

Bài 3:

PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

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

1.1. Khái niệm Luật Lao động

Luật Lao động là ngành luật trong hệ thống pháp luật Việt Nam. Luật Lao động điều chỉnh nhóm quan hệ xã hội trong lĩnh vực lao động, bao gồm hai loại: Quan hệ lao động và quan hệ liên quan đến lao động¹⁸.

1.2. Đối tượng điều chỉnh của Luật Lao động

Đối tượng điều chỉnh của Luật Lao động bao gồm quan hệ lao động theo hợp đồng lao động giữa người lao động với: Các cơ quan, doanh nghiệp nhà nước, các tổ chức chính trị, tổ chức xã hội – nghề nghiệp, các hợp tác xã; Các doanh nghiệp ngoài quốc doanh, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài; Các cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức phi chính phủ hoặc tổ chức quốc tế tại Việt Nam; Các gia đình, cá nhân sử dụng lao động ở Việt Nam¹⁹.

Quan hệ lao động là quan hệ giữa người với người trong quá trình lao động. Quan hệ lao động tồn tại phụ thuộc vào một hình thái kinh tế xã hội nhất định. Song bất kỳ hình thái kinh tế xã hội nào, quan hệ lao động đều có những yếu tố giống nhau như: Thu hút con người tham gia lao động, phân công và hợp tác lao động, đào tạo và nâng cao trình độ lao động, các biện pháp duy trì kỷ luật lao động, bảo đảm điều kiện lao động, phân phối sản phẩm và tái sản xuất sức lao động.

Quan hệ xã hội liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động là những quan hệ phát sinh từ những quan hệ lao động bao gồm các quan hệ sau:

- Quan hệ về việc làm và học nghề;
- Quan hệ về bảo hiểm xã hội;
- Quan hệ về bồi thường thiệt hại trong quá trình lao động;
- Quan hệ giải quyết tranh chấp lao động;
- Quan hệ giải quyết đình công;

¹⁸

¹⁹ Giáo trình Luật Lao động Việt Nam. Trường Đại học Luật Hà Nội, 2017.

- Quan hệ quản lý, nhà nước về lao động.

1.3. Phương pháp điều chỉnh của Luật Lao động

- Phương pháp thỏa thuận:

Phương pháp này được sử dụng trong việc thiết lập quan hệ lao động, thay đổi quyền và nghĩa vụ lao động, chấm dứt quan hệ lao động và cả khi giải quyết tranh chấp lao động.

- Phương pháp mệnh lệnh:

Phương pháp này thể hiện quyền uy của người sử dụng lao động đối với người lao động trong quá trình lao động.

Phương pháp này còn thể hiện quyền uy của nhà nước đối với người sử dụng lao động thông qua việc kiểm tra việc chấp hành các quy định của nhà nước về sử dụng lao động.

- Phương pháp thông qua hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tác động vào các quan hệ phát sinh trong quá trình lao động.

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 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 bên chủ thể quan hệ pháp luật lao động

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

- Đối với người lao động: Như đã phân tích ở trên, 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 lao động thường xuyên lớn hơn cầu lao động thì vị thế của người lao động càng bị suy yếu. Vì vậy pháp luật lao động có nghĩa vụ bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động.

Trong quá trình làm việc, người lao động là người phải trực tiếp thực hiện công việc theo yêu cầu của bên sử dụng lao động. Như vậy, họ phải chấp nhận những điều kiện lao động, môi trường làm việc ngay cả không thuận lợi như nắng nóng, bụi độc, tiếng ồn và những yếu tố nguy hiểm khác. Nếu không có sự

bảo vệ của pháp luật thì sức khỏe, tính mạng của người lao động sẽ khó được đảm bảo. Pháp luật không chỉ bảo vệ sức lao động, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động... mà còn phải bảo vệ người lao động trên nhiều phương diện như việc làm, nghề nghiệp, thu nhập, tính mạng, danh dự, nhân phẩm, thậm chí cả nhu cầu nghỉ ngơi, liên kết và phát triển môi trường lao động và xã hội lành mạnh²⁰.

- Đối với người sử dụng lao động: 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 luật lao động. Bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động là đảm bảo các quyền và lợi ích mà pháp luật đã quy định cho người sử dụng lao động được thực hiện không bị các chủ thể khác xâm hại.

Cũng như đối với người lao động, để bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người sử dụng lao động, Luật Lao động cũng phải thực hiện tổng thể nhiều biện pháp: 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.

2.2. Luật Lao động tôn trọng sự thỏa thuận hợp pháp của các bên chủ thể quan hệ luật 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 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 chủ thể quan hệ luật lao động. Thỏa thuận hợp pháp là những thỏa thuận hoàn toàn bình đẳng, tự nguyện, trên cơ sở tương quan lao động và điều kiện thực tế, không trái pháp luật và các giá trị xã hội... về quyền, nghĩa vụ, lợi ích, trách nhiệm của mỗi bên trong quá trình tham gia lao động và sử dụng lao động.

- Nội dung thứ hai: 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

²⁰ Giáo trình Luật Lao động Việt Nam. Trường Đại học Luật Hà Nội, 2017.

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 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 2 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 luật lao động.

3. Một số nội dung của Bộ luật Lao động

3.1. Quyền, nghĩa vụ của người lao động

3.1.1. Quyền của người lao động

Tại Khoản 1, Điều 5, Bộ luật Lao động 2012, quy định người lao động có các quyền sau:

- 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;

- Hưởng lương phù hợp với trình độ kỹ năng nghề trên cơ sở thỏa thuận với người sử dụng lao động; được bảo hộ lao động, làm việc trong điều kiện bảo đảm về an toàn lao động, vệ sinh lao động; nghỉ theo chế độ, nghỉ hằng năm có lương và được hưởng phúc lợi tập thể;

- Thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; yêu cầu và tham gia đối thoại với người sử dụng lao động, thực hiện quy chế dân chủ và được tham vấn tại nơi làm việc để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình; tham gia quản lý theo nội quy của người sử dụng lao động;

- Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật;

- Đình công.

Quyền được "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", Bộ 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...

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, Bộ luật Lao động cũng quy định các biện pháp bảo vệ tiền lương cho người lao động (Điều 90, 91, Bộ luật Lao động 2012).

Quyền được làm việc trong điều kiện đảm bảo an toàn lao động và vệ sinh lao động.

. Nội dung quyền này của người lao động được Bộ 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...

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. Quyền này được quy định cụ thể trong Mục 2, Chương VII của Bộ luật Lao động 2012.

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, Bộ 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, 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...

3.1.2. Nghĩa vụ của người lao động

Khi tham gia quan hệ lao động, bên cạnh việc hưởng các quyền cơ bản, thì luật lao động cũng quy định người lao động phải có những nghĩa vụ cơ bản sau (Khoản 2, Điều 5, Bộ luật Lao động 2012):

- Thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể;
- Chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động, tuân theo sự điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động;
- Thực hiện các quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và pháp luật về bảo hiểm y tế.

Nghĩa vụ thực hiện thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể

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.

Nghĩa vụ chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động, tuân theo sự điều hành hợp pháp của người sử dụng 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.

Nghĩa vụ chấp hành sự điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động. Bộ 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.

Nghĩa vụ thực hiện các quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và pháp luật về bảo hiểm y tế

Bộ luật Lao động quy định người lao động có nghĩa vụ thực hiện các quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và pháp luật về bảo hiểm y tế.

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

3.2.1. Quyền của người sử dụng lao động

Cũng như đối với người lao động, khi tham gia quan hệ lao động, người sử dụng lao động có các quyền cơ bản sau (Khoản 1, Điều 6, Bộ luật Lao động 2012):

- Tuyển dụng, bố trí, điều hành lao động theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh; khen thưởng và xử lý vi phạm kỷ luật lao động;
- Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật;
- Yêu cầu tập thể lao động đối thoại, thương lượng, ký kết thoả ước lao động tập thể; tham gia giải quyết tranh chấp lao động, đình công; trao đổi với công đoàn về các vấn đề trong quan hệ lao động, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của người lao động;
- Đóng cửa tạm thời nơi làm việc.

Quyền tuyển dụng, bố trí, điều hành lao động theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh; khen thưởng và xử lý vi phạm kỷ luật lao động.

Quyền tuyển dụng, bố trí, điều hành lao động theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh. Đây là một quyền cơ bản của người sử dụng lao động xuất phát từ nguyên tắc của 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, 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. Bộ luật Lao động cũng quy định 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. Bộ 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.

Ngoài ra, người sử dụng lao động có các quyền khác như quyền yêu cầu tập thể lao động đối thoại, thương lượng, ký kết thoả ước lao động tập thể; tham gia giải quyết tranh chấp lao động, đình công; trao đổi với công đoàn về các vấn đề trong quan hệ lao động, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của người lao động; Đóng cửa tạm thời nơi làm việc.

3.2.2. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động

Khi tham gia quan hệ lao động, bên cạnh việc được hưởng các quyền cơ bản, thì người sử dụng lao động cũng phải thực hiện những nghĩa vụ cơ bản sau (Khoản 2, Điều 6, Bộ luật Lao động 2012):

Thực hiện hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể và thoả thuận khác với người lao động, tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người lao động;

Thiết lập cơ chế và thực hiện đối thoại với tập thể lao động tại doanh nghiệp và thực hiện nghiêm chỉnh quy chế dân chủ ở cơ sở;

Lập sổ quản lý lao động, sổ lương và xuất trình khi cơ quan có thẩm quyền yêu cầu;

Khai trình việc sử dụng lao động trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày bắt đầu hoạt động và định kỳ báo cáo tình hình thay đổi về lao động trong quá trình hoạt động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở địa phương;

Thực hiện các quy định khác của pháp luật về lao động, pháp luật về bảo hiểm xã hội và pháp luật về bảo hiểm y tế.

Nghĩa vụ thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và thỏa thuận khác với người lao động, tôn trọng danh dự, nhân phẩm của 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 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 2012 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: Bảo đảm 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 hợp đồng lao động

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

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.