụng đối với những chủ thể không thực hiện nội dung trong phần quy định.

VD: Khoản 01/Đ132/BLHS/2017 quy định: “Người nào thấy người khác đang ở trong tình trạng nguy hiểm đến tính mạng, tuy có điều kiện mà không cứu giúp dẫn đến hậu quả người đó chết, thì bị phạt cảnh cáo, phạt cải tạo không giam giữ đến 02 năm hoặc phạt tù từ 03 tháng đến 02 năm”.

Phần chế tài: thì bị phạt cảnh cáo, phạt cải tạo không giam giữ đến 02 năm hoặc phạt tù từ 03 tháng đến 02 năm.

*** Thông thường chế tài các quy phạm pháp luật được chia thành 4 nhóm gồm**

- **Chế tài hình sự:** là hình phạt áp dụng với những người vi phạm pháp luật Hình sự. Chế tài hình sự do tòa án áp dụng như tử hình, tù chung thân, tù có thời hạn, cải tạo không giam giữ...

VD: là các hình phạt chính hoặc các hình phạt bổ sung do Tòa án Nhân dân hoặc Tòa án Quân sự các cấp áp dụng đối với người phạm tội là các cá nhân hoặc tổ chức.

- **Chế tài dân sự:** là các biện pháp tác động đến tài sản hoặc nhân thân của một bên đã gây ra thiệt hại cho một bên khác. Các hình thức cụ thể như: bồi thường thiệt hại, trả lại tài sản đã bị xâm phạm, hủy bỏ một xử sự không đúng...

VD: Phải bồi thường thiệt hại khi làm tổn hại đến tính mạng hoặc sức khỏe của người khác.

- **Chế tài hành chính:** là biện pháp cưỡng chế áp dụng với những người vi phạm pháp luật Hành chính thể hiện qua hình thức xử lý vi phạm hành chính như: tịch thu tang vật, phương tiện dùng để vi phạm hành chính, buộc tháo dỡ khôi phục tình trạng ban đầu...

VD: Điểm b, c Khoản 4 Điều 5 Nghị định số 100/2019/NĐ-CP ngày 30/12/2019 quy định về xử phạt người điều khiển xe ô tô và các loại xe tương tự xe ô tô vi phạm quy tắc giao thông đường bộ: (Chuyển hướng không nhường quyền đi trước cho: người đi bộ, xe lăn của người khuyết tật qua đường tại nơi có vạch kẻ đường cho người đi bộ, xe thô sơ đang đi trên phần đường dành cho xe thô sơ).

- **Chế tài kỷ luật:** là chế tài mà người đứng đầu của tổ chức áp dụng với nhân viên khi có sự vi phạm nội quy của tổ chức. Các biện pháp như: khiển trách, cảnh cáo, hạ mức lương, buộc thôi việc...

VD: Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: Hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng trong những trường hợp sau đây: Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy trong phạm vi nơi làm việc, tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động; Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm trong thời gian chưa xoá kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm; Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong 01 tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong 01 năm mà không có lý do chính đáng”.

2.1.2. Chế định pháp luật

Chế định pháp luật là một tập hợp hay một số quy phạm pháp luật điều chỉnh cùng một nhóm quan hệ xã hội có tính chất chung và liên hệ mật thiết với nhau (hay gọi là chương).

VD: Nhóm quan hệ về tài sản thì được tập hợp lại thành chế định nói về tài sản tương ứng với chương VII (gồm có 11 điều nói về tài sản) trong Bộ luật Dân sự 2015.

2.1.3. Ngành luật

Là tổng hợp các chế định pháp luật điều chỉnh các nhóm quan hệ xã hội cùng tính chất.

Ví dụ: Bộ luật Dân sự 2015 điều chỉnh về các mối *quan hệ về tài sản và các quan hệ về thân nhân*; Luật Đất đai 2013 điều chỉnh những quan hệ xã hội hình thành trong lĩnh vực bảo vệ, quản lý và sử dụng đất đai.

Như vậy, các quy phạm pháp luật trong một ngành luật có chung một đối tượng điều chỉnh là các nhóm quan hệ xã hội có cùng một tính chất. Tuy nhiên, có những mối quan hệ xã hội lại thuộc đối tượng điều chỉnh của nhiều ngành luật khác nhau nên việc phân chia hệ thống pháp luật thành các ngành luật không chỉ dựa vào đối tượng điều chỉnh mà còn dựa vào cả phương pháp điều chỉnh.

2.2. Các ngành luật trong hệ thống pháp luật Việt Nam

Mỗi ngành luật đều có đối tượng và phương pháp điều chỉnh riêng. Đây là căn cứ quan trọng để phân biệt các ngành luật khác nhau trong hệ thống pháp luật.

Hệ thống các ngành luật là tổng hợp các ngành luật có quan hệ thống nhất nội tại và phối hợp với nhau nhằm điều chỉnh các quan hệ xã hội trong các lĩnh vực khác nhau.

Hiện nay, hệ thống các ngành luật trong hệ thống pháp luật của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam có nhiều ngành luật như: Luật Nhà nước, pháp luật hành chính, Bộ luật Hình sự 2017, Bộ luật Tố tụng Hình sự 2017, Luật Đất đai 2013, Bộ luật Dân sự 2015, Bộ luật Tố tụng Dân sự, Luật Doanh nghiệp 2014, Bộ luật Lao động 2019, Luật Hôn nhân và Gia đình 2014...

Bên cạnh hệ thống pháp luật của quốc gia còn tồn tại hệ thống pháp luật quốc tế. Những quy phạm pháp luật quốc tế được hình thành trên cơ sở thỏa thuận giữa các quốc gia và thể hiện ý chí chung của quốc gia đó. Luật Quốc tế bao gồm Công pháp quốc tế và Tư pháp quốc tế.

2.3. Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật

2.3.1. Khái niệm văn bản quy phạm pháp luật

Văn bản quy phạm pháp luật là văn bản do cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành theo trình tự, thủ tục luật định, trong đó có các quy tắc xử sự chung được nhà nước đảm bảo thực hiện nhằm điều chỉnh các quan hệ xã hội. (Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật 2015).

2.3.2. Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật của Việt Nam hiện nay

Căn cứ vào loại văn bản và thẩm quyền ban hành văn bản, các văn bản quy phạm pháp luật được chia thành văn bản luật và văn bản dưới luật.

a. Văn bản luật

Văn bản luật là văn bản quy phạm pháp luật do Quốc hội - cơ quan cao nhất của quyền lực nhà nước, ban hành theo trình tự thủ tục và hình thức đã được quy định trong Hiến pháp.

Văn bản luật là văn bản quy phạm pháp luật có giá trị pháp lý cao nhất. Mọi văn bản quy phạm pháp luật khác (văn bản dưới luật) khi ban hành đều phải dựa trên cơ sở của văn bản luật và không được trái với các quy định của các văn bản đó.

Văn bản luật gồm có: Hiến pháp, Luật (bộ luật, đạo luật), Nghị quyết của Quốc hội

*** Hiến pháp:** là đạo luật cơ bản (luật gốc) của nhà nước quy định những vấn đề cơ bản nhất của nhà nước như hình thức chính thể nhà nước, chế độ chính trị, chế độ kinh tế, quyền và nghĩa vụ của công dân, hệ thống tổ chức, nguyên tắc hoạt động và thẩm quyền của các cơ quan nhà nước.

- Hiến pháp thể chế hóa đường lối chính sách của Đảng trong mỗi giai đoạn cách mạng cụ thể; thể hiện tập trung ý chí của giai cấp công nhân và nhân dân lao động.

- Hiến pháp là đạo luật cơ bản của Nhà nước, có giá trị pháp lý cao nhất. Hiến pháp là cơ sở để hình thành hệ thống pháp luật hoàn chỉnh, đồng bộ.

***Luật (bộ luật, đạo luật):** là văn bản quy phạm pháp luật do Quốc hội ban hành để cụ thể hóa Hiến pháp nhằm điều chỉnh các loại quan hệ xã hội trong các lĩnh vực hoạt động của nhà nước như: Bộ luật Hình sự, Bộ luật Dân sự, Luật Đất đai, Luật Kinh tế... Luật (bộ luật, đạo luật) là văn bản quy phạm pháp luật có giá trị pháp lý cao sau Hiến pháp vì vậy khi xây dựng luật (bộ luật, đạo luật) không được trái với nội dung của Hiến pháp.

*** Nghị quyết của Quốc hội:** có chứa quy tắc xử sự chung được ban hành để quyết định nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, dự toán ngân sách nhà nước và phân bổ ngân sách trung ương, điều chỉnh ngân sách nhà nước, phê chuẩn quyết toán ngân sách nhà nước, quy

định chế độ làm việc của Quốc hội, các Ủy ban và hội đồng của Quốc hội, đoàn đại biểu Quốc hội, phê chuẩn điều ước quốc tế và quyết định các vấn đề khác thuộc thẩm quyền của Quốc hội.

b. Văn bản dưới luật

- Văn bản dưới luật là văn bản quy phạm pháp luật do cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành theo trình tự thủ tục và hình thức đã được pháp luật quy định.

- Văn bản dưới luật là văn bản quy phạm pháp luật có giá trị pháp lý thấp hơn các văn bản luật. Do đó, khi ban hành nội dung của các văn bản dưới luật phải phù hợp và không trái với các văn bản luật.

- Giá trị pháp lý của các văn bản dưới luật cũng khác nhau tùy thuộc vào thẩm quyền của cơ quan ban hành.

*** Các văn bản dưới luật gồm**

- Pháp lệnh, Nghị quyết của Ủy ban Thường vụ Quốc hội.
- Lệnh, Quyết định của Chủ tịch nước.
- Nghị định của Chính phủ.
- Quyết định của Thủ tướng Chính phủ.
- Nghị quyết của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao, Thông tư của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao.
- Thông tư của Viện kiểm sát nhân dân Tối cao.
- Thông tư của Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ.
- Quyết định của Tổng Kiểm toán nhà nước.
- Nghị quyết liên tịch giữa Ủy ban Thường vụ Quốc hội hoặc giữa Chính phủ với các cơ quan trung ương của tổ chức chính trị - xã hội.
- Thông tư liên tịch giữa các cơ quan nhà nước như Chánh tòa án nhân dân tối cao với Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân tối cao; giữa các Bộ trưởng; Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ...
- Nghị quyết của Hội đồng nhân dân các cấp; Chỉ thị, Quyết định của chủ tịch Ủy ban nhân dân các cấp.

CÂU HỎI ÔN TẬP

I. Câu hỏi trắc nghiệm

Anh, chị hãy chọn câu đúng nhất trong các câu trả lời a, b, c, d và đánh dấu khoanh tròn vào câu mình chọn

01. Chính phủ là

- a. Cơ quan hành chính nhà nước cao nhất.
- b. Cơ quan quyền lực nhà nước.
- c. Cơ quan xét xử.
- d. Cơ quan tư pháp.

02. Nhiệm kỳ của Chính phủ được quy định

- a. Nhiệm kỳ của Chính phủ theo nhiệm kỳ của Quốc hội.
- b. Nhiệm kỳ của Chính phủ là 05 năm.
- c. Nhiệm kỳ của Chính phủ theo nhiệm kỳ của Quốc hội. Khi Quốc hội hết nhiệm kỳ, Chính phủ tiếp tục làm nhiệm vụ cho đến khi Quốc hội khoá mới thành lập Chính phủ mới.
- d. Nhiệm kỳ của Chính phủ là 10 năm.

03. Thủ tướng Chính phủ

- a. Do Hội đồng nhân dân bầu.
- b. Do dân bầu bầu trong số những công dân ưu tú.
- c. Do Chính phủ bầu.
- d. Do Quốc hội bầu trong số đại biểu quốc hội.

04. Chủ tịch nước là

- a. Nguyên thủ Quốc gia.
- b. Người đứng đầu Quốc hội.
- c. Là người đứng đầu Chính phủ.
- d. Là người đứng đầu tòa án.

05. Viện Kiểm sát nhân dân

- a. Là cơ quan kiểm soát.
- b. Là cơ quan kiểm sát.
- c. Là cơ quan quyền lực.
- d. Là cơ quan hành pháp.

06. Cơ quan quyền lực cao nhất ở Tp. Hồ Chí Minh là:

- a. Ủy ban nhân dân Tp. Hồ Chí Minh.
- b. Mặt trận tổ Quốc Tp. Hồ Chí Minh.
- c. Hội đồng nhân dân Tp. Hồ Chí Minh.
- d. Tòa án nhân dân Tp. Hồ Chí Minh.

07. Trong bộ máy Nhà nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, Quốc hội là
- Cơ quan quyền lực nhà nước cao nhất.
 - Cơ quan hành chính cao nhất của nhân dân.
 - Cơ quan xét xử cao nhất.
 - Cơ quan tư pháp cao nhất.
08. Cơ quan trong bộ máy nhà nước Việt Nam có quyền hành pháp là
- Quốc hội.
 - Chính Phủ.
 - Toà án.
 - Viện kiểm sát.
09. Hiện nay, ở địa phương có bao nhiêu cấp hành chính?
- 2 cấp.
 - 3 cấp.
 - 4 cấp.
 - 5 cấp.
10. Hệ thống cơ quan quyền lực của nước ta là
- Chính phủ và Quân đội.
 - Viện kiểm sát và tòa án.
 - Quốc hội và Hội đồng nhân dân.
 - Chính phủ và Ủy ban nhân dân các cấp.

II. Câu hỏi thảo luận

1. Phân tích bộ phận chế tài của QPPL. Tại sao trên thực tế, bộ phận chế tài thường không cố định.

III. Nhận định sau đây đúng hay sai và giải thích tại sao

- Quyết định của Chủ tịch nước là văn bản trên luật.
- Lệnh của Chủ tịch nước là văn bản dưới luật.
- Nếu Bộ luật Dân sự không phù hợp với Hiến pháp thì phải sửa Hiến pháp cho phù hợp với Bộ luật Dân sự.

BÀI 2.

HIẾN PHÁP (LUẬT NHÀ NƯỚC)

Mục tiêu

- Trình bày được khái niệm, vị trí của Hiến pháp và một số nội dung cơ bản của Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.
- Nhận thức được trách nhiệm của các tổ chức, cá nhân trong việc thi hành và bảo vệ Hiến pháp.

Nội dung

1. Hiến pháp trong hệ thống pháp luật Việt Nam

1.1. Khái niệm

Hiến pháp (còn gọi là Luật Nhà nước), là ngành luật chủ đạo trong hệ thống pháp luật của Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, Luật Nhà nước quy định những nguyên tắc về chế độ chính trị, chế độ kinh tế và xã hội, địa vị pháp lý của công dân, những nguyên tắc tổ chức và hoạt động của bộ máy nhà nước.

*** Đối tượng điều chỉnh**

- Những quan hệ chủ yếu trong lĩnh vực chính trị như quan hệ giữa các cơ quan nhà nước với nhau, giữa nhà nước và các cơ quan nhà nước với nhân dân, với các tổ chức xã hội, với các cơ quan nhà nước khác và các tổ chức quốc tế.
- Những quan hệ chủ yếu trong lĩnh vực kinh tế như: quan hệ về sở hữu các tư liệu sản xuất chủ yếu, quan hệ trong lĩnh vực phân phối sản phẩm xã hội, quan hệ giữa nhà nước với các thành phần kinh tế.
- Những quan hệ chủ yếu trong lĩnh vực văn hóa, giáo dục, khoa học công nghệ.
- Những quan hệ chủ yếu giữa nhà nước với công dân trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội và những đảm bảo của nhà nước cho sự phát triển toàn diện của mỗi công dân.
- Những quan hệ cơ bản trong quá trình hình thành hoạt động của các cơ quan nhà nước.

*** Phương pháp điều chỉnh**

- Phương pháp cho phép được sử dụng để điều chỉnh các quan hệ xã hội liên quan đến thẩm quyền của các cơ quan nhà nước, quyền hạn của những người có chức trách trong Bộ máy nhà nước, quyền công dân. Ví dụ, công dân thực hiện các quyền học tập, lao động, nghiên cứu khoa học trên cơ sở được quy phạm Luật Nhà nước quy định cho công dân được hưởng các quyền đó; các cơ quan nhà nước thực hiện chức năng quyền hạn của mình trên cơ sở quy định của quy phạm Luật Nhà nước cho phép thực hiện.
- Phương pháp bắt buộc được sử dụng để điều chỉnh các quan hệ xã hội liên quan tới nghĩa vụ công dân, nhiệm vụ của các cơ quan nhà nước, tổ chức xã hội. Ví dụ, quy

phạm Luật Nhà nước buộc công dân phải thực hiện nghĩa vụ đóng thuế, nghĩa vụ bảo vệ tổ quốc...; buộc các cơ quan nhà nước phải thực hiện những nhiệm vụ thuộc lĩnh vực hoạt động của mình.

- Phương pháp cấm được sử dụng để điều chỉnh một số quan hệ xã hội liên quan đến hoạt động của các cơ quan nhà nước, hoạt động của công dân. Phương pháp này cấm chủ thể quan hệ Luật Nhà nước thực hiện những hành vi nhất định. Ví dụ, quy phạm Luật Nhà nước cấm các chủ thể quan hệ Luật Nhà nước không được thực hiện hành vi xâm phạm đến quyền tự do tín ngưỡng, tôn giáo của công dân, đồng thời cấm công dân lợi dụng quyền tự do tín ngưỡng, tôn giáo để thực hiện hành vi trái với chính sách và pháp luật của Nhà nước.

Ngoài ba phương pháp nói trên, Luật Nhà nước còn sử dụng phương pháp xác lập những nguyên tắc chung mang tính định hướng cho các chủ thể tham gia vào các quan hệ Luật Nhà nước.

1.2. Vị trí của Hiến pháp trong hệ thống pháp luật Việt Nam

Hiến pháp là đạo luật cơ bản, quan trọng nhất, có hiệu lực pháp lý cao nhất trong hệ thống văn bản quy phạm pháp luật Việt Nam, các văn bản pháp luật khác đều có hiệu lực pháp lý thấp hơn Hiến pháp và không được trái với Hiến pháp (Điều 119/HP/2013).

Hiến pháp điều chỉnh những quan hệ xã hội quan trọng nhất trong một chế độ xã hội. Những quan hệ này mang tính chất quyết định đến bản chất chế độ xã hội. Luật Nhà nước đóng vai trò là cơ sở chỉ đạo cho các ngành luật khác hình thành và phát triển. Nó thể chế hóa các đường lối đối nội và đối ngoại của Đảng Cộng sản Việt Nam. Luật Nhà nước là biểu hiện tập trung nhất ý chí của giai cấp công nhân và nhân dân lao động Việt Nam.

2. Một số nội dung cơ bản của Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam

Những bản Hiến pháp của Việt Nam từ năm 1946 đến nay:

- Bản Hiến pháp đầu tiên của nước Việt Nam Dân Chủ Cộng Hòa được Quốc hội nước Việt Nam Dân Chủ Cộng Hòa thông qua ngày 09/11/1946 (chính vì vậy ngày 09/11 được lấy là Ngày Pháp luật Việt Nam).
- Tiếp sau đó là Hiến pháp năm 1959.
- Hiến pháp năm 1980.
- Hiến pháp năm 1992.
- Hiến pháp hiện hành là Hiến pháp 2013.

Hiến pháp 2013 được Quốc hội khóa XIII thông qua ngày 28 tháng 11 năm 2013 và có hiệu lực từ 1/1/2014. Hiến pháp 2013 gồm có 11 chương 120 điều. Sau đây là một số nội dung cơ bản của Hiến pháp 2013.

2.1. Chế độ chính trị

Chế độ chính trị là hệ thống những nguyên tắc thực hiện quyền lực nhà nước. Chế độ chính trị là chế định của Hiến pháp, là tổng thể các quy định về những vấn đề có tính nguyên tắc chung làm nền tảng cho các chương sau của Hiến pháp như: bản chất nhà nước, sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản đối với hoạt động của nhà nước và xã hội, nguyên tắc tổ chức hoạt động của Bộ máy nhà nước.

Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, bản chất là nhà nước “của dân, do dân và vì dân”. Tất cả quyền lực nhà nước thuộc về nhân dân mà nền tảng là liên minh giai cấp công nhân, nông dân và tầng lớp trí thức (Điều 2/HP/2013). Nhân dân sử dụng quyền lực nhà nước thông qua Quốc hội và Hội đồng nhân dân các cấp, các cơ quan quyền lực này do nhân dân trực tiếp bầu ra theo nhiệm kỳ là 5 năm, các cơ quan nhà nước khác đều bắt nguồn từ cơ quan quyền lực và chịu sự giám sát của cơ quan quyền lực (Điều 6, 7/HP/2013).

Mục đích của nhà nước ta là đảm bảo và không ngừng phát huy quyền làm chủ tập thể của nhân dân, xây dựng đất nước giàu mạnh, xã hội công bằng, văn minh. Nhà nước thi hành chính sách đại đoàn kết các dân tộc Việt Nam. Nhà nước thực hiện đường lối đối ngoại hòa bình, tôn trọng độc lập, chủ quyền và toàn vẹn lãnh thổ, không can thiệp vào công việc nội bộ của nhau, đôi bên cùng có lợi (Điều 12/HP/2013).

Vai trò lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam đối với nhà nước Việt Nam không những mang tính quy luật khách quan, mà còn được nhân dân Việt Nam thừa nhận và được quy định tại (Điều 4/HP/2013).

Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các thành viên là cơ sở chính trị của chính quyền nhân dân (Điều 9/HP/2013).

2.2. Quyền con người, quyền và nghĩa vụ cơ bản của công dân

2.2.1. Quyền con người

Quyền con người trong Hiến pháp 2013, đây là nội dung mới mà Hiến pháp 1992 không có. Hiến pháp 2013 khẳng định quyền con người về chính trị, dân sự, kinh tế, văn hóa, xã hội được công nhận, tôn trọng, bảo vệ, bảo đảm theo Hiến pháp và pháp luật. Việc thực hiện quyền con người không được xâm phạm đến lợi ích quốc gia, dân tộc, quyền và lợi ích hợp pháp của người khác (từ Điều 14 đến Điều 21/HP/2013).

a. Khái niệm quyền con người

Quyền con người (tiếng Anh là Human rights) là những giá trị thiêng liêng, cao quý của toàn thể nhân loại kết tinh từ nhiều nền văn hóa, văn minh của các dân tộc trên thế giới. Trải qua quá trình đấu tranh của loài người nhằm cải tạo tự nhiên, cải tạo xã hội, với khát vọng về tự do, bình đẳng, bác ái, quyền con người không ngừng được bồi đắp và phát triển.

Theo các định nghĩa chung phổ biến thì quyền con người là các quyền tự nhiên, bắt nguồn từ phẩm giá vốn có của tất cả mọi người, được cộng đồng quốc tế và quốc gia thừa nhận, tôn trọng, bảo vệ và bảo đảm bằng hệ thống pháp luật quốc gia và quốc tế.

Như vậy quyền con người là các quyền bẩm sinh thuộc sở hữu vốn có của mọi người, gắn liền với hành động công nhận, thừa nhận chứ không phải là ban phát, từ chối hay tước đoạt vô cớ.

Trung tâm của khái niệm quyền con người là khái niệm về phẩm giá vốn có của mỗi thành viên trong gia đình nhân loại. Quyền con người là các quyền được áp dụng bình đẳng cho tất cả mọi người mà không có sự phân biệt nào về chủng tộc, màu da, giới tính, ngôn ngữ, tôn giáo, chính kiến, quan điểm, nguồn gốc, dân tộc hoặc địa vị xã hội... Quyền con người phải được ghi nhận và đảm bảo bằng pháp luật quốc tế và quốc gia nhằm giúp cá nhân các nhóm xã hội đạt được nhu cầu lợi ích bình đẳng, Nhà nước có trách nhiệm tôn trọng, bảo vệ và bảo đảm quyền con người trong xã hội.

Những đặc trưng của quyền con người

Tính phổ biến

Tính phổ biến của quyền con người thể hiện ở chỗ quyền con người thuộc về tất cả mọi người, không sự phân biệt đối xử về chủng tộc, màu da, giới tính, ngôn ngữ, tôn giáo, địa vị xã hội, hoàn cảnh kinh tế, khu vực địa lý.... tính phổ biến của quyền con người đòi hỏi các nhà nước phải hoàn thành nghĩa vụ tôn trọng ở khắp mọi nơi, tuân thủ và bảo vệ tất cả các quyền cho mọi người, mọi mọi công dân, phù hợp Hiến chương Liên Hiệp Quốc, Bộ luật quốc tế về quyền con người và các văn kiện quốc tế khác về quyền con người. Bên cạnh đó, quyền con người còn có tính phụ thuộc do mỗi quốc gia có lịch sử, chính trị, văn hóa, truyền thống, pháp lý, mức độ thụ hưởng quyền công dân khác nhau, đặc biệt là các quyền tham gia công việc nhà nước và xã hội, quyền được tiếp cận với các dịch vụ xã hội khác cơ bản, các quyền của phụ nữ, bình đẳng giới...

Tính không thể chuyển nhượng

Quyền con người không thể chuyển nhượng vì nó thuộc sở hữu vốn có của con người. Các quyền này không phải là sự ban phát hay tùy tiện tước đoạt. Những vi phạm về quyền con người, quyền công dân cần được các quốc gia xử lý bằng những cơ chế, biện pháp kịp thời và hữu hiệu.

Tính không thể phân chia

Quyền con người ở lĩnh vực dân sự, chính trị hay kinh tế, xã hội, văn hóa đều có tầm quan trọng như nhau và tạo nên một chỉnh thể thống nhất đòi hỏi phải thực thi đồng thời. Không nhóm quyền nào được coi là đặc quyền, giữ vị trí cao hơn so với nhóm quyền khác.

Tính liên hệ và phụ thuộc lẫn nhau

Các quyền con người ở các lĩnh vực chính trị, dân sự, kinh tế, xã hội và văn hóa đều có mối quan hệ tương tác và phụ thuộc lẫn nhau. Việc thực thi các quyền kinh tế cấp bách không thể bỏ qua hay vi phạm quyền dân sự, chính trị, quyền xã hội, văn hóa. Quyền thoát khỏi đói nghèo, quyền có mức sống thích đáng gắn bó chặt chẽ với quyền tự do ngôn luận, báo chí và tham gia nhà nước, xã hội. Quyền về việc làm thu nhập có mối liên hệ không thể tách rời với quyền được giáo dục, chăm sóc sức khỏe.

b. Khái niệm quyền công dân

Quyền công là tổng hợp các quyền và tự do cơ bản của mỗi cá nhân, tạo nên địa vị pháp lý của cá nhân trong mối quan hệ với nhà nước thông qua các chế định quốc tịch, được thừa nhận và bảo đảm bằng Hiến pháp và pháp luật của quốc gia. Hay nói cách khác, quyền công dân là quyền cơ bản của công dân của một quốc gia được ghi nhận và bảo đảm bằng Hiến pháp và pháp luật của quốc gia đó.

Mối quan hệ giữa nhà nước với công dân được thể hiện qua những quy định về quyền và nghĩa vụ của công dân trong Hiến pháp. Nguyên tắc cơ bản khi xác định quyền và nghĩa vụ của công dân là mọi công dân đều bình đẳng trước pháp luật, bình đẳng về hưởng quyền và làm nghĩa vụ trước pháp luật, trước nhà nước và xã hội, quyền và nghĩa vụ không tách rời (từ Điều 14 đến Điều 49/HP/2013).

Quyền và nghĩa vụ cơ bản của công dân được quy định từ điều 14 đến điều 49 Hiến pháp 2013. Quyền và nghĩa vụ cơ bản của công dân là cơ sở để xác định địa vị pháp lý của công dân, là cơ sở cho mọi quyền và nghĩa vụ cụ thể của công dân, thể hiện trình độ, mức sống và nền văn minh của một nhà nước.

c. Những điểm giống nhau giữa quyền con người và quyền công dân

Quyền con người và quyền công dân đều xuất phát từ phẩm giá vốn có và sự bình đẳng của con người

Quyền con người và quyền công dân đều tập trung vào chủ thể Quyền, tức là khả năng và tự do cơ bản của mọi người, mọi công dân được sống trong nhân phẩm, nó luôn thuộc về cá nhân, công dân và không thể bị tước đoạt.

Trong nhiều trường hợp, quyền con người và quyền công dân có tên gọi giống nhau và nội hàm được bảo vệ như nhau.

VD: Quyền được sống; quyền không bị tra tấn, hạ nhục; quyền tự do lập hội, hội họp; quyền được giáo dục, chăm sóc sức khỏe; quyền được thông tin...

Quyền con người và quyền công dân là nội dung cốt lõi của các Hiến pháp dân chủ và do đó đều là nghĩa vụ của nhà nước và một số chủ thể khác trong xã hội.

d. Những điểm khác nhau giữa quyền con người và quyền công dân

Tiêu chí	Quyền con người	Quyền công dân
Lịch sử hình thành	- Xuất hiện trong các nền văn minh cổ đại.	- Gắn với lịch sử lập hiến của cách mạng tư sản.
Công cụ ghi nhận	- Luật quốc tế và luật quốc gia.	- Luật quốc gia.
Tính chất	- Tự nhiên, bẩm sinh, độc lập với nhà nước, không do lực lượng nào ban phát.	- Do nhà nước thừa nhận thông qua Hiến pháp và pháp luật.
Phạm vi áp dụng	- Áp dụng toàn cầu, mang giá trị phổ biến.	- Áp dụng trong phạm vi lãnh thổ, không giống nhau giữa các quốc gia.
Chủ thể của quyền	- Mọi thành viên trong gia đình nhân loại.	- Chỉ người có quốc tịch của quốc gia.
Chủ thể có nghĩa vụ	- Nhà nước có nghĩa vụ hàng đầu. - Ngoài ra là các tổ chức quốc tế, các doanh nghiệp, cộng đồng, cá nhân... cùng có nghĩa vụ.	- Nhà nước có nghĩa vụ chính. - Ngoài ra là các doanh nghiệp, các tổ chức xã hội, nghề nghiệp, cá nhân... cùng có nghĩa vụ.
Cơ chế bảo vệ	- Cơ chế quốc tế (Liên Hiệp Quốc, các điều ước quốc tế) và cơ chế quốc gia.	- Chủ yếu là cơ chế quốc gia: tòa án và các cơ quan Tư pháp khác, các cơ quan thanh tra, các tổ chức chính trị, xã hội, nghề nghiệp.

2.2.2. Quyền và nghĩa vụ công dân**a. Các quyền cơ bản của con người và quyền công dân**

- **Quyền tự do thân thể:** công dân được nhà nước bảo hộ về sức khỏe, tính mạng, danh dự, nhân phẩm; việc bắt, giam giữ người phải do pháp luật quy định; mọi người có quyền hiến tặng mô, bộ phận cơ thể, hiến xác theo quy định của luật... (Điều 19, 20/HP/2013).

- **Quyền tự do cá nhân:** quyền bất khả xâm phạm về chỗ ở, quyền bí mật về thư tín, điện thoại, điện tín, quyền tự do đi lại và cư trú... (Điều 21, 22, 23/HP/2013).

- **Quyền về dân chủ:** công dân có quyền tự do ngôn luận, báo chí, hội họp, lập hội, biểu tình theo quy định của pháp luật, quyền tự do tôn giáo, tự do tín ngưỡng; không lợi dụng tôn giáo, tín ngưỡng để vi phạm pháp luật (Điều 24, 25, 26/HP/2013).

- **Quyền khiếu nại tố cáo:** Hiến pháp 2013 quy định công dân có quyền khiếu nại, tố cáo với cơ quan nhà nước có thẩm quyền về những việc làm trái pháp luật của cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội, đơn vị vũ trang nhân dân hoặc bất cứ cá nhân nào.

Đây là một quyền dân chủ cơ bản đảm bảo cho công dân có khả năng bảo vệ quyền lợi chính đáng của mình, đồng thời phát hiện ra những vi phạm trong hoạt động của các cơ quan nhà nước và tổ chức xã hội, giúp cho việc chỉnh đốn, củng cố tổ chức và cải tiến hoạt động của các cơ quan này. Để ngăn chặn sự vi phạm quyền cơ bản này của công dân, Hiến pháp nêu rõ việc khiếu nại, tố cáo phải được cơ quan nhà nước xem xét và giải quyết trong thời hạn luật định. Nghiêm cấm việc trả thù người khiếu nại, tố cáo hoặc lợi dụng quyền khiếu nại, tố cáo để vu khống, vu cáo làm hại người khác (Điều 30, 31/HP/2013).

- **Quyền kinh tế:** công dân có quyền tự do kinh doanh những ngành nghề mà pháp luật không cấm, quyền sở hữu thu nhập hợp pháp, sở hữu tư liệu sản xuất, phần vốn góp trong doanh nghiệp hoặc trong các tổ chức kinh tế khác (Điều 32, 33/HP/2013).

- **Quyền về xã hội:** công dân có quyền làm việc và lựa chọn nghề nghiệp, quyền được bảo vệ sức khỏe, quyền bình đẳng nam nữ; bảo vệ các quyền của trẻ em; bảo vệ và chăm sóc người già; được nhà nước bảo hộ về hôn nhân và gia đình... (Điều 34 đến 38/HP/2013).

- **Quyền về văn hóa:** công dân có quyền học tập, quyền nghiên cứu khoa học và công nghệ, quyền sáng tạo văn học nghệ thuật và thụ hưởng lợi ích từ hoạt động đó; có quyền xác định dân tộc của mình, sử dụng ngôn ngữ mẹ đẻ, lựa chọn ngôn ngữ để giao tiếp (Điều 39 đến 43/HP/2013).

b. Quyền và nghĩa vụ công dân

*** Quyền công dân**

- **Quyền chính trị:** công dân từ đủ 18 tuổi trở lên có quyền bầu cử và từ đủ 21 tuổi được ứng cử vào các cơ quan quyền lực của Nhà nước (Điều 27/HP/2013).

- **Quyền tham gia vào quản lý nhà nước và xã hội:** công dân được tham gia thảo luận và kiến nghị với cơ quan nhà nước về các vấn đề của cơ sở, địa phương, cả nước. Các cơ quan Nhà nước phải công khai, minh bạch trong việc tiếp nhận, phản hồi ý kiến, kiến nghị của công dân. Công dân đủ 18 tuổi trở lên có quyền biểu quyết khi Nhà nước trưng cầu ý dân (Điều 28, 29/HP/2013).

*** Nghĩa vụ công dân**

Nghĩa vụ bảo vệ Tổ quốc: Hiến pháp 2013 quy định “Công dân phải trung thành với Tổ quốc. Phản bội Tổ quốc là tội nặng nhất” (Điều 44/HP/2013) và khẳng định “Bảo vệ Tổ quốc là nghĩa vụ thiêng liêng và quyền cao quý của công dân” (Điều 45/HP/2013). Nghĩa vụ bảo vệ Tổ quốc không chỉ là tham gia quân đội và thực hiện nghĩa vụ quân sự mà bao gồm cả bảo vệ quốc phòng và bảo vệ an ninh. Bảo vệ quốc phòng là bảo vệ, giữ gìn bờ cõi, chống xâm lược; bảo vệ an ninh là bảo vệ chế độ xã hội chủ nghĩa, bảo vệ Đảng và Nhà nước, bảo vệ sự nghiệp xây dựng đất nước và cuộc sống an toàn của nhân dân. Hai mặt trận đó luôn gắn bó, quan hệ mật thiết với nhau nhằm mục tiêu bảo vệ Tổ quốc xã hội chủ nghĩa, bảo vệ công cuộc xây dựng chủ nghĩa xã hội.

* Quyền và nghĩa vụ bảo vệ Tổ quốc được đặt ra là xuất phát từ đường lối, nguyên tắc cũng như truyền thống của dân tộc ta, đó là:

- Dựng nước phải đi đôi với giữ nước.

- Xây dựng Tổ quốc xã hội chủ nghĩa phải đi đôi với bảo vệ Tổ quốc xã hội chủ nghĩa. Trên thực tế, các thế lực phản động và thù địch luôn tìm mọi cách chống phá nhằm xóa bỏ những thành quả cách mạng của nhân dân ta, lật đổ chủ nghĩa xã hội đang được xây dựng ở nước ta. Nếu chúng ta lơ là, không cảnh giác, không sẵn sàng đối phó thì sẽ lâm vào nguy cơ mới.

- Nghĩa vụ tuân theo Hiến pháp và pháp luật; tham gia bảo vệ an ninh quốc gia, trật tự an toàn xã hội và chấp hành những quy tắc sinh hoạt công cộng (*Điều 46/HP/2013*).

- Nghĩa vụ nộp thuế theo luật định (*Điều 47/HP/2013*).

Điều 14 (Hiến pháp 2013) khẳng định: “Ở nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, các quyền con người, quyền công dân về chính trị, dân sự, kinh tế, văn hóa, xã hội được công nhận, tôn trọng, bảo vệ, bảo đảm theo Hiến pháp và pháp luật. Quyền con người, quyền công dân chỉ có thể bị hạn chế theo quy định của luật trong trường hợp cần thiết vì lý do quốc phòng, an ninh quốc gia, trật tự, an toàn xã hội, đạo đức xã hội, sức khỏe của cộng đồng”.

2.3. Kinh tế, xã hội, văn hóa, giáo dục, khoa học, công nghệ và môi trường

2.3.1. Chế độ kinh tế

Chế độ kinh tế là một hệ thống quan hệ kinh tế được xây dựng trên cơ sở vật chất kỹ thuật nhất định, thể hiện tính chất và hình thức sở hữu đối với tư liệu sản xuất, các nguyên tắc sản xuất, phân phối và tiêu dùng sản phẩm xã hội và tổ chức quản lý nền kinh tế. Theo quy định tại (*Điều 51, 52/HP/2013*), nền kinh tế của nước ta nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa với nhiều hình thức sở hữu, nhiều thành phần kinh tế; kinh tế nhà nước giữ vai trò chủ đạo; các thành phần kinh tế đều là bộ phận cấu thành quan trọng của nền kinh tế quốc dân; các chủ thể thuộc các thành phần kinh tế bình đẳng, hợp tác và cạnh tranh theo pháp luật...

Mục đích của chế độ kinh tế là làm cho dân giàu, nước mạnh, đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu vật chất và tinh thần của nhân dân trên cơ sở giải phóng được mọi năng lực sản xuất, phát huy mọi tiềm năng của các thành phần kinh tế.

Hiến pháp quy định quyền tự do kinh doanh theo quy định của pháp luật của công dân.

2.3.2. Chính sách xã hội

Chính sách xã hội được quy định tại (*Điều 57, 58, 59/HP/2013*). Mục đích của chính sách xã hội là nhằm bảo vệ sức khỏe của nhân dân, thực hiện truyền thống “uống nước nhớ nguồn”, chăm lo cho những đối tượng nghèo trong xã hội, bảo vệ các quyền và

lợi ích hợp pháp của người lao động; bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của bà mẹ, trẻ em trong quan hệ gia đình.

2.3.3. Chính sách văn hóa

Nhà nước, xã hội bảo tồn và phát triển nền văn hóa Việt Nam với phương châm: dân tộc, hiện đại, nhân văn, kế thừa và phát huy giá trị của nền văn hiến Việt Nam, tư tưởng đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, tiếp thu tinh hoa văn hóa nhân loại, phát huy mọi tài năng sáng tạo trong nhân dân.

Mục đích của chính sách văn hóa là nhằm bảo vệ những giá trị văn hóa dân tộc, xây dựng con người Việt Nam có sức khỏe, văn hóa, giàu lòng yêu nước, có tinh thần đoàn kết, ý thức làm chủ, trách nhiệm công dân (Điều 60/HP/2013).

2.3.4. Chính sách giáo dục

Giáo dục đào tạo là quốc sách hàng đầu, Nhà nước phát triển giáo dục nhằm nâng cao dân trí, phát triển nguồn nhân lực, bồi dưỡng nhân tài. Ưu tiên đầu tư cho giáo dục mầm non; cho giáo dục ở các vùng miền núi, hải đảo, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn. Tạo những điều kiện cho người khuyết tật, người nghèo được tham gia học văn hóa và học nghề (Điều 61/HP/2013).

2.3.5. Chính sách khoa học và công nghệ

Khoa học và công nghệ là quốc sách hàng đầu, giữ vai trò then chốt trong sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Nhà nước ưu tiên đầu tư và khuyến khích tổ chức, cá nhân đầu tư nghiên cứu, phát triển, chuyển giao, ứng dụng có hiệu quả thành tựu khoa học và công nghệ; bảo đảm quyền nghiên cứu khoa học và công nghệ; bảo hộ quyền sở hữu trí tuệ. Nhà nước tạo điều kiện để mọi người tham gia và được thụ hưởng lợi ích từ các hoạt động khoa học và công nghệ (Điều 62/HP/2013).

2.3.6. Chính sách bảo vệ môi trường

Nhà nước có chính sách bảo vệ môi trường nhằm quản lý, sử dụng có hiệu quả, bền vững các nguồn tài nguyên thiên nhiên; xử lý nghiêm những tổ chức, cá nhân gây ô nhiễm môi trường (Điều 63/HP/2013).

CÂU HỎI ÔN TẬP

I. Câu hỏi trắc nghiệm

Anh, chị hãy chọn câu đúng nhất trong các câu trả lời a, b, c, d và khoanh tròn vào câu mình chọn

01. Luật Nhà nước là biểu hiện tập trung nhất ý chí.

- a. Của giai cấp công nhân.
- b. Của nhân dân lao động Việt Nam.
- c. Của giai cấp công nhân, nông dân và nhân dân lao động Việt Nam.
- d. Của Đảng.

02. Các văn bản quy phạm pháp luật do Quốc hội ban hành là

- a. Quyết định và nghị định.
- b. Quyết định và lệnh của Chủ tịch nước.
- c. Hiến Pháp, Luật, Nghị quyết.
- d. Nghị định và thông tư.

03. Quyền tự do thân thể là

- a. Quyền bất khả xâm phạm về chỗ ở.
- b. Quyền hiến tặng mô, bộ phận cơ thể.
- c. Quyền tự do tín ngưỡng, tự do tôn giáo.
- d. Quyền bầu cử, quyền ứng cử.

04. Quyền tự do tín ngưỡng là

- a. Quyền tự do thân thể.
- b. Quyền chính trị.
- c. Quyền tham gia vào quản lý nhà nước.
- d. Quyền về dân chủ.

05. Việc sửa đổi, bổ sung, ban hành Hiến pháp phải được?

- a. Ít nhất 1/2 trên tổng số đại biểu quốc hội tán thành
- b. Ít nhất 2/3 trên tổng số đại biểu quốc hội tán thành
- c. Ít nhất 3/4 trên tổng số đại biểu quốc hội tán thành
- d. Ít nhất 4/4 trên tổng số đại biểu quốc hội tán thành

06. Hiến pháp mới nhất của Việt nam được Quốc hội thông qua ngày, tháng, năm nào?

- a. Quốc hội thông qua ngày 28/11/2013
- b. Quốc hội thông qua ngày 01/01/2014
- c. Quốc hội thông qua ngày 28/10/2013
- b. Quốc hội thông qua ngày 01/01/2013

07. Hiến pháp năm 2013 có tất cả bao nhiêu chế định?

- a. Mười chế định

- b. Mười một chế định
- c. Mười lăm chế định
- d. Tám chế định

08. Hiến pháp là ngành luật độc lập trong hệ thống pháp luật Việt Nam vì:

- a. Có đối tượng điều chỉnh riêng
- b. Có phương pháp điều chỉnh riêng
- c. Có đối tượng điều chỉnh riêng và phương pháp điều chỉnh riêng
- d. Hiến pháp chi phối các ngành luật khác.

09. Chủ thể đặc biệt trong quan hệ pháp luật của Hiến pháp là

- a. Nhân dân (con người)
- b. Đại biểu Quốc hội
- c. Chủ tịch nước
- d. Đảng Cộng sản Việt Nam

10. Phương pháp điều chỉnh của Hiến pháp là:

- a. Phương pháp bình đẳng, phương pháp mệnh lệnh và phương pháp thỏa thuận.
- b. Phương pháp mệnh lệnh đơn phương.
- c. Phương pháp mệnh lệnh và quyền uy.
- d. Phương pháp cho phép, phương pháp bắt buộc và phương pháp cấm.

II. Câu hỏi thảo luận

1. Bảo vệ quyền con người là quyền hay trách nhiệm của ai (chủ thể pháp luật nào)?
2. Quyền con người được ghi nhận trong những văn bản nào của Việt Nam?
3. Những điểm mới về quyền con người và quyền công dân trong Hiến pháp năm 2013 là gì?
4. Theo số liệu “Báo cáo Trẻ em ngoài nhà trường: nghiên cứu của Việt Nam” do Bộ Giáo dục - Đào tạo và UNICEF phối hợp thực hiện, công bố vào tháng 9/2014, có hơn 80% trẻ em khuyết tật không được đi học (chưa từng đi học hoặc thôi học). Nhà nước cần phải làm gì để khắc phục tình trạng này?
5. Quốc gia A ấn định trong luật rằng sẽ dành tối thiểu 20% số ghế đại biểu Quốc hội cho phụ nữ. Điều này có vi phạm nguyên tắc bình đẳng không?
6. Một số xe bus tại Thành phố T ấn định 3 vị trí thuận lợi nhất dành cho người khuyết tật. Điều này có vi phạm nguyên tắc bình đẳng không?

III. Nhận định sau đây đúng hay sai và giải thích tại sao

1. Các văn bản pháp luật khác đều có hiệu lực pháp lý thấp hơn Hiến pháp.
2. Hiến pháp là văn bản pháp luật có hiệu lực pháp lý cao nhất.
3. Hiến pháp chỉ dùng một phương pháp điều chỉnh đó là phương pháp cấm.
4. Hiến pháp chỉ dùng một phương pháp điều chỉnh đó là phương pháp cho phép.
5. Hiến pháp 2013 có hiệu lực từ 1/1/2013.

BÀI 3.

PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

Mục tiêu

- Sinh viên trình bày được một số nội dung cơ bản về pháp luật lao động;
- Sinh viên nhận biết được quyền, nghĩa vụ của người lao động, người sử dụng lao động và một số vấn đề cơ bản khác trong pháp luật lao động;
- Sinh viên nắm vững các quyền và nghĩa vụ cơ bản của một công dân được quy định trong luật lao động làm cơ sở cho việc tham gia quan hệ lao động trong thực tiễn.

Nội dung

1. Khái niệm, đối tượng và phương pháp điều chỉnh của Bộ luật Lao động

1.1. Khái niệm luật Lao động

Luật Lao động là một ngành luật trong hệ thống pháp luật Việt Nam, bao gồm tổng thể các quy phạm pháp luật do nhà nước ban hành điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh trong quá trình lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động hay các quan hệ xã hội khác phát sinh liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động.

1.2. Đối tượng điều chỉnh của luật Lao động

Đối tượng điều chỉnh của luật Lao động là các quan hệ lao động được hình thành giữa một bên là người lao động với tư cách là làm công ăn lương với một bên là người sử dụng lao động hay các quan hệ xã hội khác có liên quan đến quan hệ lao động.

Bao gồm 2 nhóm quan hệ xã hội như sau:

*** Nhóm 1:** quan hệ lao động;

*** Nhóm 2:** các quan hệ xã hội khác có liên quan đến quan hệ lao động.

+ ***Quan hệ lao động:*** là quan hệ giữa người với người hình thành trong quá trình lao động. Quan hệ lao động theo nghĩa rộng thì đó là các quan hệ xã hội được hình thành giữa con người với con người trong quá trình lao động nhằm tạo ra giá trị vật chất hay tinh thần nhằm phục vụ cho các chủ thể khi tham gia lao động. Có nhiều loại quan hệ lao động khác nhau cũng như nội dung quan hệ lao động khác nhau... Ví dụ quan hệ giữa công chức, viên chức nhà nước với các cơ quan nhà nước; quan hệ lao động trong các hợp tác xã; quan hệ giữa người làm công ăn lương với một bên là người sử dụng lao động thuộc mọi thành phần kinh tế trong quá trình thuê mướn và sử dụng lao động thông qua hợp đồng lao động. Đây là quan hệ lao động phổ biến nhất, tiêu biểu nhất trong nền kinh tế thị trường.

+ ***Các Quan hệ xã hội khác có liên quan đến quan hệ lao động:*** Ngoài nhóm quan hệ lao động, pháp luật lao động còn điều chỉnh các quan hệ xã hội liên quan đến quan hệ lao động cụ thể như:

- Các quan hệ xã hội phát sinh trước khi có quan hệ lao động nhưng làm tiền đề phát sinh quan hệ lao động như:

- + Quan hệ về việc làm giữa công dân muốn tìm việc làm với tổ chức giới thiệu việc làm.
- + Quan hệ về việc làm giữa công dân có nhu cầu học nghề với cơ sở dạy nghề.
- Các quan hệ xã hội phát từ quan hệ lao động như:
 - + Quan hệ giữa công đoàn với tư cách là đại diện cho tập thể người lao động với người sử dụng lao động;
 - + Quan hệ về bảo hiểm xã hội;
 - + Quan hệ về bồi thường thiệt hại vật chất;
 - + Quan hệ về giải quyết tranh chấp lao động;
 - + Quan hệ về quản lý và thanh tra lao động.

1.3. Phương pháp điều chỉnh của luật Lao động

Các phương pháp điều chỉnh của luật Lao động bao gồm:

**** Phương pháp thỏa thuận***

Phương pháp này được sử dụng trong việc thiết lập, phát sinh, hay chấm dứt quyền và nghĩa vụ của các bên trong quá trình lao động, dựa trên nguyên tắc tự do, bình đẳng, tự thỏa thuận, tự quyết định các điều kiện về quyền và nghĩa vụ của các bên khi giao kết hợp đồng lao động, nhưng không trái với quy định của pháp luật.

**** Phương pháp mệnh lệnh***

Phương pháp mệnh lệnh được sử dụng trong quan hệ tổ chức và quản lý lao động. Trong quan hệ lao động, người sử dụng lao động có quyền đặt ra các nội quy, quy chế, quy định về tổ chức, sắp xếp, luân chuyển, kiểm tra, giám sát, khen thưởng hay kỷ luật người lao động, người lao động có nghĩa vụ phải chấp hành.

**** Phương pháp thông qua hoạt động công đoàn, tác động vào các quan hệ phát sinh trong quá trình lao động***

Thông qua hoạt động công đoàn để giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình lao động có liên quan trực tiếp đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động như trả công, trả thưởng, bảo hiểm xã hội, công đoàn là tổ chức do những người lao động lập nên, là người đại diện hợp pháp của người lao động, có trách nhiệm tham gia cùng với người sử dụng lao động trong quá trình lao động để bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động khi có nguy cơ bị xâm phạm.

2. Các nguyên tắc cơ bản của luật Lao động

Xuất phát từ đặc thù của quan hệ xã hội thuộc đối tượng điều chỉnh của mình mà pháp luật lao động bảo đảm tuân thủ những nguyên tắc sau:

2.1. Pháp luật lao động bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các chủ thể quan hệ pháp luật Lao động

Đây là nguyên tắc cơ bản mang tính chỉ đạo xuyên suốt các quy định của pháp luật lao động. Các chủ thể đều bình đẳng trước pháp luật, quyền và lợi ích hợp pháp của các bên đều được pháp luật lao động bảo vệ.

+ **Đối với người lao động:** Thông thường trong quan hệ lao động, người lao động luôn không được bình đẳng với người sử dụng lao động về phương diện kinh tế. Họ thường rơi vào thế yếu, vì khi tham gia quan hệ lao động họ không có gì ngoài sức lao động. Đặc biệt trong điều kiện kinh tế thị trường hiện nay, cung nhiều hơn cầu về lao động, do vậy vị thế của người lao động càng bị suy yếu. Để bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động, pháp luật Lao động phải thực hiện tổng thể nhiều biện pháp:

Trước hết pháp luật lao động phải nâng cao địa vị pháp lý của người lao động để họ có vị thế bình đẳng với người sử dụng lao động trong quan hệ lao động. Đồng thời, thông qua việc xác định các định mức, tiêu chuẩn lao động (thời gian làm việc tiêu chuẩn, thời gian nghỉ ngơi, lương tối thiểu...) buộc các bên chủ thể quan hệ lao động, đặc biệt là người sử dụng lao động phải tuân thủ nghiêm túc. Đây cũng là cơ sở pháp lý để bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động khi bị vi phạm. Mặt khác, pháp luật lao động có những quy định khuyến khích tạo điều kiện để người lao động tự rèn luyện nâng cao trình độ kỹ năng nghề nghiệp, tự khẳng định mình và về lâu dài họ có khả năng cạnh tranh trong thị trường lao động. Đây chính là biện pháp có tính chiến lược hữu hiệu nâng cao vị thế người lao động trong quan hệ lao động.

Căn cứ theo quy định được quy định tại **Điều 143** Bộ luật Lao động năm 2019 thì người sử dụng lao động phải được thực hiện trên nguyên tắc chỉ được làm những công việc phù hợp với sức khỏe của người lao động chưa thành niên và đảm bảo cho việc phát triển về thể lực, trí lực và nhân cách của người lao động. Khi sử dụng người lao động chưa thành niên, người sử dụng lao động phải có các trách nhiệm quan tâm, chăm sóc người lao động về các mặt lao động, sức khỏe, học tập trong quá trình lao động, thực hiện công việc. Người sử dụng lao động phải tạo cơ hội để người lao động chưa thành niên được học văn hóa, giáo dục nghề nghiệp, được đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao trình độ kỹ năng nghề nghiệp của mình,

Ở Việt Nam, theo quy định tại **Khoản 01 Điều 143 BLLĐ 2019**: “Lao động chưa thành niên là người lao động **chưa đủ 18 tuổi**.”, bao gồm: người **từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi** và người **từ đủ 13 tuổi đến chưa đủ 15 tuổi** và người **chưa đủ 13 tuổi**,

Như vậy: việc bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động là bảo vệ **quyền con người/ quyền cơ bản người lao động, vì con người**. Đây chính là việc thực hiện tốt vấn đề xã hội trong quan hệ lao động.

+ **Đối với người sử dụng lao động:** pháp luật lao động cũng phải có nghĩa vụ bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của họ vì họ cũng là chủ thể quan hệ lao động, cũng như đối với

người lao động, để bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người sử dụng lao động, pháp luật lao động cũng phải thực hiện tổng thể nhiều biện pháp:

Trước hết pháp luật lao động phải tạo điều kiện để người sử dụng lao động thực hiện một cách tốt nhất quyền tự chủ trong sản xuất kinh doanh nói chung và trong thuê mướn trả công lao động, quyền chủ động tổ chức quản lý lao động trong doanh nghiệp nói riêng. Đồng thời, pháp luật lao động cũng có những quy định bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động khi bị vi phạm.

Như vậy, việc bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động là bảo vệ con người, vì con người. Đây chính là việc thực hiện tốt vấn đề xã hội trong quan hệ lao động. Còn bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người sử dụng lao động là để ổn định sản xuất, sản xuất phát triển tạo thêm nhiều của cải vật chất. Đây chính là việc thực hiện tốt phát triển kinh tế.

Xét dưới góc độ vĩ mô, thực hiện tốt nguyên tắc này chính là việc đảm bảo kết hợp hài hòa giữa chính sách kinh tế và chính sách xã hội trong quan hệ lao động. Đây là hai mặt có quan hệ tương hỗ của một vấn đề. Thực hiện tốt chính sách kinh tế tạo điều kiện, cơ sở để giải quyết tốt chính sách xã hội và ngược lại giải quyết chính sách xã hội là động lực thúc đẩy phát triển kinh tế.

2.2. Pháp luật lao động tôn trọng sự thỏa thuận hợp pháp của các chủ thể quan hệ trong lao động; khuyến khích những thỏa thuận có lợi hơn cho người lao động

Đây là nguyên tắc cơ bản riêng có của hệ thống pháp luật lao động. Nguyên tắc này có 2 nội dung cơ bản:

- **Nội dung thứ nhất:** Tôn trọng các thỏa thuận hợp pháp của các bên trong quan lao động. Quan hệ lao động được phát sinh từ hợp đồng lao động, nên nguyên tắc tự nguyện thỏa thuận xuyên suốt quá trình hình thành, thực hiện, thay đổi, chấm dứt quan hệ lao động. Vì vậy trên cơ sở định mức, tiêu chuẩn mà pháp luật lao động quy định, các bên toàn quyền tự do thương lượng, thỏa thuận các vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động. Những thỏa thuận của 2 bên trong khuôn khổ pháp luật đều được pháp luật lao động tôn trọng và bảo vệ.

- **Nội dung thứ hai:** Là khuyến khích những thỏa thuận có lợi hơn cho người lao động. Như đã phân tích ở phần trên cho thấy trong quan hệ lao động, người lao động luôn không được bình đẳng với người sử dụng lao động về phương diện kinh tế. Họ thường rơi vào thế yếu vì khi tham gia quan hệ lao động họ không có gì ngoài sức lao động. Do vậy, một trong những biện pháp để bảo vệ người lao động, pháp luật lao động khuyến khích những thỏa thuận nào giữa người sử dụng lao động và người lao động có lợi cho người lao động. Ví dụ: rút ngắn thời gian làm việc mà vẫn được trả đủ lương, trả lương cao hơn định mức, tiêu chuẩn pháp luật quy định...

Vì vậy, những thỏa thuận nào giữa 2 bên có lợi cho người sử dụng lao động mà làm thiệt hại đến quyền và lợi ích của người lao động so với quy định của pháp luật lao động thì đều bị pháp luật lao động xử lý.

2.3. Nguyên tắc trả lương theo lao động

Nguyên tắc này là kết quả của sự vận dụng quy luật giá trị trong nền kinh tế sản xuất hàng hóa. Sức lao động được thừa nhận như một loại hàng hóa có giá trị đặc biệt. Tiền công (tiền lương) là giá cả của sức lao động phải bảo đảm phản ánh đúng giá trị của sức lao động. Vì vậy, pháp luật lao động quy định tiền công (tiền lương) trả cho người lao động theo năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả công việc. Tuy nhiên, để bảo vệ người lao động trong cơ chế thị trường, pháp luật lao động còn quy định mức tiền công dù hai bên thỏa thuận thế nào cũng không được thấp hơn mức lương tối thiểu do nhà nước quy định.

2.4. Nguyên tắc thực hiện bảo hiểm xã hội đối với người lao động

Đây là nguyên tắc không thể thiếu của pháp luật lao động Việt Nam. Nguyên tắc này có ý nghĩa xã hội lâu dài và sâu sắc góp phần đảm bảo thu nhập ổn định cho cuộc sống của người lao động trong các trường hợp rủi ro, ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, tạm thời mất việc làm, khi người lao động hết tuổi lao động hoặc khi họ chết, vấn đề bảo hiểm xã hội được pháp luật lao động quy định với 3 loại hình bảo hiểm. Điều đó sẽ tạo điều kiện cho người lao động lựa chọn tham gia và đảm bảo được hưởng khi gặp rủi ro, khó khăn.

Ngoài các nguyên tắc cơ bản nói trên, pháp luật lao động còn bảo đảm các nguyên tắc khác như: nguyên tắc bảo đảm quyền tự do lựa chọn việc làm và nghề nghiệp của người lao động mà không bị phân biệt đối xử; nguyên tắc bảo hộ lao động cho người lao động; nguyên tắc tôn trọng đại diện của các chủ thể quan hệ pháp luật lao động...

3. Một số nội dung của Bộ luật Lao động

3.1. Quyền và nghĩa vụ cơ bản của người lao động

3.1.1. Quyền cơ bản của người lao động

Quyền được làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nghề nghiệp phù hợp với điều kiện và khả năng của mình. Đây là một trong những quyền cơ bản của công dân nói chung và của người lao động nói riêng đã được quy định tại (Khoản 1/Điều 35/HP/ 2013) “Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc”. Đảm bảo cho mọi công dân có việc làm, tự do lựa chọn việc làm, tự do dịch chuyển lao động là một trong những nhiệm vụ quan trọng hàng đầu của Đảng và Nhà nước ta. (Khoản 1/điều 5/BLLĐ/2019) cũng quy định người lao động có quyền “Làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp và không bị phân biệt đối xử”. Pháp luật Lao động có các quy định tạo điều kiện cho người lao động thực hiện được quyền lựa chọn công việc theo khả năng, lựa chọn nơi làm việc phù hợp với nhu cầu và điều kiện cụ thể của mình, có quyền tự do làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào... Để đảm bảo cho người lao động có thể thực hiện quyền của mình, pháp luật lao động

cũng quy định rõ trách nhiệm của nhà nước, của doanh nghiệp và của xã hội trong việc tạo điều kiện để người lao động việc làm và tự tạo việc làm.

- Quyền được trả công (lương) trên cơ sở thỏa thuận với người sử dụng lao động nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu do nhà nước quy định và tiền công được trả theo năng suất, chất lượng hiệu quả công việc. Đây cũng là một trong những quyền cơ bản của người lao động. Việc thiết lập quan hệ lao động dựa trên cơ sở hợp đồng lao động. Do vậy, người lao động sau khi thực hiện các công việc theo thỏa thuận thì có quyền được hưởng tiền công (tiền lương) theo mức trả, phương thức trả đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động. Tuy nhiên, xuất phát từ nguyên tắc tôn trọng mọi thỏa thuận hợp pháp của 2 bên chủ thể quan hệ pháp luật lao động và khuyến khích những thỏa thuận có lợi hơn cho người lao động thì pháp luật lao động còn quy định dù 2 bên thỏa thuận thế nào thì mức tiền công cũng không được thấp hơn mức lương tối thiểu do nhà nước quy định.

Để đảm bảo cho người lao động thực hiện được quyền này, pháp luật lao động cũng quy định các biện pháp bảo vệ tiền lương cho người lao động (Điều 90, 91/BLLĐ/2019).

- Quyền được làm việc trong điều kiện đảm bảo an toàn lao động và vệ sinh lao động. Xuất phát từ quan điểm “con người là vốn quý” nên việc bảo vệ sức khỏe nói chung và đảm bảo điều kiện lao động an toàn và vệ sinh lao động nói riêng cho người lao động là trách nhiệm của nhà nước, của các doanh nghiệp. Nội dung quyền này của người lao động được pháp luật lao động quy định cụ thể như: quyền được trang bị phương tiện bảo vệ lao động; được khám sức khỏe lần đầu và khám sức khỏe định kỳ trong quá trình làm việc; được hưởng các chế độ bồi dưỡng hiện vật khi làm công việc có yếu tố nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; được quyền từ chối làm việc hoặc rời bỏ nơi làm việc khi thấy rõ có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động, đe dọa nghiêm trọng tính mạng và sức khỏe của mình... Để đảm bảo cho người lao động thực hiện quyền này, pháp luật lao động quy định trách nhiệm của nhà nước tạo điều kiện để các chủ thể quan hệ pháp luật lao động thực hiện các biện pháp bảo đảm an toàn và vệ sinh lao động như: Chính phủ phải lập chương trình quốc gia về bảo hộ lao động, hỗ trợ cho việc phát triển các cơ sở sản xuất dụng cụ, thiết bị an toàn, vệ sinh lao động...; trách nhiệm của người sử dụng lao động là phải trang bị bảo hộ lao động cho người lao động; thường xuyên cải thiện điều kiện lao động cho người lao động; định kỳ kiểm tra, tu sửa máy móc, thiết bị, kho tàng theo tiêu chuẩn an toàn và vệ sinh lao động...

- Quyền được nghỉ ngơi theo chế độ quy định. Đây cũng là quyền lợi chính đáng của người lao động trong quá trình tham gia quan hệ lao động. Nghỉ ngơi là nhu cầu tất yếu của cuộc sống. Vì vậy, pháp luật lao động cũng quy định rất rõ quyền nghỉ ngơi của người lao động tùy thuộc vào tính chất công việc và đặc điểm từng doanh nghiệp để đảm bảo cho người lao động phục hồi sức khỏe và tái sản xuất sức lao động. Trong đó, pháp luật lao động quy định rõ các loại thời gian nghỉ ngơi của người lao động gồm: thời gian nghỉ giữa ca làm việc; thời gian nghỉ hàng tuần; thời gian nghỉ hàng năm; thời gian nghỉ lễ, tết, nghỉ

việc riêng... Pháp luật lao động cũng quy định trách nhiệm của nhà nước và của người sử dụng lao động bảo đảm các điều kiện để người lao động thực hiện quyền nghỉ ngơi theo quy định.

- Quyền được tham gia đóng và hưởng bảo hiểm xã hội. Thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội cho người lao động là thực hiện chính sách xã hội của nhà nước, thể hiện tính nhân đạo trong chính sách của Đảng và Nhà nước ta đối với người lao động. Vì vậy, pháp luật lao động quy định người sử dụng lao động khi có sử dụng lao động phải có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động. Người lao động khi tham gia quan hệ lao động thuộc mọi thành phần kinh tế không phân biệt giới tính, tôn giáo, dân tộc... có đóng góp bảo hiểm xã hội đều được hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội khi đủ các điều kiện quy định như: chế độ trợ cấp ốm đau; chế độ thai sản; tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp; chế độ hưu trí và tử tuất; chế độ trợ cấp thất nghiệp...

- Quyền được thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn: đây là quyền cơ bản của người lao động. Người lao động khi tham gia quan hệ lao động, bằng nhiều cách khác nhau họ có quyền tham gia quản lý doanh nghiệp, tham gia kiểm tra giám sát việc chấp hành pháp luật lao động của người sử dụng lao động. Các quyền này có thể họ trực tiếp thực hiện cũng có thể thực hiện thông qua tổ chức công đoàn. Pháp luật lao động một mặt thừa nhận sự tồn tại của tổ chức công đoàn với tư cách là người đại diện, bảo vệ quyền lợi cho người lao động; mặt khác quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động phải tạo điều kiện về thời gian, chế độ, cơ sở vật chất cho người lao động tham gia thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn cũng như trách nhiệm tham khảo ý kiến công đoàn khi quyết định những vấn đề thuộc về chế độ chính sách đối với người lao động trong doanh nghiệp.

Ngoài các quyền cơ bản nói trên, pháp luật lao động còn ghi nhận các quyền khác của người lao động. Ví dụ: quyền được đình công; quyền được hưởng các phúc lợi tập thể; quyền khiếu nại, tố cáo, quyền được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động...

3.1.2. Nghĩa vụ cơ bản của người lao động

- Nghĩa vụ thực hiện nghiêm túc những thỏa thuận trong hợp đồng lao động, những quy định trong thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động của doanh nghiệp. Người lao động thiết lập quan hệ lao động với người sử dụng lao động thông qua hợp đồng lao động với tư cách là một bên chủ thể giao kết hợp đồng lao động. Vì vậy, người lao động có nghĩa vụ tôn trọng và nghiêm túc thực hiện những quy định do chính mình đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động. Đồng thời, nếu trong doanh nghiệp đã có thỏa ước lao động tập thể do đại diện Ban chấp hành Công đoàn cơ sở ký kết với đại diện của người sử dụng lao động thì đây là một loại hợp đồng có tính chất tập thể do chính Công đoàn là tổ chức đại diện cho tập thể người lao động thương lượng và ký kết với người sử dụng lao động. Do vậy, người lao động cũng phải có nghĩa vụ tôn trọng và nghiêm túc thực hiện những quy định trong thỏa ước lao động tập thể. Bên cạnh đó, khi tham gia quan hệ lao động và trở

thành một thành viên của tập thể của người sử dụng lao động, người lao động thực hiện công việc theo sự quản lý và điều hành của người sử dụng lao động được thể hiện trong nội quy lao động do người sử dụng lao động ban hành. Do vậy, người lao động cũng phải có nghĩa vụ tôn trọng và nghiêm túc thực hiện những quy định trong nội quy lao động.

- Nghĩa vụ thực hiện nghiêm túc các quy định về kỷ luật lao động, về an toàn lao động và vệ sinh lao động. Đây là một trong những nghĩa vụ cơ bản của người lao động. Khi tham gia quan hệ lao động, người lao động là một thành viên trong một tổ chức của người sử dụng lao động. Vì vậy, người lao động có nghĩa vụ thực hiện nghiêm túc các quy định kỷ luật lao động như: các quy định về thời giờ làm việc nghỉ ngơi; về trật tự trong doanh nghiệp; về bảo vệ tài sản và bí mật công nghệ kinh doanh của doanh nghiệp... Đồng thời, người lao động còn có nghĩa vụ thực hiện nghiêm túc các quy định an toàn lao động và vệ sinh lao động vừa là quyền đồng thời là nghĩa vụ của người lao động. Vì vậy, một mặt pháp luật Lao động quy định quyền của người lao động được làm việc trong điều kiện an toàn và vệ sinh lao động, mặt khác còn quy định nghĩa vụ của người lao động: phải tuân thủ các quy định về an toàn và vệ sinh lao động; phải mặc quần áo và trang bị bảo hộ lao động khi làm việc; phải tham gia các khóa tập huấn, đào tạo về kỹ thuật an toàn lao động và vệ sinh lao động...

- Nghĩa vụ chấp hành sự điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động. Pháp luật lao động cho phép người sử dụng lao động được quyền chủ động trong việc bố trí sắp xếp lao động, tổ chức, điều hành, quản lý lao động trong doanh nghiệp theo quy định. Trong quan hệ lao động, đây là quyền của người sử dụng lao động và tương ứng sẽ là nghĩa vụ của người lao động. Người lao động có nghĩa vụ nghiêm chỉnh chấp hành mọi sự điều động hợp pháp của người sử dụng lao động như khi doanh nghiệp gặp khó khăn đột xuất hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh thì người sử dụng lao động có quyền tạm thời chuyển người lao động sang làm công việc khác trong thời hạn không quá 60 ngày cộng dồn trong một năm, thì người lao động phải nghiêm túc chấp hành sự điều động này, hoặc sự phân công bố trí ca làm việc, bố trí lịch nghỉ hàng năm... thì người lao động phải tuân theo.

3.2. Quyền và nghĩa vụ cơ bản của người sử dụng lao động

3.2.1. *Quyền cơ bản của người sử dụng lao động*

- Có quyền chủ động tuyển chọn, bố trí và điều hành lao động theo nhu cầu sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Đây là một quyền cơ bản của người sử dụng lao động xuất phát từ nguyên tắc của pháp luật lao động là bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên chủ thể quan hệ lao động. Nghĩa vụ của người lao động là tuân thủ sự bố trí và điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động và tương ứng với nghĩa vụ này của người lao động thì đây sẽ là quyền của người sử dụng lao động. Trong điều kiện kinh tế thị trường, mọi tổ chức cá nhân thuộc các thành phần kinh tế, khi đủ điều kiện quy định để có thể trở thành

chủ thể quan hệ lao động với tư cách là người sử dụng lao động. Do vậy, pháp luật lao động cho phép người sử dụng lao động có toàn quyền chủ động quyết định số lượng, chất lượng và cơ cấu lao động tuyển dụng vào làm việc tại doanh nghiệp phù hợp với nhu cầu sản xuất kinh doanh của đơn vị. Pháp luật lao động cũng giao quyền tự chủ cho người sử dụng lao động trong việc bố trí, sắp xếp và điều hành lao động đáp ứng yêu cầu doanh nghiệp.

- Quyền được khen thưởng và xử lý vi phạm kỷ luật lao động theo quy định. Cùng với quyền được chủ động điều hành quản lý lao động, thì pháp luật lao động cũng cho phép người sử dụng lao động có quyền khen thưởng đối với các tổ chức, cá nhân người lao động trong doanh nghiệp khi họ có thành tích đóng góp vào sự phát triển của doanh nghiệp. Đồng thời pháp luật cũng cho phép người sử dụng lao động tùy theo tính chất, mức độ vi phạm kỷ luật lao động mà được quyết định xử lý kỷ luật lao động đối với người có hành vi vi phạm kỷ luật lao động theo đúng thẩm quyền, trình tự, thủ tục quy định. Tuy nhiên, pháp luật lao động cũng quy định rõ người sử dụng lao động chỉ được xử lý kỷ luật đối với người lao động trong doanh nghiệp đối với những hành vi vi phạm kỷ luật lao động với các hình thức xử lý kỷ luật đã được quy định trong nội quy lao động của doanh nghiệp.

- Quyền được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp quy định. Pháp luật lao động cho phép mỗi bên chủ thể có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đã giao kết mà đang có hiệu lực trong một số trường hợp nhất định. (Điều 36/BLLĐ/2019) cho phép người sử dụng lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi: người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc trong hợp đồng lao động; khi người lao động ốm đau đã nghỉ việc để điều trị vượt quá thời hạn cho phép mà khả năng lao động chưa phục hồi; khi doanh nghiệp bị thiên tai hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng đã tìm mọi cách khắc phục nhưng vẫn phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc hoặc khi doanh nghiệp chấm dứt hoạt động... Ngoài ra, người sử dụng lao động có các quyền khác như quyền được trở thành một bên chủ thể tham gia thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể; quyền khiếu nại tố cáo; ...

3.2.2. Nghĩa vụ cơ bản của người sử dụng lao động

- Nghĩa vụ thực hiện nghiêm túc những thỏa thuận trong hợp đồng lao động, những quy định trong thỏa ước lao động và những thỏa thuận khác với người lao động. Cũng như người lao động, người sử dụng lao động thiết lập quan hệ lao động với người lao động với tư cách là một bên chủ thể giao kết hợp đồng lao động. Vì vậy, người sử dụng lao động cũng phải có nghĩa vụ tôn trọng và nghiêm túc thực hiện những quy định do chính mình đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động. Đồng thời, nếu doanh nghiệp đã có thỏa ước lao động tập thể do đại diện của mình ký kết với đại diện Ban chấp hành Công đoàn cơ sở thì đây là một loại hợp đồng có tính chất tập thể do chính người đại diện cho mình thương lượng và ký kết với đại diện của tập thể lao động. Do vậy, người sử dụng lao động cũng phải có

nghĩa vụ tôn trọng và nghiêm túc thực hiện những quy định trong thỏa ước lao động tập thể. Ngoài ra, bất kể những thỏa thuận nào khác mà người sử dụng lao động đã tự nguyện giao kết với người lao động thì người sử dụng lao động đều phải có nghĩa vụ nghiêm túc thực hiện.

- Nghĩa vụ đảm bảo các điều kiện lao động an toàn và vệ sinh cho người lao động. Người lao động được quyền làm việc trong điều kiện an toàn và vệ sinh, tương ứng đây là nghĩa vụ của người sử dụng lao động. Thực chất của việc chấp hành các quy định về an toàn lao động và vệ sinh lao động của người sử dụng lao động không chỉ là nghĩa vụ mà còn là quyền lợi của người sử dụng lao động. Khi người lao động trong doanh nghiệp được làm việc trong điều kiện an toàn và đảm bảo vệ sinh thì năng suất lao động cao hơn. Nếu để người lao động làm việc trong điều kiện mất an toàn và không đảm bảo vệ sinh lao động theo quy định thì hậu quả là tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp xảy ra. Khi đó, người sử dụng lao động phải chịu toàn bộ chi phí sơ cứu, cấp cứu, điều trị điều dưỡng cho đến khi thương tật của người lao động đã ổn định và đồng thời người sử dụng lao động còn phải trả tiền lương cho người lao động trong thời gian họ nghỉ điều trị, điều dưỡng do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Khoản kinh phí này không nhỏ, đặc biệt đối với các vụ tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp nghiêm trọng, nó gây tổn thất cho doanh nghiệp không phải là nhỏ. Pháp luật lao động quy định nghĩa vụ cụ thể của người sử dụng lao động trong việc bảo đảm các điều kiện lao động an toàn và vệ sinh cho người lao động như: phải trang bị bảo hộ cho người lao động; thường xuyên cải thiện điều kiện lao động cho người lao động; định kỳ kiểm tra tu sửa máy móc thiết bị kho tàng theo tiêu chuẩn an toàn và vệ sinh lao động...

- Nghĩa vụ tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người lao động. Như đã phân tích ở phần trên, vị thế của người lao động trong quan hệ lao động trong thực tế thường yếu hơn so với người sử dụng lao động. Tuy nhiên, mọi công dân đều phải được tôn trọng và đối xử đúng đắn. Vì vậy, Điều 6 Bộ luật Lao động 2019 quy định người sử dụng lao động phải “... tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người lao động”.

Ngoài ra, người sử dụng lao động còn có các nghĩa vụ khác như: đảm bảo kỷ luật lao động, tôn trọng và cộng tác với tổ chức công đoàn để giải quyết các vấn đề phát sinh từ quan hệ lao động.

3.3. Hợp đồng lao động

3.3.1. Khái niệm

Pháp luật lao động định nghĩa về hợp đồng lao động như sau: *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 13/BLLĐ/2019). Từ định nghĩa trên ta thấy hợp đồng lao động là kết quả quá trình thỏa thuận giữa 2 bên chủ thể quan hệ pháp luật lao động về các nội dung liên quan đến quyền

và nghĩa vụ của 2 bên trong quan hệ lao động như: vấn đề việc làm, vấn đề tiền công, tiền lương, vấn đề điều kiện lao động khác... Cần phân biệt rõ giữa khái niệm hợp đồng lao động với bản hợp đồng lao động. Hợp đồng lao động là quá trình thỏa thuận giữa 2 chủ thể từ thiết lập, thực hiện hợp đồng đến thay đổi, tạm hoãn và chấm dứt hợp đồng... còn bản hợp đồng lao động chỉ là hình thức biểu hiện kết quả thỏa thuận của hợp đồng lao động.

3.3.2. Chủ thể giao kết hợp đồng lao động

a. Người lao động

- Điều kiện để trở thành chủ thể giao kết hợp đồng lao động. (Điều 3/BLLĐ/2019) quy định: “Công dân muốn trở thành một bên chủ thể giao kết hợp đồng lao động phải là người ít nhất từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý”. Mặt khác việc xác định tuổi tối thiểu trở thành chủ thể giao kết hợp đồng lao động còn phải căn cứ vào quy định về tuổi tối thiểu được đi làm việc trong Công ước số 138 của tổ chức lao động quốc tế mà Việt Nam đã phê chuẩn năm 1997.

- Tuy nhiên trong một số trường hợp, xuất phát từ đặc thù của nghề nghiệp như lĩnh vực văn hóa, nghệ thuật (xiếc, múa...), pháp luật lao động cũng cho phép các công dân từ **đủ 13 tuổi nhưng chưa đủ 15 tuổi** có thể được trở thành chủ thể giao kết hợp đồng lao động nhưng phải có những điều kiện ràng buộc kèm theo như quá trình giao kết và thực hiện hợp đồng lao động phải có sự đồng ý của cha mẹ hoặc người đại diện hợp pháp.

b. Người sử dụng lao động

- Điều kiện để một cá nhân trở thành chủ thể thuê mướn giao kết hợp đồng lao động là người ít nhất phải từ đủ 18 tuổi trở lên và có đầy đủ năng lực hành vi dân sự, có khả năng thuê mướn và trả công lao động.

- Chủ thể hợp đồng lao động với tư cách là một tổ chức (pháp nhân) bao gồm:
 - + Doanh nghiệp thành lập và hoạt động theo 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 sĩ quan, hạ sĩ quan, chiến sĩ;
 - + Hợp tác xã (với người lao động không phải là xã viên), hộ gia đình và cá nhân có sử dụng lao động;
 - + Các cơ sở giáo dục, y tế, văn hóa, thể thao ngoài công lập thành lập theo quy định của pháp luật;
 - + 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.

- Người đại diện cho các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức nói trên giao kết hợp đồng lao động với người lao động là người đại diện theo pháp luật (đại diện đương nhiên) của doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức đó. Trường hợp người đại diện theo pháp luật không thể trực tiếp giao kết hợp đồng lao động với người lao động thì người đại diện cho tổ chức đó giao kết hợp đồng lao động với người lao động sẽ là người đại diện theo điều lệ (nếu có). Trường hợp Điều lệ cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp không quy định thì có thể sẽ do người đại diện theo ủy quyền bằng văn bản trừ trường hợp theo phân cấp quản lý.

3.3.3. Phân loại hợp đồng lao động (Điều 20/BLLĐ/2019: *chia thành 02 loại*)

- *Hợp đồng lao động không xác định thời hạn (loại 1)*: 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 (loại 2)*: là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng.

*** Một số lưu ý khi áp dụng hợp đồng lao động**

Khi hợp đồng lao động **xác định thời hạn hết hạn** mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời gian **30 ngày**, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới; nếu không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng **xác định thời hạn** trở thành hợp đồng lao động **không xác định thời hạn**.

Trong 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**.

3.3.4. Hình thức hợp đồng lao động (Điều 14/BLLĐ/2019)

- Giao kết bằng lời nói: đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng.

- Ký kết bằng văn bản: phải làm thành 02 bản, mỗi bên giữ 01 bản.

3.3.5. Hiệu lực của hợp đồng lao động (Điều 23/BLLĐ/2019)

Hợp đồng lao động có hiệu lực kể từ ngày giao kết trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác hoặc pháp luật có quy định khác.

*** Sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động đã giao kết (Điều 33/BLLĐ/2019)**

- 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 3 ngày.

- Các hình thức thay đổi nội dung hợp đồng lao động là: sửa đổi, bổ sung các điều khoản có trong hợp đồng đã giao kết hoặc giao kết hợp đồng mới.

- Nếu 2 bên không thỏa thuận được về việc sửa đổi, bổ sung hoặc giao kết hợp đồng mới thì phải tiếp tục thực hiện hợp đồng đã giao kết.

3.3.6. Chấm dứt hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động đã giao kết có thể bị chấm dứt vì nhiều lý do khác nhau, pháp luật lao động chia ra các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động như sau:

a. Hợp đồng lao động đương nhiên chấm dứt

Theo (Điều 34/BLLĐ/2019) thì hợp đồng lao động đương nhiên chấm dứt trong các trường hợp sau:

- + Hết hạn hợp đồng;
- + Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng;
- + Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng;
- + Người lao động chết, mất tích theo tuyên bố của tòa án...

b. Hợp đồng lao động đơn phương chấm dứt

Pháp luật lao động cho phép mỗi bên có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong một số trường hợp

*** Người lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong các trường hợp sau (Điều 35/BLLĐ/2019):**

Trường hợp 1: Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động như sau:

- a) Ít nhất **45 ngày** nếu làm việc theo hợp đồng lao động **không xác định thời hạn**;
- b) Ít nhất **30 ngày** nếu làm việc theo hợp đồng lao động **xác định thời hạn** có thời hạn từ **12 tháng đến 36 tháng**;
- c) Ít nhất **03 ngày làm việc** nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn **dưới 12 tháng**;
- d) Đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước được thực hiện theo quy định của Chính phủ.

Trường hợp 2: Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần báo trước trong 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 theo thỏa thuận, trừ trường hợp quy định tại Điều 29 của Bộ luật Lao động;
- Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 97 của Bộ luật Lao động;
- Bị người sử dụng lao động ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động;
- Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
- Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 138 của Bộ luật Lao động;

- Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác;

- Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại khoản 1 Điều 16 của Bộ luật Lao động 2019 làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động.

*** Người sử dụng lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong các trường hợp sau (Điều 36/BLLĐ/2019):**

- Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của người sử dụng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do người sử dụng lao động ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;

- 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 quy định tại Điều 31 của bộ luật này.

- Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên;

- Người lao động cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại khoản 2 Điều 16 của Bộ luật Lao động 2019 khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động.

Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải báo trước cho người lao động như sau:

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

b) Ít nhất **30 ngày** đối với hợp đồng lao động **xác định thời hạn** có thời hạn từ **12 tháng đến 36 tháng**;

c) Ít nhất **03 ngày làm việc** đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn **dưới 12 tháng** và đối với trường hợp quy định tại điểm b trường hợp 1;

d) Đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước được thực hiện theo quy định của Chính phủ.

*** Các trường hợp người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (Điều 37/BLLĐ/2019)**

Trường hợp 1: 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.

Trường hợp 2: Người lao động đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng và những trường hợp nghỉ khác được người sử dụng lao động đồng ý.

Trường hợp 3: Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi (khoản 3 Điều 137/BLLĐ/2019).

Trường hợp 4: Người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

3.4. Tiền lương

3.4.1. Những nguyên tắc cơ bản của tiền lương

Để tiền lương thực sự là động lực thúc đẩy sự phát triển của sản xuất kinh doanh đồng thời đảm bảo đời sống của người lao động và gia đình họ, việc xây dựng và thực hiện chế độ tiền lương phải quán triệt trên các nguyên tắc sau đây (Điều 94/BLLĐ/2019):

- Người lao động được trả lương trực tiếp, đầy đủ và đúng thời hạn.
- Trường hợp đặc biệt không thể trả lương đúng thời hạn thì không được chậm quá 01 tháng và người sử dụng lao động phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng lãi suất huy động tiền gửi do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương.

3.4.2. Tiền lương tối thiểu

- Lương tối thiểu được ấn định theo giá sinh hoạt, đảm bảo cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường nhất bù đắp sức lao động giản đơn và một phần tích lũy tái sản xuất sức lao động mở rộng và được dùng làm căn cứ để tính các mức lương khác.

Như vậy tiền lương tối thiểu thực hiện 2 chức năng cơ bản là: dùng để trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường; chức năng thứ hai là dùng làm căn cứ để tính trả các mức lương khác.

- Tiền lương tối thiểu do Chính phủ quyết định và công bố trong từng thời kỳ sau khi tham khảo ý kiến của các đối tác xã hội.

3.4.3. Tiền lương trong thời gian làm thêm (Điều 98/BLLĐ/2019)

- Căn cứ để tính trả tiền lương trong thời gian làm thêm giờ là đơn giá tiền lương hoặc tiền lương của công việc đang làm.

- Mức tiền lương làm thêm trong các trường hợp cụ thể:
- + Tiền lương làm thêm giờ trong ngày làm việc bình thường ít nhất bằng 150%;
- + Tiền lương làm thêm giờ trong ngày nghỉ hàng tuần ít nhất bằng 200%;
- + Tiền lương làm thêm giờ trong ngày lễ, ngày tết, ngày nghỉ có lương ít nhất bằng 300% chưa kể tiền lương ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương đối với người lao động hưởng lương ngày.
- + Nếu làm thêm vào ban đêm còn được cộng thêm từ 30% đến 35%.

Nếu người lao động đã được nghỉ bù những giờ làm thêm, thì người sử dụng lao động chỉ phải trả phần tiền chênh lệch so với tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương của công việc đang làm của ngày làm việc bình thường.

3.4.4. Tiền lương trong trường hợp ngừng việc

Pháp luật lao động quy định trong thời gian ngừng việc người lao động có thể được hoặc không được hưởng lương tùy từng lý do cụ thể dẫn đến ngừng việc:

- Nếu ngừng việc do lỗi của người sử dụng lao động thì người lao động được trả đủ lương;
- Nếu ngừng việc do lỗi của người lao động thì người lao động không được trả lương; những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc được trả lương theo mức do 2 bên thỏa thuận nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu;
- Nếu do sự cố điện nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động hoặc vì lý do bất khả kháng thì tiền lương do 2 bên thỏa thuận nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu.

3.5. Bảo hiểm xã hội

3.5.1. Khái niệm

Là sự bảo đảm thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi bị giảm hoặc mất thu nhập do ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thất nghiệp, hết tuổi lao động hoặc chết trên cơ sở đóng vào quỹ bảo hiểm xã hội.

3.5.2. Các loại hình bảo hiểm

Nhằm bảo đảm cho mọi người lao động đều có cơ hội tham gia bảo hiểm xã hội và để cho một số trường hợp gặp rủi ro, người lao động được bảo hiểm xã hội, Luật Bảo hiểm quy định các loại hình bảo hiểm sau đây:

Bảo hiểm xã hội bắt buộc: là loại hình bảo hiểm xã hội mà người lao động và người sử dụng lao động đều phải tham gia theo quy định của pháp luật. Các chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc gồm: ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hưu trí, tử tuất.

Bảo hiểm y tế bắt buộc: là loại hình bảo hiểm bắt buộc mà người tham gia sẽ được hưởng các chế độ theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế.

Bảo hiểm thất nghiệp: là loại hình bảo hiểm xã hội bắt buộc áp dụng đối với người lao động là công dân Việt Nam làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc xác định thời hạn từ 12 đến 36 tháng và với người sử dụng lao động có sử dụng từ 10 lao động trở lên. Bảo hiểm thất nghiệp có ba chế độ bảo hiểm: trợ cấp thất nghiệp, hỗ trợ học nghề và hỗ trợ tìm việc làm.

Bảo hiểm xã hội tự nguyện: là loại hình bảo hiểm xã hội mà người lao động tự nguyện tham gia, được lựa chọn mức đóng bảo hiểm xã hội và phương thức đóng bảo hiểm xã hội phù hợp với thu nhập của mình để hưởng bảo hiểm xã hội. Loại hình bảo hiểm xã hội tự nguyện có hai chế độ là: hưu trí và tử tuất.

3.5.3. Mức đóng bảo hiểm xã hội (Quyết định 1111/QĐ-BHXH ngày 25/10/2011)

- *Mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc*

+ Với người lao động

Hàng tháng, người lao động đóng bằng 5% mức tiền lương, tiền công vào quỹ hưu trí và tử tuất. Từ năm 2010 trở đi cứ 2 năm một lần đóng thêm 1% cho đến khi đạt mức 8% (người lao động làm việc có thời hạn ở nước ngoài đóng theo quy định khác của Chính phủ).

+ Với người sử dụng lao động

Hàng tháng, người sử dụng lao động đóng trên quỹ tiền lương, tiền công đóng bảo hiểm xã hội của người lao động. Cụ thể:

* 3% vào quỹ ốm đau và thai sản; trong đó người sử dụng lao động giữ lại 2% để trả kịp thời cho người lao động đủ điều kiện hưởng trợ cấp ốm đau thai sản;

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

* 11% vào quỹ hưu trí và tử tuất. Từ 2012 trở đi cứ 2 năm một lần đóng thêm 1 % cho đến đạt mức 14%.

3.5.4. Mức đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện

Người lao động đóng bảo hiểm hàng tháng bằng 16% mức thu nhập của người lao động lựa chọn đóng bảo hiểm xã hội. Từ 2010 trở đi cứ 2 năm một lần đóng thêm 2% cho đến khi đạt mức đóng 22%. Người lao động được chọn phương thức đóng theo hàng tháng hoặc từng quý.

3.6. Thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi

3.6.1. Thời gian làm việc (Điều 105...108/BLLĐ/2019)

a. Thời gian làm việc tiêu chuẩn

+ Thời gian làm việc tiêu chuẩn trong điều kiện lao động bình thường là không quá 08 giờ trong 01 ngày và 48 giờ trong 01 tuần.

+ Thời gian làm việc tiêu chuẩn trong điều kiện đặc biệt được rút ngắn từ 1 đến 2 giờ so với thời gian làm việc tiêu chuẩn trong điều kiện bình thường áp dụng cho người lao động làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.

+ Cách thức xác định thời gian làm việc tiêu chuẩn trong doanh nghiệp: người sử dụng lao động có quyền quy định chế độ thời gian làm việc trong doanh nghiệp theo ngày hoặc theo tuần, nhưng phải quy định trong hợp đồng lao động hoặc nội quy lao động hoặc thỏa ước lao động (nếu có) và phải thông báo trước cho người lao động biết.

b. Thời gian làm thêm

Ngoài thời gian làm việc tiêu chuẩn, người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận làm thêm giờ. Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày và tổng số không quá 200 giờ trong 01 năm; trừ một số trường hợp Chính phủ cho phép thỏa thuận làm thêm đến 300 giờ trong một năm.

Dù thực hiện chế độ làm thêm theo ngày hay theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày và không quá 30 giờ trong 01 tháng.

3.6.2. Thời gian nghỉ ngơi (Điều 109...115/BLLĐ/2019)

a. Nghỉ giữa ca (Điều 110/BLLĐ/2019)

- Người lao động làm việc 8 giờ liên tục thì được nghỉ ít nhất 30 phút tính vào giờ làm việc. Người làm ca đêm được nghỉ ít nhất 45 phút tính vào giờ làm việc.

- Người lao động làm việc theo ca được nghỉ ít nhất 12 giờ trước khi chuyển sang ca khác.

b. Nghỉ hàng tuần (Điều 111/BLLĐ/2019)

- Người lao động được nghỉ ít nhất một ngày (24 giờ) trong một tuần. Trường hợp đặc biệt do chu kỳ lao động không thể nghỉ hàng tuần thì người sử dụng lao động phải đảm bảo cho người lao động được nghỉ bình quân mỗi tháng ít nhất 4 ngày.

- Người sử dụng lao động có thể sắp xếp ngày nghỉ tuần vào chủ nhật hoặc một ngày cố định trong tuần.

c. Nghỉ hàng năm hưởng nguyên lương (Điều 113/BLLĐ/2019)

- Đối tượng, điều kiện: người lao động có 12 tháng làm việc tại một doanh nghiệp hoặc với một người sử dụng lao động.

Những trường hợp dưới 3 tháng hoặc người lao động là người đã nghỉ hưu thì chế độ nghỉ hàng năm được tính trả trực tiếp vào tiền lương. Đối với trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn hợp đồng... mà chưa nghỉ hoặc nghỉ chưa hết số ngày nghỉ hàng năm thì được tính trả bằng tiền số ngày chưa nghỉ theo quy định.

- Mức nghỉ cơ bản và theo thâm niên:

+ Mức nghỉ cơ bản là 12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường; 14 ngày làm việc đối với người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc người làm việc ở những nơi có điều kiện sinh sống khắc nghiệt theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành hoặc lao động chưa thành niên; 16 ngày làm việc đối với người làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc

hại, nguy hiểm hoặc người làm việc ở những nơi có điều kiện sinh sống đặc biệt khắc nghiệt theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.

+ Mức nghỉ theo thâm niên: ngoài mức nghỉ cơ bản, cứ 05 năm làm việc cho một doanh nghiệp hoặc một người sử dụng lao động được cộng thêm 01 ngày.

- Phương thức tổ chức nghỉ hàng năm: người sử dụng lao động bàn bạc với Công đoàn, xây dựng lịch nghỉ hàng năm và thông báo cho người lao động. Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động về việc nghỉ nhiều lần trong một năm hoặc cộng dồn 2 năm hoặc 3 năm để nghỉ 01 lần...

d. Nghỉ lễ, tết (11 ngày)

Người lao động được nghỉ làm việc hưởng nguyên lương trong những ngày sau (Điều 112/BLLĐ/2019):

- Tết dương lịch nghỉ 01 ngày (ngày 1 tháng 1 dương lịch);
- Tết âm lịch nghỉ 5 ngày;
- Ngày Giỗ tổ Hùng Vương nghỉ 01 ngày (ngày 10 tháng 3 âm lịch);
- Ngày Chiến thắng nghỉ 01 ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch);
- Ngày Quốc tế lao động nghỉ 01 ngày (ngày 1 tháng 5 dương lịch);
- Ngày Quốc khánh nghỉ 02 ngày (ngày 2 tháng 9 dương lịch và 01 ngày liền kề trước hoặc sau).

e. Nghỉ việc riêng (Điều 115/BLLĐ/2019)

Người lao động được nghỉ về việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương trong các trường hợp sau:

- Bản thân người lao động kết hôn được nghỉ 3 ngày;
- Con của người lao động kết hôn được nghỉ 01 ngày;
- Bố, mẹ của người lao động kết hôn được nghỉ 01 ngày;
- Bố, mẹ (cả bên chồng hoặc bên vợ) của người lao động chết, vợ hoặc chồng của người lao động chết, con của người lao động chết thì được nghỉ 03 ngày;

Ngoài ra, người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ không lương.

3.7. Kỷ luật lao động

3.7.1. Khái niệm

Khi người lao động làm việc trong bất kỳ một đơn vị sử dụng lao động nào họ cũng phải chấp hành kỷ luật lao động, tuân thủ nội quy lao động, quy trình công nghệ, an toàn lao động,... do pháp luật lao động quy định hoặc do đơn vị yêu cầu.

Theo Điều 117 Bộ luật Lao động 2019, “Kỷ luật lao động là những quy định về việc tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất kinh doanh thể hiện trong nội quy lao động”.

Kỷ luật lao động là một chế định của pháp luật lao động. Chế định kỷ luật lao động là tổng hợp các quy phạm pháp luật quy định về nghĩa vụ của người lao động đối với đơn vị và người sử dụng lao động, quy định những biện pháp khuyến khích người lao động chấp hành, quy định các hình thức xử lý đối với những người không chấp hành hoặc chấp hành không đầy đủ những nghĩa vụ đó.

Pháp luật lao động quy định những nghĩa vụ chung nhất mà mọi người lao động trong tất cả các mối quan hệ lao động phải chấp hành, đó là:

- Hoàn thành công việc được giao với chất lượng tốt, đảm bảo thời gian và định mức lao động.
- Thực hiện các quy định về an toàn, vệ sinh lao động, tôn trọng các quy trình, quy phạm về kỹ thuật, công nghệ chuyên môn.
- Thực hiện những cam kết trong hợp đồng lao động, tuân thủ sự điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động và thực hiện các quy định khác của pháp luật lao động.
- Bảo vệ tài sản và bí mật công nghệ kinh doanh.

Các nghĩa vụ này được cụ thể hoá trong nội quy lao động của đơn vị.

3.7.2. Nội dung kỷ luật lao động

Nội dung kỷ luật lao động được thể hiện cụ thể trong nội quy lao động của từng đơn vị. Nội dung chủ yếu của nội quy lao động gồm:

- Thời giờ làm việc, nghỉ ngơi; trật tự trong doanh nghiệp; an toàn, vệ sinh lao động nơi làm việc; bảo vệ tài sản, bí mật công nghệ kinh doanh của doanh nghiệp; các hành vi vi phạm kỷ luật lao động, các hình thức xử lý luật lao động và trách nhiệm vật chất.

Những doanh nghiệp sử dụng từ 10 lao động trở lên khi xây dựng nội quy lao động phải có sự tham khảo ý kiến của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở. Nội quy lao động không được trái với pháp luật lao động và các pháp luật khác. Nội quy lao động phải đăng ký tại Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tỉnh, thành phố và có hiệu lực kể từ ngày được Sở Lao động, Thương binh và Xã hội chuẩn y.

3.7.3. Các hình thức kỷ luật lao động (Điều 115/BLLĐ/2019)

- Khiển trách (bằng miệng hoặc bằng văn bản).
- Kéo dài thời hạn nâng lương không quá sáu tháng hoặc chuyển làm công việc khác có mức lương thấp hơn trong thời hạn tối đa là sáu tháng hoặc cách chức.
- Sa thải áp dụng trong những trường hợp:
 - + Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cá độ, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy tại nơi làm việc, tiết lộ bí mật công nghệ, kinh doanh hoặc có hành vi khác gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của doanh nghiệp;
 - + Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương, chuyển làm công việc khác mà tái phạm trong thời gian chưa xoá kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm.

+ Người lao động tự ý bỏ việc năm ngày cộng dồn trong một tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong một năm mà không có lý do chính đáng.

Đối với một hành vi vi phạm kỷ luật lao động chỉ được áp dụng một hình thức kỷ luật lao động. Người sử dụng lao động phải báo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương biết việc sa thải người lao động.

Thời hiệu để xử lý vi phạm kỷ luật lao động tối đa là ba tháng, kể từ ngày xảy ra vi phạm, trường hợp đặc biệt cũng không được quá sáu tháng.

Khi xem xét xử lý kỷ luật lao động phải có mặt đương sự và phải có sự tham gia của đại diện Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp. Việc xem xét xử lý kỷ luật lao động phải được ghi thành biên bản.

3.7.4. Trách nhiệm vật chất

Trách nhiệm vật chất là trách nhiệm pháp lý của người lao động, trong đó người lao động phải bồi thường thiệt hại về tài sản do hành vi vi phạm kỷ luật lao động mà mình gây ra làm thiệt hại về tài sản của doanh nghiệp.

Căn cứ xác định trách nhiệm vật chất là:

- Người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật lao động.
- Có thiệt hại về tài sản của người sử dụng lao động.
- Có mối quan hệ nhân quả giữa hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động và thiệt hại thực tế xảy ra.
- Có lỗi của người lao động (lỗi vô ý hoặc cố ý).

3.8. Tranh chấp lao động

3.8.1. Khái niệm

Tranh chấp lao động là tranh chấp về quyền và lợi ích hợp pháp liên quan đến việc làm, tiền lương, thu nhập và các điều kiện lao động phát sinh trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động của cá nhân hay tập thể. Tranh chấp lao động bao gồm tranh chấp cá nhân (giữa người lao động và người sử dụng lao động), tranh chấp tập thể (giữa tập thể người lao động và người sử dụng lao động).

3.8.2. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động

- Thương lượng trực tiếp và tự dàn xếp giữa các bên tranh chấp;
- Thông qua hòa giải, trọng tài;
- Giải quyết công khai, khách quan, kịp thời, nhanh chóng đúng pháp luật;
- Có sự tham gia của đại diện Công đoàn và đại diện người lao động trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

3.9. Công đoàn

3.9.1. Khái niệm

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; 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/LCĐ/2012).

3.9.2. Chức năng của Công đoàn

- Công đoàn đại diện và bảo vệ các quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động; có trách nhiệm tham gia với Nhà nước phát triển sản xuất, giải quyết việc làm, cải thiện đời sống vật chất, tinh thần của người lao động.

- Công đoàn đại diện và tổ chức người lao động tham gia quản lý cơ quan, đơn vị, tổ chức, quản lý kinh tế xã hội, quản lý Nhà nước trong phạm vi chức năng của mình, thực hiện quyền kiểm tra giám sát hoạt động của cơ quan đơn vị, tổ chức theo quy định của pháp luật.

- Công đoàn có trách nhiệm tổ chức, giáo dục động viên người lao động phát huy vai trò làm chủ đất nước, thực hiện nghĩa vụ công dân, xây dựng và phát triển bảo vệ Tổ quốc Việt Nam XHCN.

3.9.3. Quyền và trách nhiệm của Công đoàn

- Hướng dẫn, tư vấn cho người lao động về quyền, nghĩa vụ của người lao động khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc với đơn vị sử dụng lao động.

- Đại diện cho tập thể người lao động thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thoả ước lao động tập thể.

- 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, nội quy lao động.

- 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.

- Tham gia với cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp 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 Toà 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 Toà án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động bị xâm phạm và được người lao động uỷ quyền.

- Đại diện cho tập thể người lao động tham gia tố tụng trong vụ án lao động, hành chính, phá sản doanh nghiệp để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động và người lao động.

- Tổ chức và lãnh đạo đình công theo quy định của pháp luật.

Chính phủ quy định chi tiết Điều này sau khi thống nhất với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

CÂU HỎI ÔN TẬP

I. Câu hỏi trắc nghiệm

Anh, chị hãy chọn câu đúng nhất trong các câu trả lời a, b, c, d và khoanh tròn vào câu mình chọn

01. Đối tượng điều chỉnh của Luật Lao động là:

- a. Các quan hệ vật chất.
- b. Quan hệ lao động và các quan hệ xã hội khác có liên quan đến quan hệ lao động.
- c. Các quan hệ nhân thân phi tài sản.
- d. Các quan hệ nhân thân và tài sản.

02. Các chế độ bảo hiểm theo pháp luật lao động gồm:

- a. Bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm nhân thọ.
- b. Bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm xã hội tự nguyện và bảo hiểm thất nghiệp.
- c. Bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm nhân thọ.
- d. Bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm nhân thọ, và bảo hiểm thất nghiệp.

03. Thỏa ước lao động tập thể là:

- a. Là văn bản thỏa thuận giữa tập thể người lao động với người sử dụng lao động.
- b. Là giao kết bằng miệng giữa một người lao động với người sử dụng lao động.
- c. Là giao kết bằng miệng giữa tập thể người lao động với người lao động.
- d. Là giao kết bằng văn bản giữa tập thể người lao động với người lao động.

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

- a. Bắt buộc người lao động và người sử dụng lao động đều thực hiện.
- b. Bắt buộc người lao động thực hiện và người sử dụng lao động không cần quan tâm.
- c. Bắt buộc người sử dụng lao động thực hiện và người lao động không cần quan tâm.
- d. Bắt buộc những người lao động mới vào nghề thực hiện nghiêm túc.

05. Phương pháp điều chỉnh của Luật Lao động là:

- a. Thỏa thuận, mệnh lệnh.
- b. Quyền uy, thỏa thuận.
- c. Quyền uy, mệnh lệnh.
- d. Mệnh lệnh đơn phương.

06. Người lao động có nghĩa vụ:

- a. Tự do lựa chọn việc làm và nơi làm việc.
- b. Lựa chọn nghề và nơi học nghề phù hợp.

- c. Làm việc cho nhiều chủ sử dụng lao động nhưng phải đảm bảo các điều kiện đã thỏa thuận.
- d. Thực hiện nghiêm túc những thỏa thuận trong hợp đồng lao động.

07. Người sử dụng lao động có nghĩa vụ:

- a. Tuân thủ sự điều động hợp pháp của người sử dụng lao động.
- b. Lựa chọn nghề và nơi học nghề phù hợp.
- c. Làm việc cho nhiều chủ sử dụng lao động nhưng phải đảm bảo các điều kiện đã thỏa thuận.
- d. Tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người lao động.

08. Theo pháp luật lao động Việt Nam, quy định chung về độ tuổi bắt đầu được tham gia lao động là:

- a. Từ đủ 16 tuổi.
- b. Từ đủ 15 tuổi .
- c. Từ đủ 18 tuổi.
- d. Từ đủ 21 tuổi.

09. Theo quy định chung của pháp luật lao động Việt Nam, độ tuổi được phép thuê mướn lao động là:

- a. Từ đủ 16 tuổi.
- b. Từ đủ 18 tuổi.
- c. Từ đủ 21 tuổi.
- d. Từ đủ 15 tuổi.

10. Người sử dụng lao động có nghĩa vụ:

- a. Đảm bảo các điều kiện lao động an toàn và vệ sinh cho người lao động.
- b. Thành lập và gia nhập Công đoàn.
- c. Được nhận lương theo thỏa thuận.
- d. Tự do lựa chọn việc làm và nơi làm việc.

II. Bài tập

Bài tập 1

01/01/2012 công ty T tiếp tục ký hợp đồng lao động với H 6 tháng.

01/07/2012 công ty T tiếp tục ký hợp đồng lao động với H 24 tháng.

Đến ngày 01/09/2014 H vẫn tiếp tục làm mà không ký tiếp bất kỳ hợp đồng lao động nào khác.

a/ Xác định các loại hợp đồng lao động mà công ty T đã giao kết với anh H? Giải thích?

b/ Ngày 01/12/2014, hoàn cảnh gia đình H gặp khó khăn, H muốn chấm dứt hợp đồng lao động. Bằng kiến thức đã học, anh (chị) hãy hướng dẫn cho H đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động sao cho phù hợp với pháp luật lao động quy định.

Bài tập 2

Công ty A ký hợp đồng lao động với anh H từ ngày 01/01/2010 đến 30/06/2010. Sau đó công ty ký tiếp với anh H một hợp đồng lao động từ ngày 01/07/2010 đến 31/12/2011. Từ 01/01/2012 công ty không ký tiếp bất kỳ hợp đồng lao động nào, nhưng anh H vẫn tiếp tục làm việc. Ngày 01/03/2012 anh H bị tai nạn và điều trị liên tục 6 tháng (từ 01/03/2012 đến 30/08/2012) nhưng vẫn không khỏi bệnh (có giấy chứng nhận của bệnh viện), ngày 05/09/2012 anh H nộp đơn xin chấm dứt hợp đồng bắt đầu từ ngày 15/09/2012.

Bằng kiến thức đã học, anh (chị) cho biết:

- a/ Các hợp đồng lao động công ty A đã ký với anh H? Giải thích?
- b/ Việc anh H đơn phương chấm dứt HĐ LĐ có phù hợp với pháp luật LĐ quy định không? Giải thích?
- c/ Nếu anh (chị) là giám đốc công ty, anh (chị) có đồng ý cho anh H nghỉ việc không? Tại sao?

Bài tập 3

Ngày 01/01/2011 Công ty A ký hợp đồng lao động xác định thời hạn 02 năm với anh L. Đến ngày 01/01/ 2013 công ty A lại tiếp tục ký với anh L hợp đồng có thời hạn 01 năm (đến 31/12/2013), sau đó anh L không được công ty ký lại hợp đồng nào nữa mà vẫn tiếp tục làm việc.

Sau đó, gia đình anh L rơi vào hoàn cảnh khó khăn, ngày 01/12/ 2014 anh L nộp đơn xin thôi việc và Công ty A không đồng ý.

Ngày 15/12/2014 anh L gửi văn bản thông báo là 16/02/2015 sẽ chấm dứt hợp đồng. Và đúng như thông báo, ngày 16/02/2015 anh L nghỉ làm mặc dù Giám đốc không đồng ý. Vì vậy, Giám đốc công ty đã không giải quyết các chế độ thôi việc cho anh L (vì công ty chưa cho phép anh L nghỉ).

Căn cứ vào kiến thức pháp luật đã học, anh (chị) hãy cho biết:

- a/ Các loại hợp đồng lao động mà công ty đã giao kết với anh L? Giải thích?
- b/ Việc anh L nghỉ làm như vậy có phù hợp với pháp luật lao động hay không? vì sao?
- c/ Công ty đã không giải quyết các chế độ thôi việc cho anh L là đúng hay sai? Giải thích?

Bài tập 4

Ngày 15/3/2010 chị Hoa ký hợp đồng lao động 12 tháng với công ty A. Khi hết hạn hợp đồng chị Hoa vẫn tiếp tục làm việc, đến ngày 15/9/2011 công ty vẫn chưa ký tiếp hợp đồng nhưng vẫn đóng bảo hiểm xã hội đầy đủ cho chị Hoa, ngày 16/9/2011 công ty gọi chị Hoa lên và báo rằng hợp đồng lao động đã hết hạn lâu rồi, đồng thời yêu cầu ngày hôm sau chị Hoa phải nghỉ việc, công ty sẽ thanh toán lương cho chị đến hết ngày 16/09/2011.

Bằng kiến thức đã học anh/chị cho biết:

- a/ Chị Hoa muốn ở lại làm việc tiếp tục có được không? Tại sao?
- b/ Nếu chị Hoa không tiếp tục làm việc cho công ty A thì chị Hoa được hưởng chế độ như thế nào?

III. Câu hỏi thảo luận

1. Người lao động có những quyền và nghĩa vụ gì?
2. Người sử dụng lao động có những quyền và nghĩa vụ gì?
3. Những hành vi bị cấm trong lĩnh vực lao động là gì?
4. Người lao động Việt Nam có quyền lao động tại nước ngoài hay không?
5. Sau khi nghỉ hưu, người cao tuổi có được tiếp tục làm việc khi có nhu cầu không?
6. Chính sách của nhà nước đối với lao động là người khuyết tật được quy định như thế nào?
7. Lao động nữ mang thai có quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động trong trường hợp nào?
8. Công ty X treo bảng tuyển dụng lao động trước cổng công ty. Bảng này có dòng chữ “Không tuyển phụ nữ đang mang thai, không tuyển người có hộ khẩu tỉnh M và tỉnh N”.
Bình luận về nội dung này.

III. Nhận định sau đây đúng hay sai và giải thích tại sao

1. Cá nhân từ đủ 15 tuổi trở lên được quyền ký hợp đồng lao động (tham gia lao động).
2. Độ tuổi được ký hợp đồng lao động (tham gia lao động) là đủ 15 tuổi.
3. Cá nhân từ đủ 18 tuổi trở lên được quyền ký hợp đồng thuê mướn lao động.
4. Khi tham gia quan hệ lao động, người lao động chỉ có nghĩa vụ chứ không có quyền.
5. Khi tham gia quan hệ lao động, người sử dụng lao động chỉ có quyền chứ không có nghĩa vụ.

BÀI 4.

PHÁP LUẬT PHÒNG, CHỐNG THAM NHŨNG

Mục tiêu

- Trình bày được một số nội dung về phòng, chống tham nhũng và các điểm chính của Luật Phòng, chống tham nhũng;
- Nhận thức đúng quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của công dân trong công tác phòng, chống tham nhũng.

Nội dung

1. Khái niệm và những đặc điểm của tham nhũng

a. Khái niệm (Khoản 1/Điều 3/LPCTN/2018)

Là hành vi của người có chức vụ, quyền hạn đã lợi dụng chức vụ, quyền hạn đó vì vụ lợi.

b. Những đặc điểm của tham nhũng

- Chủ thể tham nhũng là người có chức vụ, quyền hạn

Người có chức vụ, quyền hạn bao gồm: cán bộ, công chức, viên chức; sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân; sĩ quan, hạ sĩ quan nghiệp vụ, sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên môn - kỹ thuật trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân; cán bộ lãnh đạo, quản lý trong doanh nghiệp của nhà nước; cán bộ lãnh đạo, quản lý là người đại diện phần vốn góp của nhà nước tại doanh nghiệp; người được giao thực hiện nhiệm vụ, công vụ có quyền hạn trong khi thực hiện nhiệm vụ, công vụ đó.

- Chủ thể tham nhũng lợi dụng chức vụ, quyền hạn được giao

Khi thực hiện hành vi tham nhũng, kẻ tham nhũng phải sử dụng "chức vụ, quyền hạn của mình" như một phương tiện để mang lại lợi ích cho mình, cho gia đình mình hoặc cho người khác. Đây là yếu tố cơ bản để xác định hành vi tham nhũng. Một người có chức vụ, quyền hạn nhưng không lợi dụng chức vụ, quyền hạn đó thì không thể có hành vi tham nhũng. Tuy nhiên, không phải mọi hành vi của người có chức vụ, quyền hạn đã lợi dụng chức vụ, quyền hạn đó đều được coi là hành vi tham nhũng. Ở đây có sự giao thoa giữa hành vi này với các hành vi tội phạm khác, do vậy cần lưu ý khi phân biệt hành vi tham nhũng với các hành vi vi phạm pháp luật khác.

- Mục đích của hành vi tham nhũng là vụ lợi

Hành vi tham nhũng là hành vi cố ý. Mục đích của hành vi tham nhũng là vụ lợi. Nếu chủ thể thực hiện hành vi không cố ý thì hành vi đó không là hành vi tham nhũng. Vụ lợi ở đây được hiểu là lợi ích vật chất hoặc lợi ích tinh thần mà người có chức vụ, quyền hạn đã đạt được hoặc có thể đạt được thông qua hành vi tham nhũng.

Pháp luật Việt Nam hiện nay quy định việc đánh giá tính chất và mức độ nguy hiểm của hành vi tham nhũng chủ yếu dựa trên căn cứ xác định những lợi ích vật chất mà kẻ

tham nhũng đạt được để từ đó quyết định mức độ xử lý. Lợi ích vật chất hiện nay trong cơ chế thị trường thể hiện ở rất nhiều dạng khác nhau, nếu chỉ căn cứ vào những tài sản phát hiện hoặc thu hồi được để đánh giá lợi ích mà kẻ tham nhũng đạt được thì sẽ là không đầy đủ. Thêm nữa, các lợi ích vật chất và tinh thần đan xen rất khó phân biệt: ví dụ như: việc dùng tài sản của Nhà nước để khuếch trương thanh thế, gây dựng uy tín hay các mối quan hệ để thu lợi bất chính. Trong trường hợp này, mục đích của hành vi vừa là lợi ích vật chất, vừa là lợi ích tinh thần.

2. Nguyên nhân, hậu quả của tham nhũng

2.1.1. Nguyên nhân của tham nhũng

a. Nguyên nhân khách quan

- Việt Nam là nước đang phát triển, trình độ quản lý còn lạc hậu, mức sống thấp, pháp luật chưa hoàn thiện

Thực tế cho thấy, tham nhũng thường xuất hiện ở những nước chậm phát triển hoặc đang phát triển. Xuất phát từ chức năng, nhiệm vụ của mình, nhà nước đại diện cho xã hội quản lý mọi mặt của đời sống. Nếu nhà nước quản lý xã hội lỏng lẻo sẽ tạo ra các kẽ hở cho tệ tham nhũng nảy sinh và phát triển. Qua hơn 37 năm đổi mới, mặc dù chúng ta đã đạt được những thành tựu đáng kể nhưng trình độ quản lý còn lạc hậu, mức sống thấp là điều kiện cho tham nhũng phát sinh và ngày càng phức tạp... Tham nhũng, lãng phí vẫn còn rất nghiêm trọng, phạm vi rộng, ở nhiều cấp, nhiều ngành, nhiều lĩnh vực, nhiều địa bàn, nhất là trong các lĩnh vực đầu tư, xây dựng cơ bản, thu - chi ngân sách nhà nước, quản lý sử dụng đất đai, tài sản công, doanh nghiệp nhà nước, trong sản xuất, lưu thông, giáo dục - đào tạo, y tế, văn hóa, thể dục thể thao, trong hoạt động của các cơ quan bảo vệ pháp luật: điều tra, truy tố, xét xử.

- Quá trình chuyển đổi cơ chế, tồn tại và đan xen giữa cái mới và cái cũ

Quá trình chuyển đổi đòi hỏi phải có thời gian, vừa làm vừa rút kinh nghiệm để tiếp tục hoàn thiện. Cơ chế cũ bị thay thế nhưng nếp nghĩ, thói quen thì vẫn còn. Trong khi đó, cơ chế mới hình thành còn sơ khai ngay trong nhận thức nên quá trình thực hiện không tránh khỏi lúng túng. Tình trạng không rõ ràng trong cơ chế quản lý trên một số lĩnh vực là điều kiện cho nạn tham nhũng phát triển.

- Ảnh hưởng của mặt trái của cơ chế thị trường

Trong quá trình thực hiện đường lối đổi mới, chúng ta đã áp dụng việc quản lý nền kinh tế theo cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Bên cạnh những mặt tích cực, cơ chế thị trường đã bộc lộ nhiều nhược điểm. Đó là sự cạnh tranh khốc liệt, sự chi phối của lợi ích vật chất làm cho người sản xuất, kinh doanh có xu hướng tối đa hóa lợi nhuận bằng mọi giá, tìm cách hối lộ công chức nhà nước để tạo lợi thế trong kinh doanh. Những nghiên cứu gần đây cho thấy tác hại to lớn của những yếu tố tiêu cực từ mặt trái của cơ chế thị trường đã đến mức báo động. Chính điều này đã góp phần làm gia tăng tệ tham nhũng

thông qua việc thúc đẩy các hành vi phạm pháp của cán bộ, công chức, ganh đua làm giàu phi pháp, đục khoét tiền của nhà nước và nhân dân.

- Do ảnh hưởng của tập quán văn hóa

Tập quán văn hóa của người Á Đông nói chung và người Việt Nam nói riêng có rất nhiều điều kiện khiến cho tệ tham nhũng, mà biểu hiện tập trung nhất là nạn quà cáp hối lộ, có cơ sở tồn tại và phát triển.

b. Nguyên nhân chủ quan

- Phẩm chất đạo đức của một bộ phận cán bộ, đảng viên bị suy thoái; công tác quản lý, giáo dục cán bộ, đảng viên còn yếu kém

Trước tác động của mặt trái của cơ chế thị trường, nhiều cán bộ, đảng viên do không tự giác rèn luyện, tu dưỡng đã có những hành vi phạm pháp, không giữ được đạo đức "cần, kiệm, liêm, chính".

- Chính sách pháp luật chưa đầy đủ, thiếu đồng bộ, thiếu nhất quán

Sự nghiệp đổi mới mà trọng tâm là đổi mới quản lý kinh tế, phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa đã đặt ra câu hỏi hết sức quan trọng là phải xây dựng một hệ thống cơ chế, chính sách, pháp luật đầy đủ, từng bước hoàn thiện. Trong khi đó, mặc dù chúng ta đã có rất nhiều cố gắng nhưng việc xây dựng thể chế pháp luật vẫn không đáp ứng được nhu cầu, chưa phản ánh và điều chỉnh kịp thời những vấn đề đang đặt ra trong quá trình phát triển.

- Cơ chế, chính sách, pháp luật trong thời kỳ đổi mới chưa hoàn thiện, thiếu cụ thể, có nhiều sơ hở và thậm chí có những vấn đề thiếu nhất quán

Việc phân cấp quản lý giữa Trung ương và địa phương, phân biệt quản lý nhà nước và quản lý sản xuất, kinh doanh có phần chưa rõ. Quá trình cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước diễn ra chậm chạp và thiếu sự kiểm soát chặt chẽ. Cơ chế quản lý tài sản công, quản lý vốn và tài sản trong doanh nghiệp nhà nước còn lỏng lẻo.

- Cải cách hành chính vẫn còn chậm và lúng túng, cơ chế “xin – cho” trong hoạt động công vụ còn phổ biến; thủ tục hành chính phiền hà, nặng nề, bất hợp lý

Cơ chế “xin – cho” được nhìn nhận là một trong những nguy cơ của tệ tham nhũng, hối lộ mà cho đến nay vẫn chưa có cách khắc phục. Chế độ công vụ của cán bộ, công chức mới bắt đầu được quan tâm xây dựng, hiện tại còn thiếu cơ chế kiểm tra, giám sát có hiệu quả. Chế độ, trách nhiệm của cán bộ, công chức chưa rõ ràng, cụ thể, đặc biệt là trách nhiệm của cán bộ lãnh đạo đối với những sai phạm, tiêu cực xảy ra trong cơ quan, đơn vị mình.

Chế độ tiền lương đối với đội ngũ cán bộ, công chức còn bất hợp lý, chậm được cải cách. Lương không đủ đảm bảo nhu cầu của cuộc sống cho cán bộ, công chức dẫn đến tình trạng vì cuộc sống của bản thân và gia đình, cán bộ, công chức thực hiện hành vi tham nhũng, tiêu cực khi có điều kiện, cơ hội.

Công tác quản lý đất đai còn nhiều yếu kém, việc đăng ký quyền sử dụng đất, cấp đất, giao đất, cho thuê đất, chuyển giao quyền sử dụng đất, v.v., còn nhiều kẽ hở, tạo điều kiện cho tiêu cực, sai phạm nảy sinh.

Cơ chế quản lý tài chính công, mua sắm công, quản lý đầu tư xây dựng cơ bản phải trải qua nhiều khâu, nhiều “cửa”. Trình tự, thủ tục này tưởng như chặt chẽ nhưng trên thực tế, cơ chế kiểm soát lại rất lỏng lẻo, tạo điều kiện cho tiêu cực, tham nhũng, lãng phí, thất thoát. Việc đổi mới phương thức thanh toán còn chậm làm cho việc kiểm soát và phát hiện được các giao dịch phi pháp gặp nhiều khó khăn.

Việc kiểm soát và minh bạch hóa thu nhập và tài sản của cán bộ, công chức còn gặp nhiều khó khăn và chưa đạt kết quả mong muốn. Chế độ kê khai tài sản đối với cán bộ, công chức đã được áp dụng nhưng chỉ mang tính hình thức, một phần là do chế độ quản lý tiền tệ và thanh toán qua ngân hàng còn chưa hiệu quả, mặt khác, việc quản lý tài sản, đặc biệt là nhà đất ở nước ta, vì nhiều lý do, hầu như không thực hiện được. Bên cạnh đó, việc không có cơ quan chủ trì, tổng hợp, kiểm tra, xử lý, và không có các quy định về trách nhiệm của cán bộ, công chức trong vấn đề kê khai tài sản đã dẫn đến sự thực thi không triệt để các quy định về kê khai tài sản, mặc dù đây là một chủ trương đúng đắn, tích cực được xã hội đồng tình, ủng hộ.

- Sự lãnh đạo, chỉ đạo đối với công tác phòng, chống tham nhũng trong một số trường hợp chưa chặt chẽ, sâu sát, thường xuyên; xử lý chưa nghiêm đối với hành vi tham nhũng

Những năm vừa qua, Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều nghị quyết, chỉ thị, văn bản quy phạm pháp luật về đấu tranh chống tham nhũng, tuy nhiên việc tổ chức thực hiện trên thực tế còn nhiều hạn chế. Nhiều cấp ủy, tổ chức Đảng và cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp chưa đề cao trách nhiệm của người đứng đầu, chưa có kế hoạch, giải pháp để tích cực phòng, chống tham nhũng trong cơ quan, ngành mình. Công tác ngăn ngừa, phát hiện hành vi tham nhũng tuy đã đạt được một số kết quả nhất định nhưng chưa đáp ứng nhu cầu. Một số vụ án tham nhũng lớn đã được phát hiện và đưa ra xét xử nghiêm minh tạo nên sự tin tưởng của nhân dân. Tuy nhiên dư luận vẫn băn khoăn đối với việc xử lý một số vụ án. Đây là vấn đề làm ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả, hiệu lực của cuộc đấu tranh chống tham nhũng những năm qua.

- Thiếu các công cụ phát hiện và xử lý tham nhũng hữu hiệu

Những năm qua, hoạt động điều tra, thanh tra, kiểm tra, kiểm toán, giám sát đã thu được một số kết quả tích cực nhưng trên thực tế vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu của công tác đấu tranh phòng, chống tham nhũng. Cơ chế phối hợp của các cơ quan nói trên còn có những hạn chế, nhiệm vụ, quyền hạn và trách nhiệm của từng cơ quan trong cuộc đấu tranh chung còn chưa rõ ràng, cụ thể dẫn đến tình trạng lẫn lộn, chồng chéo, thiếu hiệu quả trong hoạt động phát hiện và xử lý tham nhũng.

Về pháp luật, chúng ta chưa có những quy định cho phép các cơ quan chức năng áp dụng các biện pháp đặc biệt để có thể phát hiện các hành vi tham nhũng nên hiệu quả phát hiện tham nhũng chưa cao. Tham nhũng là một loại tội phạm đặc biệt, chủ thể của nó là những người có chức vụ, quyền hạn, có trình độ thực hiện hành vi tham nhũng rất tinh vi, khó phát hiện và trong nhiều trường hợp kẻ vi phạm dùng nhiều thủ đoạn, kể cả dưới danh nghĩa nhà nước để cản trở việc điều tra và truy cứu trách nhiệm. Đặc biệt, việc thu thập chứng cứ để chứng minh hành vi phạm tội tham nhũng là cực kỳ khó khăn, nhất là đối với hành vi nhận hối lộ. Các cơ quan tiến hành tố tụng khó khăn trong việc quy trách nhiệm hoặc buộc phải kết luận hành vi sai phạm của họ là cố ý làm trái... hoặc “thiếu trách nhiệm gây hậu quả nghiêm trọng”. Đó là những hành vi không bị coi là tham nhũng và có mức xử lý nhẹ hơn hành vi tham nhũng.

- Việc huy động lực lượng đông đảo của nhân dân cũng như sự tham gia của lực lượng báo chí vào cuộc đấu tranh chống tham nhũng còn chưa được quan tâm đúng mức

Báo chí và các phương tiện thông tin đại chúng đóng một vai trò rất quan trọng trong việc phát hiện và đấu tranh chống những hành vi vi phạm trong hoạt động của bộ máy nhà nước, nhất là tệ tham nhũng. Báo chí vừa có tác dụng cảnh báo những nơi có nguy cơ tham nhũng, vừa tham gia phát hiện và đặc biệt là tạo nên dư luận mạnh mẽ đòi xử lý tham nhũng. Đây là kinh nghiệm chung của các nước trên thế giới.

Trong những năm qua, báo chí ở nước ta đã phát huy vai trò nhất định của mình trong đấu tranh chống tham nhũng nhưng nhìn chung sự đóng góp của báo chí đối với công tác đấu tranh chống tham nhũng vẫn còn nhiều hạn chế. Nguyên nhân bắt nguồn từ phía các cơ quan quản lý nhà nước và từ bản thân cơ quan báo chí, nhất là sự phối hợp giữa hai cơ quan này. Vì những lý do khác nhau mà một số cơ quan nhà nước còn e ngại trước sự tham gia của báo chí, hoặc là vì bản thân sự thông tin đôi khi không chính xác hoặc không đúng thời điểm đã gây khó khăn cho việc phát hiện và xử lý triệt để các vụ việc tham nhũng. Thêm nữa, báo chí mới chỉ đấu tranh chống tham nhũng bằng việc phê phán những hành vi tiêu cực mà chưa coi trọng việc truyền đạt kịp thời những chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước, những gương người tốt, việc tốt, sáng kiến hay, những hoạt động lành mạnh, những thông tin tích cực, biểu dương và cổ vũ, động viên đến toàn xã hội để tạo môi trường tốt cho sự phát triển, để cái tốt lấn át cái xấu, để tham nhũng dần dần không có chỗ trong các tiêu chí chuẩn mực và trong các quan hệ xã hội. Đây có thể coi là một hạn chế không nhỏ trong hoạt động báo chí hiện nay với tư cách là công cụ của Đảng và nhân dân trong đấu tranh chống tham nhũng.

Công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức của xã hội về tham nhũng và đấu tranh chống tham nhũng mặc dù đã nhận được sự quan tâm của Đảng và Nhà nước nhưng chưa tạo ra một sự chuyển biến tích cực trong ý thức xã hội trong việc phản ứng với tệ nạn tham

những cũng như đề cao ý thức trách nhiệm của người dân trong việc tham gia vào cuộc đấu tranh chống tham nhũng.

2.2. Hậu quả của tham nhũng

*** Tác hại về chính trị**

Tham nhũng là trở lực lớn đối với quá trình đổi mới đất nước và làm xói mòn lòng tin của nhân dân đối với Đảng, Nhà nước, đối với sự nghiệp xây dựng đất nước, tiến lên chủ nghĩa xã hội. Chiến lược quốc gia phòng, chống tham nhũng đến năm 2020 tiếp tục khẳng định: Tình hình tham nhũng vẫn diễn biến phức tạp trên nhiều lĩnh vực, nhất là trong quản lý, sử dụng đất đai, đầu tư xây dựng, cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước, quản lý, sử dụng vốn, tài sản nhà nước, gây hậu quả xấu về nhiều mặt, làm giảm sút lòng tin của nhân dân vào sự lãnh đạo của Đảng và sự quản lý của Nhà nước, tiềm ẩn các xung đột lợi ích, phản kháng về xã hội, làm tăng thêm khoảng cách giàu nghèo. Tham nhũng trở thành vật cản lớn cho thành công của công cuộc đổi mới, cho sức chiến đấu của Đảng, đe dọa sự tồn vong của chế độ xã hội chủ nghĩa mà chúng ta đang xây dựng.

*** Tác hại về kinh tế**

Tham nhũng, lãng phí đã làm thất thoát một lượng lớn tài sản của Nhà nước và nhân dân, ảnh hưởng xấu đến chất lượng các dự án, các công trình xây dựng, làm xấu đi môi trường đầu tư, làm giảm tốc độ tăng trưởng, chất lượng, hiệu quả và sức cạnh tranh của nền kinh tế. Tham nhũng gây thiệt hại lớn đến tài sản của Nhà nước, tiền của, thời gian, công sức của nhân dân. Hàng loạt vụ tham nhũng lớn, nghiêm trọng đã bị phát hiện, giá trị tài sản bị thiệt hại, bị thất thoát liên quan tới tham nhũng của mỗi vụ lên tới hàng chục, hàng trăm, thậm chí là hàng ngàn tỉ đồng. Ở mức độ thấp hơn, việc một số cán bộ, công chức quan liêu, sách nhiễu đối với nhân dân trong khi thực thi công vụ, lạm dụng quyền hạn trong khi thi hành công vụ khiến cho nhân dân phải mất rất nhiều thời gian, công sức, tiền bạc để có thể thực hiện được công việc của mình như xin cấp các loại giấy phép, giấy chứng nhận, hoặc các loại giấy tờ khác. Nếu xét từng trường hợp một thì giá trị vật chất bị lãng phí có thể không quá lớn, nhưng nếu tổng hợp những vụ việc diễn ra thường xuyên, liên tục trong cuộc sống hằng ngày thì con số bị thất thoát đã ở mức độ nghiêm trọng.

*** Tác hại về xã hội**

Tham nhũng không chỉ phát sinh ở trong các lĩnh vực kinh tế mà còn có xu hướng lan sang các lĩnh vực mà từ trước tới nay ít có khả năng xảy ra tham nhũng như: văn hóa, y tế, giáo dục, thể dục, thể thao. Hành vi tham nhũng còn xảy ra trong một số chương trình trợ cấp cho thương binh, các gia đình chính sách; tham nhũng cả tiền, hàng hóa cứu trợ cho đồng bào gặp thiên tai; tham nhũng trong cả xét duyệt công nhận di tích lịch sử, văn hóa, thi đua khen thưởng. Tham nhũng còn xảy ra ở một số cơ quan bảo vệ pháp luật, những cơ quan đại diện cho công lý và công bằng xã hội.

Tham nhũng, lãng phí làm đảo lộn những chuẩn mực đạo đức xã hội, làm tha hóa phẩm chất đạo đức, lối sống của một bộ phận cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức; làm nảy sinh nhiều vấn đề xã hội bức xúc, làm cho nhân dân lo lắng, bất bình và nguy hiểm hơn, đó là làm giảm sút lòng tin của nhân dân đối với Đảng, Nhà nước và chế độ; tạo cơ hội tốt cho các thế lực thù địch chống phá chế độ, bôi nhọ Đảng và Nhà nước ta; làm xấu đi hình ảnh, uy tín của Đảng ta, đất nước ta trong con mắt bạn bè quốc tế.

3. Ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác phòng, chống tham nhũng

Đấu tranh phòng, chống tham nhũng là điều kiện quyết định đối với sự ổn định và phát triển đất nước, đối với sự tồn vong của Đảng Cộng sản Việt Nam và chế độ xã hội chủ nghĩa mà nhân dân Việt Nam đang xây dựng. Một khi không ngăn chặn, đẩy lùi được tham nhũng, lãng phí, chúng ta không thể đẩy nhanh tốc độ tăng trưởng, hiệu quả, sức cạnh tranh, sự phát triển bền vững của nền kinh tế đất nước. Không thể tận dụng được thời cơ, vượt qua được những thách thức to lớn trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế. Không ngăn chặn, đẩy lùi được tệ tham nhũng, lãng phí, chúng ta không thể giữ vững ổn định chính trị xã hội, không thể củng cố, tăng cường niềm tin của nhân dân vào Đảng ta, chế độ ta.

4. Trách nhiệm của công dân trong việc phòng, chống tham nhũng

(Điều 24, 25, 26 Nghị định 47/2007/NĐ-CP ngày 27/3/2007 của Chính phủ);

(Điều 17- TT117/2021/ TT-BCA Quy định quyền và nghĩa vụ của công dân trong tham gia phòng chống tham nhũng).

4.1. Trách nhiệm của công dân tham gia phòng, chống tham nhũng

- Chấp hành nghiêm chỉnh pháp luật về phòng, chống tham nhũng; lên án, đấu tranh với những hành vi tham nhũng; phản ánh với ban thanh tra nhân dân tổ chức mình là thành viên về hành vi tham nhũng, vụ việc tham nhũng để ban thanh tra nhân dân, tổ chức có kiến nghị với cơ quan nhà nước có thẩm quyền xem xét, giải quyết theo qui định của pháp luật; cộng tác với cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền trong việc xác minh vụ việc tham nhũng khi được yêu cầu.

- Kiến nghị với cơ quan nhà nước có thẩm quyền sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện cơ chế chính sách pháp luật về phòng chống tham nhũng; góp ý kiến với các cơ quan nhà nước có thẩm quyền về việc xây dựng các văn bản pháp luật về phòng, chống tham nhũng.

4.2. Trách nhiệm của công dân trong tố cáo hành vi tham nhũng

Khi tố cáo hành vi tham nhũng với cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền công dân phải nêu rõ họ, tên, địa chỉ, cung cấp thông tin, tài liệu mà mình có cho cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tố cáo.

Người tố cáo được cơ quan nhà nước có thẩm quyền bảo vệ khi bị đe dọa, trả thù, trù dập do việc tố cáo hành vi tham nhũng.

4.3. Tham gia phòng chống tham nhũng thông qua ban thanh tra nhân dân tổ chức mà mình là thành viên

- Nhân dân ở xã, phường, thị trấn, cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp nhà nước khi phát hiện hành vi có dấu hiệu tham nhũng, vụ việc tham nhũng trong cơ quan, tổ chức, đơn vị mình có thẩm quyền:

+ Phản ánh với Ban thanh tra nhân dân ở xã, phường, thị trấn hoặc cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp nhà nước nơi mình cư trú hoặc làm việc;

+ Phản ánh với tổ chức mình là thành viên.

- Ban thanh tra nhân dân có trách nhiệm tiếp nhận ý kiến phản ánh của nhân dân, cán bộ, công chức, viên chức, người lao động về hành vi có dấu hiệu tham nhũng, xem xét và kiến nghị Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn, người đứng đầu cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp nhà nước hoặc cơ quan, tổ chức, cá nhân có trách nhiệm xem xét, giải quyết theo quy định của pháp luật và giám sát việc giải quyết đó.

5. Giới thiệu Luật Phòng, chống tham nhũng

Luật Phòng, chống tham nhũng ra đời đầu tiên vào năm 2005, đến năm 2007 và 2012 sửa đổi bổ sung, hiện nay được thay thế bởi Luật Phòng, chống tham nhũng 2018.

*** Sự cần thiết xây dựng Luật Phòng, chống tham nhũng năm 2018**

- Thứ nhất, cần quy định công khai, minh bạch các nội dung trong quá trình tổ chức và hoạt động ở tất cả các cơ quan nhà nước.

- Thứ hai, có cơ sở pháp lý để xử lý hay quy trách nhiệm cho các cá nhân, tổ chức trong quá trình tổ chức quản lý, lãnh đạo còn mang tính tư lợi.

- Thứ ba, phù hợp với tình hình chung trong xã hội và thế giới, trong nền kinh tế thị trường, để phát triển xã hội

- Thứ tư, tạo niềm tin trong nhân dân, toàn thể dân tộc, nhằm phát huy sức mạnh toàn thể nhân dân xây dựng và phát triển xã hội.

- Thứ năm, quy định về cơ chế phát hiện tham nhũng thông qua hoạt động của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền chưa phù hợp, đặc biệt là cơ chế phối hợp giữa cơ quan thanh tra, kiểm toán với cơ quan điều tra trong phòng ngừa, phát hiện, xử lý tham nhũng chưa phát huy vai trò của mỗi cơ quan trong xử lý vụ việc có dấu hiệu tham nhũng.

CÂU HỎI ÔN TẬP

I. Câu hỏi trắc nghiệm

Anh, chị hãy chọn câu đúng nhất trong các câu trả lời a, b, c, d và khoanh tròn vào câu mình chọn

01. Sự cần thiết xây dựng Luật Phòng, chống tham nhũng là:

- a. Không cần thiết xây dựng Luật Phòng, chống tham nhũng.
- b. Không có Luật Phòng, chống tham nhũng thì xã hội cũng không sao.
- c. Có cơ sở pháp lý để xử lý các cá nhân, tổ chức trong quá trình tổ chức quản lý, xây dựng nhà nước.
- d. Xây dựng Luật Phòng, chống tham nhũng là không cần thiết.

02. Tham nhũng

- a. Là hành vi của người có chức vụ, quyền hạn lợi dụng chức vụ, quyền hạn đó để vụ lợi.
- b. Là hành vi của người có chức vụ.
- c. Là hành vi của người có chức vụ, quyền hạn.
- d. Là hành vi của người có chức vụ, quyền hạn đã lợi dụng chức vụ, quyền hạn.

03. Chủ thể tham nhũng là người:

- a. Là hành vi của người có chức vụ, quyền hạn đã lợi dụng chức vụ, quyền hạn đó vì vụ lợi.
- b. Là hành vi của người có chức vụ.
- c. Là người hay tổ chức được giao chức vụ, quyền hạn.
- d. Là hành vi của người có chức vụ, quyền hạn đã lợi dụng chức vụ, quyền hạn.

04. Chủ thể tham nhũng có thể là:

- a. Chủ doanh nghiệp tư nhân.
- b. Cán bộ, công chức, viên chức có chức vụ, quyền hạn.
- c. Giám đốc công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên.
- d. Học sinh và sinh viên.

05. Chủ thể tham nhũng có thể là:

- a. Trưởng phòng và phó phòng của công ty tư nhân.
- b. Giám đốc công ty tư nhân.
- c. Công nhân làm trong các công ty nhà nước.
- d. Cán bộ lãnh đạo, quản lý là người đại diện phần vốn góp của nhà nước tại doanh nghiệp.

06. Đặc điểm của tham nhũng là

- a. Chủ thể tham nhũng cũng có thể là công nhân nhà máy.
- b. Bất kỳ ai cũng có thể trở thành chủ thể tham nhũng.
- c. Mục đích của hành vi tham nhũng là vụ lợi.

d. Mục đích của hành vi tham nhũng là vì lợi ích của toàn dân tộc.

07. Đặc điểm của tham nhũng là

- a. Chủ thể tham nhũng lợi dụng chức vụ, quyền hạn được giao.
- b. Là người có chức vụ, quyền hạn trong công ty tư nhân.
- c. Chủ thể tham nhũng lợi dụng chức vụ, quyền hạn để chống thất thoát tài sản của nhân dân.
- d. Mục đích của hành vi tham nhũng là vì lợi ích của toàn dân tộc.

08. Tham nhũng có bao nhiêu đặc điểm?

- a. Có 1 đặc điểm.
- b. Có 2 đặc điểm.
- c. Có 3 đặc điểm.
- d. Có 4 đặc điểm.

09. Luật Phòng, chống tham nhũng hiện hành là:

- a. Luật Phòng, chống tham nhũng 2019.
- b. Luật Phòng, chống tham nhũng 2007.
- c. Luật Phòng, chống tham nhũng 2012.
- d. Luật Phòng, chống tham nhũng 2018.

10. Mục đích của hành vi tham nhũng là:

- a. Nhằm thỏa mãn lợi ích vật chất hoặc lợi ích tinh thần.
- b. Chỉ là lợi ích vật chất.
- c. Chỉ là lợi ích tinh thần.
- d. Vừa là lợi ích vật chất, vừa là lợi ích tinh thần của toàn dân.

II. Câu hỏi thảo luận

1. Do phần diện tích đất của cơ quan S sử dụng chưa hết, Giám đốc cơ quan đã đồng ý cho ông K thuê để kinh doanh dịch vụ ăn uống. Khoản tiền cho thuê được nộp vào Công đoàn cơ quan (đây cũng là giá trị thể hiện trong hợp đồng cho thuê), còn một phần người thuê phải trả trực tiếp cho ông Giám đốc. Xin hỏi hành vi của ông Giám đốc có xác định là hành vi tham nhũng không?

2. Công dân có nghĩa vụ gì trong phòng, chống tham nhũng?

III. Nhận định sau đây đúng hay sai và giải thích tại sao

- 1. Tham nhũng là hành vi của người có chức vụ, quyền hạn.
- 2. Tham nhũng là hành vi của người có chức vụ, quyền hạn đã lợi dụng chức vụ, quyền hạn đó vì vụ lợi.
- 3. Luật Phòng, chống tham nhũng 2018 giới hạn người có chức vụ, quyền hạn chỉ là những người làm việc trong các doanh nghiệp tư nhân.
- 4. Chủ thể thực hiện hành vi tham nhũng có thể là người không có chức vụ, quyền hạn.
- 5. Mục đích của hành vi tham nhũng là vì lợi ích của toàn dân.

BÀI 5.

PHÁP LUẬT BẢO VỆ QUYỀN LỢI NGƯỜI TIÊU DÙNG

Mục tiêu

- Trình bày được quyền và nghĩa vụ của người tiêu dùng;
- Nhận thức được trách nhiệm của tổ chức, cá nhân đối với người tiêu dùng và bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng.

Nội dung

*** Phạm vi điều chỉnh**

“Luật này quy định về quyền và nghĩa vụ của người tiêu dùng; trách nhiệm của tổ chức, cá nhân kinh doanh hàng hóa, dịch vụ đối với người tiêu dùng; trách nhiệm của tổ chức xã hội trong việc tham gia bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng; giải quyết tranh chấp giữa người tiêu dùng và tổ chức, cá nhân kinh doanh hàng hóa, dịch vụ; trách nhiệm quản lý nhà nước về bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng” (*Điều 1/Luật Bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng/2010*).

*** Đối tượng điều chỉnh**

Đối với người tiêu dùng; tổ chức, cá nhân kinh doanh hàng hóa, dịch vụ; cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến hoạt động bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng trên lãnh thổ Việt Nam (*Điều 2/Luật Bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng/2010*).

1. Quyền và nghĩa vụ của người tiêu dùng

1.1. Quyền của người tiêu dùng (Điều 8/Luật Bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng/2010).

- Được bảo đảm an toàn tính mạng, sức khỏe, tài sản, quyền, lợi ích hợp pháp khác khi tham gia giao dịch, sử dụng hàng hóa, dịch vụ do tổ chức, cá nhân kinh doanh hàng hóa, dịch vụ cung cấp.
- Được cung cấp thông tin chính xác, đầy đủ về tổ chức, cá nhân kinh doanh hàng hóa, dịch vụ; nội dung giao dịch hàng hóa, dịch vụ; nguồn gốc, xuất xứ hàng hóa; được cung cấp hóa đơn, chứng từ, tài liệu liên quan đến giao dịch và thông tin cần thiết khác về hàng hóa, dịch vụ mà người tiêu dùng đã mua, sử dụng.
- Lựa chọn hàng hóa, dịch vụ, tổ chức, cá nhân kinh doanh hàng hóa, dịch vụ theo nhu cầu, điều kiện thực tế của mình; quyết định tham gia hoặc không tham gia giao dịch và các nội dung thỏa thuận khi tham gia giao dịch với tổ chức, cá nhân kinh doanh hàng hóa, dịch vụ.
- Góp ý kiến với tổ chức, cá nhân kinh doanh hàng hóa, dịch vụ về giá cả, chất lượng hàng hóa, dịch vụ, phong cách phục vụ, phương thức giao dịch và nội dung khác liên quan đến giao dịch giữa người tiêu dùng và tổ chức, cá nhân kinh doanh hàng hóa, dịch vụ.
- Tham gia xây dựng và thực thi chính sách, pháp luật về bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng.

- Yêu cầu bồi thường thiệt hại khi hàng hóa, dịch vụ không đúng tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật, chất lượng, số lượng, tính năng, công dụng, giá cả hoặc nội dung khác mà tổ chức, cá nhân kinh doanh hàng hóa, dịch vụ đã công bố, niêm yết, quảng cáo hoặc cam kết.

- Khiếu nại, tố cáo, khởi kiện hoặc đề nghị tổ chức xã hội khởi kiện để bảo vệ quyền lợi của mình theo quy định của luật này và các quy định khác của pháp luật có liên quan.

- Được tư vấn, hỗ trợ, hướng dẫn kiến thức về tiêu dùng hàng hóa, dịch vụ.

1.2. Nghĩa vụ của người tiêu dùng (Điều 9/Luật Bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng/2010).

- Kiểm tra hàng hóa trước khi nhận; lựa chọn tiêu dùng hàng hóa, dịch vụ có nguồn gốc, xuất xứ rõ ràng, không làm tổn hại đến môi trường, trái với thuần phong mỹ tục và đạo đức xã hội, không gây nguy hại đến tính mạng, sức khỏe của mình và của người khác; thực hiện chính xác, đầy đủ hướng dẫn sử dụng hàng hóa, dịch vụ.

- Thông tin cho cơ quan nhà nước, tổ chức, cá nhân có liên quan khi phát hiện hàng hóa, dịch vụ lưu hành trên thị trường không bảo đảm an toàn, gây thiệt hại hoặc đe dọa gây thiệt hại đến tính mạng, sức khỏe, tài sản của người tiêu dùng; hành vi của tổ chức, cá nhân kinh doanh hàng hóa, dịch vụ xâm phạm đến quyền, lợi ích hợp pháp của người tiêu dùng.

2. Trách nhiệm của tổ chức, cá nhân đối với người tiêu dùng và bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng

2.1. Trách nhiệm của tổ chức, cá nhân kinh doanh hàng hóa, dịch vụ đối với người tiêu dùng

- Cung cấp đầy đủ các thông tin và trung thực hàng hóa như: Nhãn, nguồn gốc xuất xứ, thời hạn sử dụng, công dụng của hàng hóa cần ghi rõ ưu điểm và khuyết điểm cho người tiêu dùng biết được.

- Chịu trách nhiệm thu hồi và bồi thường hàng hóa khi bị khuyết tật, nếu gây ra, ảnh hưởng đến sức khỏe, tính mạng, tài sản, danh dự của người tiêu dùng... nhà sản xuất cũng phải có trách nhiệm bồi thường và xin lỗi cho người tiêu dùng theo quy định của pháp luật.

- Chịu trách nhiệm trong việc bảo hành sản phẩm, bảo đảm quyền lựa chọn, bảo đảm an toàn và giải quyết khiếu nại cho người tiêu dùng.

- Lắng nghe phản ánh, góp ý kiến về chất lượng hàng hóa, dịch vụ, phong cách phục vụ, phương thức giao dịch, thanh toán...

2.2. Trách nhiệm của cơ quan nhà nước đối với người tiêu dùng và bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng

- Có trách nhiệm giải quyết tranh chấp, khiếu nại của người tiêu dùng đến các cơ quan nhà nước liên quan đến chất lượng hàng hóa.

- Có trách nhiệm kiểm tra, ngăn chặn thường xuyên và có biện pháp xử lý đối với

những hàng hóa kém chất lượng, giả mạo gây ảnh hưởng đến sức khỏe, tính mạng, danh dự và tài sản cho người tiêu dùng.

- Thông tin, tuyên truyền, phổ biến, giáo dục rộng rãi về kiến thức cho người tiêu dùng cũng như cảnh báo các loại hàng hóa kém chất lượng, giả mạo trên thị trường.

Tóm lược:

Theo quy định của pháp luật, bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng là trách nhiệm chung của Nhà nước và toàn xã hội. Quyền lợi của người tiêu dùng được tôn trọng và bảo vệ theo quy định của pháp luật. Người tiêu dùng có quyền khiếu nại, tố cáo, khởi kiện hoặc đề nghị tổ chức xã hội khởi kiện để bảo vệ quyền lợi của mình theo quy định pháp luật.

Tính cần thiết bảo vệ người tiêu dùng (NTD) bởi vì người tiêu dùng là một bên chủ thể liên tục thường xuyên trong quan hệ thương mại, dân sự... với tính chất là người tiêu thụ những sản phẩm hàng hóa hoặc dịch vụ. Tuy nhiên, trong mối quan hệ này NTD luôn ở vị thế yếu hơn và có nguy cơ gánh chịu rủi ro, thiệt hại. Luật Bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng được Quốc hội Việt Nam thông qua ngày 17/11/2010, có hiệu lực từ ngày 01/7/2011, nhưng cho đến nay, quyền lợi của NTD vẫn đang và có nguy cơ tiếp tục bị vi phạm nghiêm trọng. Một trong các lĩnh vực quan trọng mà NTD bị vi phạm quyền và lợi ích rất đáng quan tâm hiện nay đó là an toàn vệ sinh thực phẩm. An toàn vệ sinh thực phẩm là vấn đề có tầm quan trọng đặc biệt. Được tiếp cận với thực phẩm an toàn đang trở thành quyền cơ bản đối với mỗi con người. Thực phẩm an toàn đóng góp to lớn trong việc cải thiện sức khỏe con người, chất lượng cuộc sống và chất lượng giống nòi. Ngộ độc thực phẩm và các bệnh do thực phẩm gây ra không chỉ gây ảnh hưởng trực tiếp tới sức khỏe và cuộc sống của mỗi người, mà còn gây thiệt hại lớn về kinh tế, là gánh nặng chi phí cho chăm sóc y tế; liên quan chặt chẽ đến năng suất, hiệu quả phát triển kinh tế, thương mại, du lịch và an sinh xã hội. Bảo đảm an toàn vệ sinh thực phẩm góp phần quan trọng thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, xoá đói giảm nghèo và hội nhập quốc tế.

CÂU HỎI ÔN TẬP

I. Câu hỏi trắc nghiệm

Anh, chị hãy chọn câu đúng nhất trong các câu trả lời a, b, c, d và khoanh tròn vào câu mình chọn

01. Pháp luật bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng quy định:

- a. Người tiêu dùng chỉ có quyền không có nghĩa vụ.
- b. Người tiêu dùng chỉ có nghĩa vụ không có quyền.
- c. Người tiêu dùng không chỉ có quyền mà còn có nghĩa vụ.
- d. Người tiêu dùng chỉ có quyền và nhà nước phải có nghĩa vụ.

02. Pháp luật bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng:

- a. Chỉ quy định quyền của người tiêu dùng.
- b. Chỉ quy định nghĩa vụ của người tiêu dùng.
- c. Quy định nghĩa vụ và quyền của người tiêu dùng.
- d. Nhà nước không có trách nhiệm bảo vệ người tiêu dùng.

03. Đối tượng điều chỉnh của Luật Bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng là:

- a. Tổ chức cá nhân kinh doanh hàng hoá dịch vụ và người tiêu dùng.
- b. Tất cả các trường học trên lãnh thổ Việt Nam.
- c. Tất cả các cơ quan nhà nước.
- d. Tất cả các công ty cổ phần.

04. Quyền của người tiêu dùng là:

- a. Chịu trách nhiệm thu hồi và bồi thường hàng hoá khi bị khuyết tật.
- b. Lắng nghe phản ánh, góp ý kiến về chất lượng hàng hoá dịch vụ, phong cách phục vụ....
- c. Lựa chọn hàng hoá dịch vụ theo nhu cầu, điều kiện thực tế của mình.
- d. Tham gia xây dựng chính sách pháp luật.

05. Nghĩa vụ của người tiêu dùng là:

- a. Lắng nghe phản ánh, góp ý kiến về chất lượng hàng hóa, dịch vụ, phong cách phục vụ, phương thức giao dịch, thanh toán...
- b. Lựa chọn tiêu dùng hàng hóa có nguồn gốc, xuất xứ rõ ràng, không gây nguy hại đến tính mạng, sức khỏe của mình và của người khác.
- c. Tham gia xây dựng chính sách pháp luật.
- d. Được đảm bảo an toàn tính mạng, sức khỏe, tài sản...

06. Trách nhiệm của tổ chức, cá nhân kinh doanh hàng hoá dịch vụ đối với người tiêu dùng là:

- a. Có trách nhiệm giải quyết tranh chấp, khiếu nại của người tiêu dùng đến các cơ quan nhà nước liên quan đến chất lượng hàng hóa.

- b. Chịu trách nhiệm thu hồi và bồi thường hàng hóa khi bị khuyết tật, nếu gây ra, ảnh hưởng đến sức khỏe, tính mạng, tài sản, danh dự của người tiêu dùng.
- c. Thông tin, tuyên truyền, phổ biến, giáo dục rộng rãi về kiến thức cho người tiêu dùng cũng như cảnh báo các loại hàng hóa kém chất lượng, giả mạo trên thị trường.
- d. Lựa chọn hàng hoá dịch vụ theo nhu cầu, điều kiện thực tế của mình.

07. Trách nhiệm của cơ quan nhà nước đối với người tiêu dùng là:

- a. Chịu trách nhiệm thu hồi và bồi thường hàng hóa khi bị khuyết tật, nếu gây ra, ảnh hưởng đến sức khỏe, tính mạng, tài sản, danh dự của người tiêu dùng.
- b. Có trách nhiệm kiểm tra thường xuyên và có biện pháp xử lý đối với những hàng hóa kém chất lượng, giả mạo gây ảnh hưởng đến sức khỏe, tính mạng cho người tiêu dùng.
- c. Lựa chọn hàng hoá dịch vụ theo nhu cầu, điều kiện thực tế của mình.
- d. Lắng nghe phản ánh, góp ý kiến về chất lượng hàng hóa, dịch vụ, phong cách phục vụ, phương thức giao dịch, thanh toán...

08. Theo quy định của pháp luật, bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng là trách nhiệm:

- a. Của Nhà nước.
- b. Của Nhà nước và toàn xã hội.
- c. Của doanh nghiệp kinh doanh hàng hoá, dịch vụ.
- d. Của người tiêu dùng.

09. Tại sao phải bảo vệ người tiêu dùng?

- a. Tại vì trong mối quan hệ này người tiêu dùng luôn ở vị thế yếu hơn và có nguy cơ gánh chịu rủi ro, thiệt hại.
- b. Người tiêu dùng có quyền khiếu nại, tố cáo, khởi kiện...
- c. Lựa chọn hàng hoá dịch vụ theo nhu cầu, điều kiện thực tế của mình.
- d. Có trách nhiệm giải quyết tranh chấp, khiếu nại của người tiêu dùng đến các cơ

quan nhà nước liên quan đến chất lượng hàng hóa.

10. Luật Bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng có hiệu lực từ ngày:

- a. Từ ngày 01/01/2011
- b. Từ ngày 01/7/2011
- c. Từ ngày 07/01/2011
- d. Từ ngày 01/01/2014

II. Câu hỏi thảo luận

1. Chị Hoa có mua một máy sấy quần áo tại cửa hàng của anh Tuấn. Tuy nhiên, khi chị Hoa đến cửa hàng của anh Tuấn để thay thế linh kiện hàng hóa đã mua nhưng bị từ chối với lý do cửa hàng không có linh kiện này. Chị Hoa cho biết, khi mua hàng, anh Tuấn đã không thông báo việc không có linh kiện thay thế của hàng hóa.

- Hành vi của anh Tuấn có vi phạm pháp luật bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng không?

- Việc mua hàng hóa của chị Hoa có thiếu trách nhiệm trong việc lựa chọn hàng hóa tiêu dùng không?

2. Anh Bảo ký kết hợp đồng mua vật liệu với Công ty KH. Do hợp đồng anh Bảo đang giữ bị hư hỏng. Nên anh Bảo đã yêu cầu Công ty KH cấp cho anh bản sao để phục vụ kinh doanh nhưng Công ty KH không đồng ý. Do đó, anh Bảo hỏi: hành vi của Công ty KH có vi phạm pháp luật bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng không?

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, 2013.
2. Bộ Luật lao động, 2019.
3. Luật Bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng, 2010.
4. Luật Phòng, chống tham nhũng, 2018.
5. Quyết định số 1309/QĐ-TTg ngày 05/9/2017 của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt Đề án đưa nội dung quyền con người vào chương trình giáo dục trong hệ thống giáo dục quốc dân.
6. Quyết định số 1997/QĐ-TTg ngày 18/10/2016 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình phát triển các hoạt động bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng giai đoạn 2016 – 2020.
7. Chỉ thị số 10/CT- TTg ngày 12/06/2013 của Thủ tướng Chính phủ về việc đưa nội dung phòng, chống tham nhũng vào giảng dạy tại các cơ sở giáo dục, đào tạo từ năm học 2013-2014.
8. Quyết định số 1521/QĐ- TTg của Thủ tướng Chính phủ: Thành lập Ban Chỉ đạo xây dựng Chiến lược quốc gia phòng, chống tham nhũng đến năm 2030.
9. Thông tư số 08/2014/TT-BLĐTBXH ngày 22/04/2014 của Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội ban hành chương trình, giáo trình môn học Pháp luật dùng trong đào tạo trung cấp nghề, trình độ cao đẳng nghề.
10. Bộ Giáo dục và Đào tạo: Giáo trình Pháp luật đại cương, Nhà Xuất bản Đại học Sư phạm, 2017.
11. Bộ Giáo dục và Đào tạo: Tài liệu giảng dạy về phòng, chống tham nhũng dùng cho các trường đại học, cao đẳng không chuyên về luật (Phê duyệt kèm theo Quyết định số 3468/QĐ-BGDĐT ngày 06 tháng 9 năm 2014 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo, năm 2014).
12. Đại học Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh - Trường Đại học Kinh tế - Luật: Giáo trình Luật Lao động, năm 2023.
13. Trường Đại học Luật Hà Nội: Giáo trình Lý luận chung về Nhà nước và Pháp luật, Nhà Xuất bản Tư pháp, năm 2020.
14. Trường Đại học Luật Hà Nội: Giáo trình Luật Hiến pháp Việt Nam, Nhà Xuất bản Công an nhân dân, năm 2017.
15. Trường Đại học Luật Hà Nội: Giáo trình Luật Lao động Việt Nam, Nhà Xuất bản Công an nhân dân, năm 2023.

16. Trường Đại học Luật Hà Nội: Giáo trình Xây dựng văn bản pháp luật, Nhà Xuất bản Tư pháp, năm 2023.
17. Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh: Giáo trình Luật Hiến pháp Việt Nam, năm 2023.