# Quy phạm pháp luật là gì? Anh chị hãy phân tích cấu trúc của một định luật và minh họa bằng ba ví dụ thực tế.

## Quy phạm pháp luật là gì?

Một trong những thuộc tính cơ bản, quan trọng của pháp luật là tính quy phạm phổ biến, bởi pháp luật được tạo nên chủ yếu là từ các quy phạm pháp luật. Quy phạm pháp luật vừa mang những đặc tính của pháp luật vừa có những đặc tính riêng rẽ của mình liên quan đến hình thức và nội dung của nó. Nghiên cứu lí luận về quy phạm pháp luật có ý nghĩa rất lớn không chỉ về mặt lí luận nhận thức mà còn phục vụ rất thiết thực cho các hoạt động thực tiễn pháp lí như xây dựng, thực hiện và áp dụng pháp luật được chính xác, khoa học. Ngoài ra, nó còn phục vụ việc nâng cao ý thức pháp luật trong nhân dân, tạo kĩ năng sống và làm việc theo pháp luật của các tổ chức và cá nhân trong xã hội. Vì những lẽ đó mà lí thuyết về quy phạm pháp luật cần được nghiên cứu chi tiết, đầy đủ.

Đe tồn tại và phát triển con người buộc phải liên kết với nhau thành những cộng đồng. Tính cộng đồng của đời sống loài người xuất hiện nhu cầu cần phải phối hợp, quy tụ hoạt động của những cá nhân riêng rẽ theo những hướng nhất định, để đạt được những mục đích nhất định, nghĩa là, nhu cầu điều chỉnh những mối liên hệ giữa con người với con người, về nhu cầu này c. Mác đã nhấn mạnh: “Tất cả mọi lao động xã hội trực tiếp hay lao động chung nào tiến hành trên quy mô tương đối lớn, thì ít nhiều cũng đều cẩn đến một sự chỉ đạo để điều hoà những hoạt động cả nhân và thực hiện những chức năng chung phát sinh từ sự vận động của toàn bộ cơ thể sản xuất khác với sự vận động của những khỉ quan độc lập của nó”. Như vậy, điều chỉnh mối quan hệ giữa con người là nhu cầu cần thiết, tất yếu của đời sống con người, đặc biệt là khi tính chất xã hội hoá các hoạt động của con người ngày càng được mở rộng về quy mô và sự phức tạp.

Quy phạm pháp luật là một loại quy phạm xã hội, vì vậy cũng như các quy phạm xã hội khác nó là quy tắc xử sự của con người. Quy phạm pháp luật luôn là khuôn mẫu cho hành vi của con người, nó chỉ dẫn cho con người cách xử sự (được làm gì, không được làm gì, hoặc phải làm gì, làm như thế nào) frong những hoàn cảnh, điều kiện nhất định. Điều này cũng có nghĩa là quy phạm pháp luật đã chỉ ra cách xử sự và xác định các phạm vi xử sự của con người, cũng như những hậu quả bất lợi gì nếu như không thực hiện đúng hoặc vi phạm chúng.

- Quy phạm pháp luật được ban hành không phải cho một tổ chức hay cá nhân cụ thể mà cho tất cả các tổ chức và cá nhân tham gia quan hệ xã hội mà nó điều chỉnh. Mọi tổ chức, cá nhân ở vào những hoàn cảnh, điều kiện mà quy phạm pháp luật đã quy định đều phải thực hiện hành vi thống nhất như nhau. Tính chất chung của quy phạm pháp luật còn thể hiện ở chỗ nó được đặt ra không phải chỉ để điều chỉnh một quan hệ xã hội cụ thể mà để điều chỉnh một quan hệ xã hội chung, nghĩa là, từng quan hệ xã hội cụ thể bên cạnh những điểm chung thì cũng có rất nhiều những điểm riêng biệt, nhưng quy phạm pháp luật đã thống nhất tất cả chúng lại và thiết lập ra quy tắc xử sự có tính chất chung cho tất cả những chủ thể tham gia quan hệ xã hội chung đó. Chẳng hạn, giữa những người mua và những người bán khác nhau có thể thiết lập nên rất nhiều những quan hệ mua bán cụ thể với những đặc điểm riêng của từng mối quan hệ, song tất cả những quan hệ giữa người mua và người bán đều phải tuân theo các quy tắc có tính chất chung đã được quy định trong pháp luật dân sự.

## Cấu trúc của quy phạm pháp luật và ví dụ

Về nguyên tắc, mỗi quy phạm pháp luật có ba bộ phận là giả định, quy định và chế tài. Trong đó:

1) Giả định là phần xác định chủ thể tham gia quan hệ pháp luật và những hoàn cảnh, điều kiện mà chủ thể gặp phải trong thực tiễn;

2) Quy định là phần xác định chủ thể phải làm gì khi gặp phải hoàn cảnh, điều kiện đã nêu trong phần giả định (được một quyền, phải làm một nghĩa vụ, phải tránh các xử sự bị cấm);

3) Chế tài là phần nêu rõ biện pháp, hình thức xử lí của nhà nước đối với người đã xử sự không đúng với quy định, hậu quả mà người đó phải gánh chịu. Tuy nhiên, trong thực tiễn xây dựng pháp luật, phần lớn các quy phạm pháp luật được xây dựng từ hai bộ phận là giả định - quy định hoặc giả định - chế tài. Trừ một số quy phạm pháp luật đặc biệt như quy phạm định nghĩa, quy phạm xác định nguyên tắc, còn hầu hết các quy phạm pháp luật # đều phải có phần giả định. Bởi nếu không có phần giả định thì không thể xác định được quy phạm pháp luật này áp dụng cho ai, trong trường hợp nào hoặc với điều kiện nào. Các quy phạm pháp luật hiến pháp thông thường chỉ có phần giả định và quy định, còn các quy phạm pháp luật phần riêng của Bộ luật hình sự thường chỉ có phần giả định và chế tài.

Quy phạm pháp luật là đơn vị cấu trúc nhỏ nhất của hệ thống pháp luật.

Quy phạm xung đột thống nhất là quy phạm pháp luật có trong các điều ước quốc tế do các bên kết ước xây dựng nên.

Quy phạm xung đột thông thường là quy phạm pháp luật có trong các đạo luật trong nước (do mỗi quốc gia tự ban hành).

**Ví dụ**: “1. Người nào giết người trong trạng thái tinh thần bị kích động mạnh do hành vi trái pháp luật nghiêm trọng của nạn nhân đối với người đó hoặc đối với người thân thích của người đó, thì bị phạt tù từ 06 tháng đến 03 năm.” (khoản 1, Điều 125 Bộ luật Hình sự năm 2015) bộ phận chế tài của quy phạm là “thì bị phạt tù từ 06 tháng đến 03 năm”.

# Chị Huyền làm việc tại Công ty FCL loại hợp đồng có xác định thời hạn, làm công việc kỹ thuật viên vi tính, địa điểm làm việc tại quận 1 và mức lương được trả là 4.100.000đ trả vào ngày 30 hàng tháng (tháng, dương lịch) – Tuy nhiên, tiền lương hàng tháng chị H được lĩnh bị trễ hơn so với thoả thuận trong hợp đồng lao động – Do đó, qua 03 tháng làm việc chị H quyết định gửi đơn xin nghỉ việc và sau 03 ngày làm việc là chị H đã chấm dứt hợp đồng lao động? Anh, chị cho biết chị H chấm dứt hợp đồng lao động là đúng hay sai? Vì sao? Căn cứ các quy định pháp luật giải quyết trường hợp này như thế nào có lợi cho người lao động?

Theo quy định tại Điều 37 Bộ luật Lao động 2012, những trường hợp người lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:

“Điều 37. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

1. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo công việc cụ thể có thời hạn dưới 12 tháng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn. Trong các trường hợp sau:

a) Không bố trí đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không bảo đảm các điều kiện làm việc theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động;

b) Trả lương không đầy đủ, không đúng quy định trong hợp đồng lao động;

c) Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động;

d) Bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động;

d) Được bầu làm chuyên trách cơ quan dân cử hoặc bổ nhiệm giữ các chức vụ trong bộ máy nhà nước;

e) Lao động nữ có thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền;

g) Người lao động bị ốm đau, tai nạn được điều trị 90 ngày liên tục đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và một phần tư thời gian hợp đồng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn. hợp đồng lao động. theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà không được phục hồi khả năng lao động.

2. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 1 Điều này, người lao động phải báo trước cho người sử dụng lao động biết:

a) Ít nhất 03 ngày làm việc đối với trường hợp quy định tại các điểm a, b, c và g khoản 1 Điều này;

b) Ít nhất 30 ngày nếu là hợp đồng lao động xác định thời hạn; ít nhất 03 ngày làm việc nếu là hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng đối với trường hợp quy định tại điểm d và điểm đ khoản 1 Điều này;

c) Đối với trường hợp quy định tại điểm đ khoản 1 Điều này thì thời hạn báo trước cho người sử dụng lao động được thực hiện theo thời hạn quy định tại Điều 156 của Bộ luật này.

3. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng phải báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 45 ngày, trừ trường hợp quy định tại khoản 1 Điều này. Khoản 1 Điều này. Điều 156 của Bộ luật này ”.

Như vậy, theo quy định trên, do bạn không được trả lương đúng thời hạn đã thỏa thuận nên bạn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 37 Bộ luật lao động 2012. chấm dứt hợp đồng lao động vì những lý do trên thì bạn chỉ phải báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 3 ngày. Như vậy, theo bạn, bạn đã nghỉ việc sau khi báo trước 5 ngày làm việc cho người sử dụng lao động là bạn đã đủ điều kiện về lý do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và thời hạn báo trước. theo yêu cầu của pháp luật và bạn không phải trả bất kỳ khoản tiền nào cho người sử dụng lao động của bạn và người sử dụng lao động vẫn phải thực hiện nghĩa vụ của mình đối với bạn khi chấm dứt hợp đồng.