**ĐỀ CƯƠNG MÔN LUẬT LAO ĐỘNG**

**BÀI 1: KHÁI NIỆM LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM**

1. **Đối tượng điều chỉnh**

* Quan hệ lao động mang tính cá nhân
* Quan hệ lao động mang tính tập thể
* Các quan hệ khác có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động

1. **Phương pháp điều chỉnh**

* Phương pháp thỏa thuận

Đây là phương pháp điều chỉnh quan trọng của LLĐ trong nền kinh tế thị trường được sử dụng trong viêc thiết lập quan hệ lao động, thay đổi quyên và nghĩa vụ lao động,chấm dứt quan hệ lao động…và cả khi giải quyết tranh chấp lao động….

Phương pháp này cũng được sử dụng để thiết lập quan hệ lao động tập thể thông qua viêc ký kết TƯLĐTT…

* Phương pháp mệnh lệnh

Phương pháp này thể hiện quyền uy của NSDLĐ đối với NLĐ, trong quá trình lao động NSDLĐ có quyền điều chuyển lao động,có quyền kiểm tra, giám sát công việc của NLĐ, có quyền ban hành nội qui lao động, có quyền xử lý kỷ luật đối với NLĐ vi phạm nội quy lao động và NLĐ phải có nghĩa vụ chấp hành….

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

Đây là phương pháp điều chỉnh đặc thù của LLĐ, theo phương pháp này để giải quyết những vấn đề nảy sinh trong quá trình lao động có liên quan đến quyền và lợi ich hợp pháp của NLĐ phải có sự tham gia của tổ chức công đoàn: (việc làm, tiền lương, thu nhập, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ nghơi, an toàn lao động vệ sinh lao động, kỷ luât lao động, bảo hiểm xã hội, tranh chấp lao động...)

1. **Những nguyên tắc cơ bản của Luật Lao động.**
   1. *Nguyên tắc bảo vệ người lao động.*

Phải bảo vệ người lao động vì họ luôn ở vị thế yếu trong quan hệ lao động.

BLLĐ quy đinh những đảm bảo tối thiểu làm cơ sở cho các bên thỏa thuận: tiền lương tối thiểu, các loại trợ cấp (thôi việc, mất việc làm), thời giờ làm việc,thời giờ nghỉ nghơi……

Quy định các quyền của người lao động.

* 1. *Nguyên tắc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động.*
* Phải bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động để người sử dụng lao động tạo việc làm cho người lao động.
* Quy định các quyền của người sử dụng lao động: Trao cho họ quyền tự chủ trong sản xuất kinh doanh, tự do thuê mướn, tuyển chọn lao động; quyền quản lý, điều hành lao động; quyền xử lý kỷ luật đối với người vi phạm, khen thưởng đối với người lao động. có thành tích .
  1. *Nguyên tắc kết hợp hài hoà giữa chính sách kinh tế và chính sách xã hội.*
* Nhà nước không chỉ chú trọng về sự phát triển của nền kinh tế.
* Nhà nước phải coi trọng các vấn đề xã hội.
* Mối quan hệ giữa kinh tế và xã hội.
* Bộ luật lao động thể hiện sự kết hợp hài hoà trong các chế định cụ thể.
  1. *Nguyên tắc tôn trọng và nghiêm chỉnh tuân thủ những quy định pháp luật quốc tế đã phê chuẩn*
* Thực hiện nghiêm chỉnh những điều ước mà Việt Nam đã ký kết hoặc tham gia
* Điều chỉnh các quy định trong pháp luật quốc gia phù hợp vơi quy định của pháp luật quốc tế

**BÀI 2: QUAN HỆ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG**

1. **Quan hệ pháp luật lao động cá nhân**
   1. Khái niệm
   2. Thành phần quan hệ pháp luật lao động cá nhân
      1. *Chủ thể*
      * Người lao động làm công ăn lương:
        + Công dân Việt Nam;
        + Người nước ngoài.
      * Người sử dụng lao động: tất cả các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân thuộc mọi thành phần kinh tế,.
   3. *Khách thể*

Khách thể của quan hệ pháp luât về sử dụng lao động là sức lao động của người lao động làm công ăn lương.

* 1. *Nội dung.*
     + - Quyền và nghĩa vụ của người lao động làm công ăn lương.
       - Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động.

1. *Sự kiện làm phát sinh, thay đổi, chấm dứt quan hệ pháp luật về sử dụng lao động.*
   * + Sự kiện làm phát sinh quan hệ lao động.
     + Sự kiện làm thay đổi quan hệ lao động.
     + Sự kiện làm chấm dứt quan hệ lao động.
2. **Quan hệ pháp luật lao động tập thể**

* *Quyền hạn của tổ chức Công đoàn.*
* Kiểm tra giám sát việc thực hiện các quy định của pháp luật lao động liên quan đến quyền và lợi ích của người lao động.
* Ký kết thỏa ước lao động tập thể.với người sử dụng lao động
* Khởi xướng và lãnh đạo cuộc đình công.
* *Nghĩa vụ của người sử dụng lao động.*
* Thừa nhận các quyền của công đoàn, không được phân biệt, đối xử vì lý­ do người lao động tham gia hoạt động công đoàn.
* Không được can thiệp vào hoạt động của tổ chức công đoàn.

1. **Các quan hệ pháp luật khác có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động**
   1. *Quan hệ pháp luật về việc làm.*
      * Hoạt động của các tổ chức dịch vụ việc làm sẽ làm phát sinh các quan hệ pháp luật chủ yếu:
        + Quan hệ giữa tổ chức dịch vụ việc làm với người lao động đang có nhu cầu tìm kiếm việc làm.
        + Quan hệ giữa tổ chức dịch vụ việc làm với người sử dụng lao động đang có nhu cầu thuê mướn sử dụng lao động.
      * Tuỳ từng mối quan hệ cụ thể mà giữa các bên hình thành các quyền và nghĩa vụ pháp lý nhất định trong các vấn đề như: tư vấn, thông tin, giới thiệu, cung ứng, lệ phí…
   2. *Quan hệ pháp luật về học nghề.*

Quyền và nghĩa vụ của các bên học nghề và dạy nghề phát sinh trên cơ sở những thỏa thuận trong hợp đồng học nghề.

* 1. *Quan hệ pháp luật về bồi thường thiệt hại.*
* Quan hệ bồi thường thiệt hại về tài sản.
* Quan hệ bồi thường thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật
* Quan hệ bồi thường thiệt hại về tính mạng, sức khoẻ của người lao động.
  1. *Quan hệ pháp luật về bảo hiểm xã hội.*
* *Quan hệ pháp luật trong việc tạo lập Quỹ bảo hiểm xã hội.*
* Nghĩa vụ của các bên tham gia bảo hiểm là phải đóng phí bảo hiểm xã hội.
* Nghĩa vụ của cơ quan bảo hiểm xã hội là quản lý quỹ và thực hiện việc chi trả cho người lao động.
* *Quan hệ pháp luật trong việc thực hiện các chế độ bảo hiểm xã hội.*
* Người lao động có quyền được hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội.
* Cơ quan bảo hiểm xã hội có nghĩa vụ phải giải quyết các chế độ đó khi người lao động có đủ điều kiện.

1. **Quan hệ pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động***.*
   1. *Quyền và nghĩa vụ của các bên tranh chấp lao động.*

* Quyền:
* Rút đơn hay thay đổi nội dung tranh chấp.
* Trực tiếp hay thông qua người đại diện của mình tham gia giải quyết tranh chấp.
* Yêu cầu thay người trực tiếp tiến hành giải quyết tranh chấp.
* Nghĩa vụ:

Cung cấp đầy đủ tài liệu, chứng cứ theo yêu cầu của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền.

Nghiêm chỉnh chấp hành các thỏa thuận đã đạt được trong biên bản hòa giải thành, quyết định, bản án.

* 1. *Quyền và nghĩa vụ của cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động.*
* Quyền: Yêu cầu các bên cung cấp tài liệu, chứng cứ, trưng cầu giám định, mời nhân chứng, lập các biên bản hoà giải .
* Nghĩa vụ: Giải quyết tranh chấp trong phạm vi thẩm quyền đã được pháp luật quy định.

**BÀI 3: VIỆC LÀM – HỌC NGHỀ**

1. **Việc làm**
2. **Khái niệm**

Việc làm là hoạt động lao động tạo ra thu nhập mà không bị pháp luật cấm. (Điều 9 BLLĐ)

1. **Trách nhiệm giải quyết việc làm**

* Trách nhiệm của Nhà nước
* Trách nhiệm của người sử dụng lao động
* Trách nhiệm của người lao động

1. **Tổ chức dịch vụ việc làm**

* Trung tâm dịch vụ việc làm
* Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm

1. Bảo hiểm thất nghiệp

* Đối tượng tham gia: Điều 43 Luật Việc làm
* Điều kiện hưởng
* Mức hưởng
* Các trương hợp bảo lưu thời gian đóng bảo hierm thất nghiệp

1. **Học nghề**
2. **Quyền học nghề và quyền dạy nghề**

Điều 59 BLLĐ 2012

1. **Các hình thức học nghề ở doanh nghiệp**

* Học nghề, tập nghề để làm việc cho doanh nghiệp
* Đào tạo, đào tạo lại, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề

1. **Hợp đồng đào tạo nghề, chi phí đào tạo nghề**

Điều 62 BLLĐ 2012

**BÀI 4: HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG**

1. **Giao kết HĐLĐ**
   1. *Nguyên tắc giao kết HĐLĐ*
   * Tự nguyện, bình đẳng;
   * Trực tiếp;
   * Không trái với pháp luật và TƯLĐTT (ở những nơi có ký TULĐTT);
   * Nhà nước khuyến khích hai bên thỏa thuận những vấn đề có lợi hơn cho người LĐ so với quy định của pháp luật.
   1. *Điều kiện giao kết HĐLĐ: (điều kiện về năng lực chủ thể của các bên khi giao kết HĐLĐ)*

* Người lao động (NLĐ):

Công dân VN đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động và khả năng giao kết HĐLĐ. Tuy nhiên, có một số trường hợp ngoại lệ sau:

* NLĐ VN làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại VN – phải từ 18 tuổi trở lên
* NLĐ có thể dưới 15 tuổi được giao kết HĐLĐ trong một số ngành nghề, công việc đặc biệt, nhưng phải có sự đồng ý của cha mẹ hoặc người giám hộ - NLĐ là người nước ngoài
* Người sử dụng lao động (NSDLĐ):
* Nếu NSDLĐ là tổ chức: phải có tư cách pháp nhân
* Nếu NSDLĐ là cá nhân: đủ 18 tuổi trở lên, có khả năng trả công lao động và đảm bảo điều kiện lao động cho NLĐ
  1. *Cách thức giao kết: có 2 cách:*
* Trực tiếp
* Gián tiếp (giữa NSDLĐ và người được ủy quyền hợp pháp thay mặt cho nhóm NLĐ
  1. *Các loai HĐLĐ:*
  + Có 3 loại:
    - HĐLĐ không xác định thời hạn
    - HĐLĐ xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng
    - HĐLĐ theo mùa vụ, theo công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng

* 1. *Hình thức HĐLĐ*
  + Bằng văn bản
  + Bằng lời nói
  1. *Nội dung HĐLĐ:*
* Nội dung của HĐLĐ bao gồm những điều khoản quy định quyền và nghĩa vụ của các bên trong quá trình thực hiện mối quan hệ lao động.
* Nội dung HĐLĐ có thể bao gồm 3 nhóm điều khoản:
* Điều khoản bắt buộc thể hiện
* Điêu khoản bắt buộc thỏa thuận
* Điều khoản tùy nghi

* 1. *Hiệu lực của HĐLĐ*
     1. *HĐLĐ vô hiệu*

*Các loại HĐLĐ vô hiệu:*

* + - * *HĐLĐ vô hiệu từng phần*
      * *HĐLĐ vô hiệu toàn bộ*
    1. *Thẩm quyền tuyên bố HĐLĐ vô hiệu:* Tòa án
    2. *Hậu quả pháp lý của hợp đồng lao động vô hiệu:*
  1. *Thử việc:*
* Mục đích thử việc
* NSDLĐ có quyền yêu cầu người lao động làm thử, nhưng phải tuân thủ quy định của PLLĐ về v/đ này (thời gian làm thử, tiền lương: hai bên thỏa thuận , nhưng ít nhất bằng 85% mức lương của công việc làm thử
* Thời gian thử việc

1. *Thực hiện, thay đổi, tạm hoãn, chấm dứt HĐLĐ*
2. *Thực hiện HĐLĐ:*

Là việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ mà các bên đã cam kết trong HĐLĐ. Việc thực hiện HĐLĐ phải tuân thủ các nguyên tắc sau:

* HĐLĐ phải được thực hiện trên cơ sở tự nguyện của các bên;
* Tuân thủ những thỏa thuận trong thỏa ước lao động tập thể và pháp luật lao động;
* Người lao động phải tự mình thực hiện công việc.

1. *Thay đổi nội dung HĐLĐ*

* Theo sự thỏa thuận giữa hai bên (NLĐ và NSDLĐ) nội dung hợp đông lao động có thể được thay đổi.
* NSDLĐ được tạm chuyển NLĐ sang làm việc khác trong thời gian nhất định (không quá 60 ngày trong năm (cộng dồn) khi: gặp khó khăn đột xuất trong SXKD, do khắc phục hậu quả thiên tai, hoả hoạn; do áp dụng những biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; do sự cố điện nước; do nhu cầu SXKD,...)

1. *Tạm hoãn HĐLĐ*

* Mục đích của quy định này
* Những trường hợp NLĐ được quyền tạm hoãn HĐLĐ
* Cách giải quyết sau khi chấm dứt thời gian tạm hoãn HĐLĐ

1. *Chấm dứt HĐLĐ:*

* Điều 36 BLLĐ

1. *Người lao động đơn phương chấm: (điều 37 BLLĐ)*
   * Cơ sở chấm dứt hợp đồng, thời hạn báo trước
     + Đối với HĐLĐ có thời hạn từ 36 tháng trở xuống
     + Đối với HĐLĐ đã ký không xác định thời hạn
   * Hậu qủa và trách nhiệm của NLĐ trong trường hợp đơn phương chấm dứt HĐ trái pháp luật.
2. *Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồn lao động* (đ. 38 BLLĐ)

* Cơ sở chấm dứt hợp đồng, thời hạn báo trước
* Những trường hợp NSDLĐ không được chấm dứt HĐ (đ. 39)
* Hậu qủa và trách nhiệm của NSDLĐ trong trường hợp đơn phương chấm dứt HĐ trái pháp luật.

1. *Giải quyết hậu quả khi chấm dứt HĐLĐ:*

Trách nhiệm của các bên (NLĐ và NSDLĐ) trong trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng:

* Trách nhiệm chung của 2 bên
* Trách nhiệm của người SDLĐ
* Trách nhiệm của NLĐ

**BÀI 5: ĐỐI THOẠI – THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ - THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ**

* + - 1. **Khái niệm, phạm vi áp dụng**
  1. *Khái niệm:*

Là văn bản thoả thuận giữa tập thể lao động và NSDLĐ về các điều kiện lao động và sử dụng lao động,quyền lợi và nghĩa vụ của hai bên trong quan hệ lao động.

* 1. *Ý nghĩa:*
     + Đối với người lao động.
     + Đối với người sử dụng lao động.

1. **Thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể**
   1. *Chủ thể ký kết thoả ước lao động tập thể.*

* Bên tập thể lao động: tổ chức đại diện tập thể người lao động.
* Bên người sử dụng lao động: Đại diện theo pháp luật
  1. *Các nguyên tắc ký kết thoả ước lao động tập thể.*
* Nguyên tắc tự nguyện.
* Nguyên tắc bình đẳng.
* Nguyên tắc công khai
  1. *Nội dung của thoả ước lao động tập thể.*
* Việc làm và đảm bảo việc làm.
* Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.
* Tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp lương.
* Định mức lao động.
* An toàn lao động, vệ sinh lao động.
* Bảo hiểm xã hội đối với người lao động.
  1. *Trình tự ký kết thoả ước lao động tập thể.*
* Bên đề xuất yêu cầu ký kết phải thông báo bằng văn bản nội dung thương lượng cho bên kia.
* Bên nhận được yêu cầu phải chấp nhận việc thương lượng, chủ động gặp bên đề xuất yêu cầu để thỏa thuận về thời gian, địa điểm và số lượng đại diện tham gia thương lượng.
* Người sử dụng lao động chịu trách nhiệm tổ chức để hai bên thương lượng.
* Ban chấp hành công đoàn cơ sở lấy kiến tập thể lao động nếu có trên 50% số lao động trong tập thể lao động tán thành thì hai bên mới tiến hành ký kết.

1. **Hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể**

Thỏa ước có hiệu lực từ ngày hai bên thỏa thuận ghi trong thỏa ước. Nếu hai bên không có thỏa thuận thì thỏa ước có hiệu lực kể từ ngày ký

**BÀI 6: THỜI GIỜ LÀM VIỆC – THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI**

* 1. **Thời giờ làm việc**
  2. *Khái niệm, ý nghĩa*
     + ***Khái niệm:*** thờigiờ làm việc là khoảng thời giờ trong đó người lao động phải thực hiện nghĩa vụ lao động của mình theo quy định của pháp luật, theo sự thoả thuận phù hợp với pháp luật .
     + ***Ý nghĩa:***
* Đối với người lao động.
* Đối với người sử dụng lao động.
  1. *Các loại thời giờ làm việc.*
* Thời giờ làm việc bình thường.
* Thời giờ làm thêm.
* Thời giờ làm việc ban đêm.
* Thời giờ làm việc tự chọn (linh hoạt).

1. **Thời giờ nghỉ ngơi**
   1. *Khái niệm, ý nghĩa.*

* ***Khái niệm:*** Thời giờ nghỉ ngơi là khoảng thời giờ trong đó người lao động không phải thực hiện nghĩa vụ lao động, có quyền sử dụng thời giờ đó theo ý muốn của mình.
* ***Ý nghĩa:***Bảo vệ sức khoẻ cho người lao động.
  1. *Các loại thời giờ nghỉ ngơi.*
* Nghỉ giữa ca, nghỉ chuyển ca.
* Nghỉ hàng tuần.
* Nghỉ lễ tết.
* Nghỉ hàng năm.
* Nghỉ về việc riêng.
* Nghỉ do sự thoả thuận.

**BÀI 7: TIỀN LƯƠNG**

* + - 1. **Tiền lương tối thiểu**
  + Khái niệm
  + Ý nghĩa của TLTT:
    - Là cơ sở để tính trả công cho NLĐ, tính các chế độ trợ cấp, phụ cấp cho NLĐ. Đây là mức lương thấp nhất mà NSDLĐ phải trả cho NLĐ
    - Là công cụ điều tiết của NN nhằm lọai trừ sự bóc lột, góp phần hạn chế sự cạnh tranh không lành mạnh trong thị trường lao động
  + Các mức lương tối thiểu hiện hành
  + Căn cứ để lựa chọn mức lương tối thiểu của DN
  1. **Nguyên tắc và hình thức trả lương***:*
* Các nguyên tắc trả lương: đầy đủ, đúng hạn, tại nơi làm việc, bằng tiền mặt.
* Các hình thức trả lương:
* Tiền lương theo thời gian bao gồm: lương tháng, lương tuần,lương ngày, lương giờ
* Tiền lương theo sản phẩm
* Tiền lương khoán
* *Thời hạn trả lương:*
  + Trách nhiệm của NSDLĐ: trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng hạn
  + Chậm trả lương và trách nhiệm của NSDLĐ

* *Trả lương trong một số trường hợp đặc biệt :*
* Khi làm thêm giờ:
* Vào ngày thường
* Vào ngày nghỉ hàng tuần
* Vào ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương
* Khi làm việc vào ban đêm
* Khi ngừng việc
* Khi nghỉ lễ, nghỉ phép hàng năm, nghỉ việc riêng theo quy định của pháp luật.
* Tiền lương của người lao động tham gia đình công

***Những trường hơp đặc biệt khác***

* Tiền lương làm căn cứ tính các chế độ trợ cấp
* Tiền lương trong thời gian ngừng việc
* Người LĐ bị NSDLĐ tạm đình chỉ công việc

**BÀI 8: KỶ LUẬT LAO ĐỘNG – TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT**

* 1. **Kỷ luật lao động**

*Nội dung của kỷ luật lao động: (Nội dung Nội quy lao động)*

* TGLV, TGNN: thời gian biểu làm việc, nghỉ giải lao, số ngày nghỉ hàng tuần, nghỉ lễ, nghỉ hàng năm, vv..
* Trật tự trong DN : phạm vi làm việc, đi lại, giao tiếp và các yêu cầu về việc giữ trật tự chung cho DN;
* ATLĐ-VSLĐ: các biện pháp cụ thể nhằm ngăn ngừa TNLĐ, BNN, việc cấp phát và bảo quản trang thiết bị phòng hộ cá nhân, vệ sinh công nghiệp;
* Việc bảo vệ tài sản; bí mật công nghệ, kinh doanh của DN;
* Các hình thức kỷ luật cụ thể áp dụng khi NLĐ vi phạm các quy định của NQLĐ theo khung do PLLĐ quy định;
* Có thể có các quy định khác về tác phong công nghiệp, thái độ ứng xử của NLĐ, vv...
  1. **Khái niệm trách nhiệm kỷ luật lao động**
  2. **Nguyên tắc xử lý kỷ luật**

ĐIỀU 123 BLLĐ

* 1. **Các hình thức kỷ luật lao động**
* Khiển trách
* Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 6 tháng hoặc cách chức
* Sa thải
  1. **Thủ tục, trình tự thi hành kỷ luật**

Điều 123 BLLĐ

* 1. **Thời hiệu xử lý kỷ luật**

ĐIỀU 124 BLLĐ

* 1. **Xoá kỷ luật, giảm thời hạn kỷ luật**
  2. **Trách nhiệm vật chất***: (TNVC)*
  3. *Khái niệm*

Là lọai trách nhiệm pháp lý mà NLĐ phải thực hiện nhằm bồi thường cho NSDLĐ đối với những thiệt hại về tài sản do hành vi gây ra thiệt hại đối với tài sản đó.

* 1. *Ý nghĩa việc quy định TNVC trong BLLĐ*
* Bảo vệ quyền lợi của NSDLĐ đối với những thiệt hại mà họ phải
* chịu do hành vi vi phạm của NLĐ
* Nâng cao ý thức của NLĐ trong việc tôn trọng tài sản của NSDLĐ

* 1. *Căn cứ áp dụng TNVC:*
* Có hành vi vi phạm
* Có sư thiệt hại thực tế về tài sản cho DN
* Mối quan hệ nhân - quả giữa hành vi vi phạm và thiệt hại về tài sản
* Có lỗi
  1. *Mức bồi thường*
  2. *Thủ tục và thời hiệu xử lý*

**BÀI 9: BẢO HIỂM XÃ HỘI**

**BẢO HIỂM XÃ HỘI BẮT BUỘC**

* + - 1. **Chế độ ốm đau**
  + Đối tượng được hưởng;
  + Điều kiện hưởng;
  + Mức hưởng
    - 1. **Chế độ thai sản**
  + Đối tượng được hưởng;
  + Điều kiện hưởng;
  + Mức hưởng

1. **Chế độ tai nạn lao động – Bệnh nghề nghiệp**
   * Đối tượng được hưởng;
   * Điều kiện hưởng;
   * Mức hưởng
2. **Chế độ hưu trí**
   * Đối tượng được hưởng;
   * Điều kiện hưởng;
   * Mức hưởng
3. **Chế độ tử tuất**
   * Đối tượng được hưởng;
   * Điều kiện hưởng;
   * Mức hưởng

**Bảo hiểm xã hội tự nguyện**

**BÀI 10: TRANH CHẤP, GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG VÀ ĐÌNH CÔNG**

1. **Tranh chấp lao động**
   1. *Khái niệm TCLĐ*

ĐIỀU 3 BLLĐ 2012

* 1. *Đặc điểm TCLĐ:*
* TCLĐ luôn phát sinh gắn liền với quan hệ lao động
* TCLĐ không những chỉ gồm tranh chấp về quyền và nghĩa vụ của các chủ thể mà còn là tranh chấp về lợi ích của họ
* TCLĐ có ảnh hưởng trực tiếp đến NLĐ, và có thể ảnh hưởng đến an ninh công cộng, đời sống chính trị-xã hội, nền kinh tế…
* Tính chất và mức độ của TCLĐ phụ thuộc nhiều vào quy mô (số lượng người lao động tham gia)
  1. *Phân lọai TCLĐ:*
* Căn cứ nội dung tranh chấp:
* Tranh chấp về quyền
* Tranh chấp về lợi ích
* Căn cứ số lượng NLĐ và cách thức tổ chức:
* Tranh chấp cá nhân
* Tranh chấp tập thể
* Căn cứ vào lĩnh vực tranh chấp: tranh chấp về việc làm, học nghề; TGLV- TGNN; về điều kiện lao động; về việc ký kết, thực hiện thỏa ước lao động tập thể, vv...
  1. *Nguyên nhân tranh chấp lao động:*
     1. *Nguyên nhân chủ quan (từ NSDLĐ, NLĐ, CĐ):*
* Sự hiểu biết PLLĐ của NLĐ và NSDLĐ còn hạn chế dẫn đến vi phạm; ý thức chấp hành PL của họ chưa cao, có khi coi thường pháp luật;
* Thái độ cư xử của NSDLD đối với NLĐ chưa đúng mức;
* NSDLĐ, NLĐ cố tình vi phạm PLLĐ
* Hoạt động của tổ chức CĐ ở nhiều doanh nghiệp còn thụ động, không hiệu quả do trình độ của cán bộ CĐ, chưa kể có những trường hợp BCH CĐ đứng hẳn về phía NSDLĐ
  + 1. *Nguyên nhân khách quan*
       - Hệ thống PLLĐ nước ta chưa hoàn chỉnh (chưa đầy đủ, chưa đồng bộ);
       - Các quy định của PL về hoạt động CĐ chưa thật sự bảo vệ tốt cho tổ chức CĐ trong trường hợp NSDLĐ cố tình gây khó khăn cho hoạt động của tổ chức này;
       - Tổ chức CĐ chưa được thành lập đầy đủ ở các DN theo quy định của PLLĐ;

1. **Giải quyết TCLĐ:**
   * + - 1. *Nguyên tắc giải quyết TCLĐ:*

Thương lượng trực tiếp và tự dàn xếp tại nơi phát sinh tranh chấp

Thông qua hoà giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của các bên, tôn trọng lợi ích chung của XH và tuân theo pháp luật

Giải quyết công khai, khách quan, kịp thời, nhanh chóng, đúng pháp luật

Có sự tham gia của đại diện công đoàn và NSDLĐ trong quá trình giải quyết TCLĐ

* + - * 1. *Thẩm quyền, thời hiệu và trình tự giải quyết TCLĐ:*

*Thẩm quyền và trình tự giải quyết TCLĐ cá nhân: Điều 200 BLLĐ*

* Các tổ chức, cơ quan có thẩm quyền giải quyết : Hòa giải viên lao động hoặcTòa án nhân dân.
* Trình tự giải quyết tranh chấp.

\* Tuy nhiên, có những loại tranh chấp cá nhân mà NLĐ có quyền yêu cầu toà án trực tiếp giải quyết (không nhất thiết thông qua hòa giải tại hòa giải viên lao động):

*Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp*

*Thẩm quyền và trình tự giải quyết TCLĐ tập thể (TCLĐTT): ĐIều 203 BLLĐ*

*Đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền:*

* + - * Cơ quan có thẩm quyền giải quyết: Hòa giải viên lao động, Chủ tịch UBND cấp Huyện, Tòa án nhân dân .
      * Trình tự giải quyết TCLĐTT về quyền
      1. *Đối với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích:*
* Cơ quan có thẩm quyền giải quyết: Hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động .
* Trình tự giải quyết TCLĐTT về lợi ích

1. **Đình công**
2. *Khái niệm:*

Đình công là việc ngừng việc của tập thể người lao động nhằm yêu cầu NSDLĐ phải đáp ứng yêu sách của mình về những vấn đề có liên quan trực tiếp với quyền và lợi ích của họ trong mối quan hệ lao động.

1. *Đặc điểm của đình công:*

* Đình công là sự ngừng việc tập thể
* Đình công phải có tính tổ chức
* Đình công phải phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể về lợi ích
* Mục đích của đình công là nhằm đạt được những yêu sách về quyền và lợi ích của tập thể lao động