ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
KHOA LUẬT

NGUYỄN THỊ LAN PHƯƠNG

BỒI THƯỜNG THIỆT HẠI THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

HÀ NỘI - 2015

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
KHOA LUẬT

NGUYỄN THỊ LAN PHƯƠNG

BỒI THƯỜNG THIỆT HẠI THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM

***Chuyên ngành*: Luật kinh tế**
***Mã số*: 60 38 01 07**

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. LÊ THỊ HOÀI THU

HÀ NỘI - 2015

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan Luận văn là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các kết quả nêu trong Luận văn chưa được công bố trong bất kỳ công trình nào khác. Các số liệu, ví dụ và trích dẫn trong Luận văn đảm bảo tính chính xác, tin cậy và trung thực. Tôi đã hoàn thành tất cả các môn học và đã thanh toán tất cả các nghĩa vụ tài chính theo quy định của Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội.

Vậy tôi viết Lời cam đoan này đề nghị Khoa Luật xem xét để tôi có thể bảo vệ Luận văn.

Tôi xin chân thành cảm ơn!

TÁC GIẢ LUẬN VĂN

Nguyễn Thị Lan Phương

MỤC LỤC

Trang

Trang phụ bìa
Lời cam đoan
Mục lục
Danh mục các từ viết tắt

MỞ ĐẦU 1
Chương 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ BỒI THƯỜNG THIỆT HẠI VÀ SỰ ĐIỀU CHỈNH CỦA PHÁP LUẬT 5
1.1. Khái niệm, ý nghĩa của bồi thường thiệt hại 5
1.1.1. Khái niệm bồi thường thiệt hại 5
1.1.2. Ý nghĩa của bồi thường thiệt hại 8
1.2. Điều chỉnh pháp luật về bồi thường thiệt hại 10
1.2.1. Khái niệm bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động 10
1.2.2. Căn cứ áp dụng trách nhiệm bồi thường thiệt hại trong lao động 13
1.2.3. Nguyên tắc bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động 18
1.2.4. Nội dung bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động 23
1.3. Bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động của một số nước trên thế giới và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam 25
1.4. Sự khác biệt giữa chế độ bồi thường thiệt hại trong luật lao động với chế độ bồi thường thiệt hại trong luật dân sự 32
1.4.1. Phạm vi điều chỉnh 32
1.4.2. Đối tượng điều chỉnh 33
1.4.3. Chế độ bồi thường thiệt hại 33
Kết luận Chương 1 36
Chương 2: THỰC TRẠNG BỒI THƯỜNG THIỆT HẠI TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM 37
2.1. Lịch sử hình thành và phát triển pháp luật về bồi thường thiệt hại trong lao động 37

2.1.1. Giai đoạn 1945 - 1954 37
2.1.2. Giai đoạn từ 1955 đến 1985 37
2.1.3. Giai đoạn từ 1986 đến trước khi ban hành BLLĐ 1994 39
2.1.4. Giai đoạn từ 1994 đến nay 39
2.2. Thực trạng các quy định về bồi thường thiệt hại và thực tiễn áp dụng 41
2.2.1. Bồi thường thiệt hại về tài sản và thực tiễn áp dụng 41
2.2.2. Bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng và thực tiễn áp dụng 51
2.2.3. Bồi thường thiệt hại về tính mạng, sức khỏe và thực tiễn áp dụng 64
2.2.4. Bồi thường thiệt hại về thu nhập 72
2.3. Một số nhận xét về bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động Việt Nam 76
Kết luận Chương 2 79
Chương 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP VÀ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN NHẰM NÂNG CAO HIỆU QUẢ BỒI THƯỜNG THIỆT HẠI TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM 80
3.1. Những yêu cầu đặt ra cho việc hoàn thiện các quy định pháp luật về bồi thường thiệt hại 80
3.2. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện các quy định về pháp luật bồi thường thiệt hại trong lao động 82
3.3. Một số kiến nghị về tổ chức thực hiện nhằm tăng cường hiệu quả áp dụng các quy định về bồi thường thiệt hại theo luật lao động Việt Nam 87
Kết luận Chương 3 93
KẾT LUẬN 94
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO 95

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

Chữ viết tắt	**Chữ viết đầy đủ**
BLLĐ:	Bộ luật Lao động
HĐLĐ:	Hợp đồng lao động
ILO:	Tổ chức lao động quốc tế
LĐ-TB&XH:	Lao động - Thương binh và Xã hội
NLĐ:	Người lao động
NSDLĐ:	Người sử dụng lao động
QHLĐ:	Quan hệ lao động

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu

Quan hệ pháp luật lao động là một trong những loại quan hệ pháp luật cơ bản và quan trọng nhất, sự bền vững của quan hệ pháp luật lao động là nền tảng cho nền kinh tế thị trường ở nước ta hiện nay. Các chủ thể khi tham gia vào quan hệ lao động có thể gặp phải những thiệt hại về tính mạng, sức khỏe, tinh thần,.. những thiệt hại ấy có thể do những nguyên nhân bất khả kháng, do lỗi của bản thân chủ thể, hoặc do lỗi của chủ thể khác gây ra. Để đảm bảo quyền lợi cho chủ thể bị thiệt hại, luật lao động quy định rải rác các trường hợp về bồi thường thiệt hại trong luật lao động, nhìn chung, gồm có các trường hợp sau: Bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động; Bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng đào tạo, học nghề; bồi thường thiệt hại cho người lao động (NLĐ) bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; Bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài; Bồi thường thiệt hại liên quan đến tài sản,…

Ở Việt Nam hiện nay, do tính chất phức tạp của quan hệ lao động, nên các tranh chấp lao động phát sinh ngày càng nhiều, gây ảnh hưởng đến đời sống của NLĐ, cũng như uy tín, danh dự của NSDLĐ (NSDLĐ). Để xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ, đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong quan hệ lao động, thì việc xây dựng các chế định về bồi thường thiệt hại có ý nghĩa hết sức quan trọng. Bộ luật lao động năm 2012 đã ghi nhận một số thay đổi về nguyên tắc xử lý bồi thường thiệt hại, quy định trách nhiệm bồi thường thiệt hại cho NLĐ bị tai nạn lao động theo tỷ lệ thương tật, thay đổi mức tính bồi thường thiệt hại theo lương tối thiểu vùng,.. Tuy nhiên, việc quy định rải rác các trường hợp bồi thường thiệt hại cũng như chưa có đầy đủ các văn bản hướng dẫn thi hành về vấn đề này, nên

vấn đề bồi thường thiệt hại trong lao động vẫn còn cả những vướng mắc cả về lý luận và thực tiễn. Vì vậy, yêu cầu đặt ra là phải hệ thống hóa được các trường hợp bồi thường thiệt hại hiện nay theo luật lao động, quy định chặt chẽ về cơ sở bồi thường, mức bồi thường, đảm bảo sự tuân thủ pháp luật của các chủ thể. Việc lựa chọn đề tài ***"Bồi thường thiệt hại theo pháp luật lao động Việt Nam"*** sẽ góp phần nâng cao hiểu biết về các trường hợp bồi thường thiệt hại trong lao động, và đưa ra một số kiến nghị nâng cao hiệu quả của các chế định này trong thực tế.

2. Tình hình nghiên cứu của đề tài

Bồi thường thiệt hại trong lĩnh vực lao động là một vấn đề có ý nghĩa quan trọng trong việc đảm bảo quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ, đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của các chủ thể trong quan hệ lao động. Trước khi Bộ luật lao động 2012 ra đời, các công trình trước đây thường chỉ dừng lại ở việc nghiên cứu một số khía cạnh của bồi thường thiệt hại trong lao động, ví dụ như: bồi thường thiệt hại cho NLĐ bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được đề cập trong luận văn "Pháp luật về an toàn - vệ sinh lao động, một số vấn đề lý luận và thực tiễn" của Thạc sĩ Đỗ Ngân Bình; hay bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trong một số luận văn khác,… Kể từ khi có Bộ luật lao động 2012, thực tiễn cũng chưa ghi nhận một công trình nghiên cứu nào bao quát toàn bộ vấn đề bồi thường thiệt hại trong lao động. Do vậy, luận văn này, hi vọng có thể đưa ra một góc nhìn tổng quát, chuyên sâu toàn bộ các trường hợp bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật hiện hành, đánh giá thực trạng thực hiện chế định bồi thường thiệt hại trong thời gian gần đây, và đưa ra một số giải pháp hoàn thiện pháp luật bồi thường thiệt hại trong lao động.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài

Mục đích nghiên cứu của luận văn là nghiên cứu những vấn đề lý luận

về bồi thường thiệt hại trong lĩnh vực lao động, đánh giá thực trạng về bồi thường thiệt hại trong lao động ở nước ta hiện nay từ đó đưa ra những biện pháp hoàn thiện cả về cơ sở pháp lý và thực tiễn áp dụng pháp luật.

Để đạt được mục đích nêu trên, nhiệm vụ nghiên cứu của luận văn cần phải làm rõ một số vấn đề như sau:

- Nghiên cứu nội hàm của khái niệm bồi thường thiệt hại trong lĩnh vực lao động, xem xét quá trình phát triển của chế định này trong luật lao động Việt Nam, tham khảo một số quy định của pháp luật quốc tế về bồi thường thiệt hại trong lao động.

- Hệ thống hóa, phân tích, đánh giá ưu nhược điểm các quy định về bồi thường thiệt hại trong luật lao động, bao gồm nhưng không giới hạn các trường hợp: bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động; bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng đào tạo, học nghề; bồi thường thiệt hại cho NLĐ bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài; bồi thường thiệt hại liên quan đến tài sản.

- Đánh giá quá trình thực thi các chế định về bồi thường thiệt hại trong lĩnh vực lao động.

- Đưa ra một số giải pháp hoàn thiện về pháp luật, đảm bảo quá trình thực thi các chế định về bồi thường thiệt hại trong lĩnh vực lao động.

4. Phương pháp nghiên cứu luận văn

Đề tài được thực hiện trên cơ sở kết hợp các phương pháp nghiên cứu chủ yếu và phổ biến như phương pháp biện chứng duy vật, phương pháp luật học so sánh, phương pháp đối chiếu, phương pháp phân tích kết hợp giải thích, tổng hợp và khái quát hóa.

5. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận văn là những vấn đề lý luận và thực tiễn về bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động Việt Nam hiện nay.

Phạm vi nghiên cứu của luận văn bao gồm các văn bản quy phạm pháp luật lao động Việt Nam kể từ khi Bộ luật lao động đầu tiên ra đời năm 1994 cho đến nay, đồng thời, luận văn cũng nghiên cứu thực tế công tác bồi thường thiệt hại trong quan hệ lao động ở nước ta trong thời gian này.

6. Kết cấu của luận văn

Ngoài lời mở đầu , kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung của luận văn bao gồm ba chương:

Chương 1: Một số vấn đề lý luận về bồi thường thiệt hại và sự điều chỉnh của pháp luật.

Chương 2: Thực trạng bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động Việt Nam.

Chương 3: Một số giải pháp và kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động Việt Nam.

Chương 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ BỒI THƯỜNG THIỆT HẠI VÀ SỰ ĐIỀU CHỈNH CỦA PHÁP LUẬT

1.1. Khái niệm, ý nghĩa của bồi thường thiệt hại

1.1.1. Khái niệm bồi thường thiệt hại

Trong quá trình tồn tại, mỗi cá nhân nói riêng và các chủ thể khác của quan hệ xã hội nói chung đều có thể gặp phải những rủi ro, thiệt hại về vật chất, tinh thần, thậm chí là thiệt hại về sức khỏe, tính mạng. Những thiệt hại này có thể do yếu tố khách quan gây ra nhưng cũng có thể do hành vi của chính người bị thiệt hại, hay do chủ thể khác gây ra. Thiệt hại thường được hiểu là việc một chủ thể bị mất hoặc giảm sút những lợi ích vật chất hoặc tinh thần do những nguyên nhân chủ quan hoặc khách quan. Thông thường, khi xảy ra thiệt hại, vấn đề bồi thường sẽ được đặt ra như: chủ thể bị thiệt hại có được bồi thường không, chủ thể nào có trách nhiệm bồi thường, mức bồi thường, cách thức bồi thường, …

Về mặt khái niệm, bồi thường được hiểu là sự đền bù bằng tiền đối với những thiệt hại về vật chất và tinh thần mà người gây thiệt hại phải chịu trách nhiệm [9]. Qua đó, chủ thể bị thiệt hại được bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp. Những quyền và lợi ích hợp pháp này có thể bao gồm quyền sở hữu về thu nhập hợp pháp, của cải để dành, nhà ở, tư liệu sinh hoạt, tư liệu sản xuất, vốn góp trong doanh nghiệp,... Quyền và lợi ích hợp pháp cũng có thể bao gồm quyền bất khả xâm phạm về thân thể, quyền được pháp luật bảo hộ về tính mạng, sức khỏe, nhân phẩm, danh dự. Những quyền này được bảo vệ thông qua các quy định của nhiều ngành luật khác nhau như: luật dân sự, luật hình sự, luật lao động, luật thương mại,… Thông qua các quy định này, nhà nước đảm bảo rằng các chủ thể có hành vi gây thiệt hại có nghĩa vụ bồi

thường, khắc phục hậu quả của những hành vi mình gây ra đối với các chủ thể bị thiệt hại.

Tiếp cận dưới góc độ pháp luật dân sự, có thể nói, mỗi người sống trong xã hội đều phải tôn trọng quy tắc chung của xã hội, không thể vì lợi ích của mình mà xâm phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp của người khác. Khi một người vi phạm nghĩa vụ pháp lý của mình gây tổn hại cho người khác thì chính người đó phải chịu bất lợi do hành vi của mình gây ra. Sự gánh chịu một hậu quả bất lợi bằng việc bù đắp tổn thất cho người khác được hiểu là bồi thường thiệt hại. Như vậy, theo dân sự, có thể hiểu trách nhiệm bồi thường thiệt hại là một loại trách nhiệm dân sự mà theo đó thì khi một người vi phạm nghĩa vụ pháp lý của mình gây tổn hại cho người khác phải bồi thường những tổn thất mà mình gây ra [13]. Trong luật kinh doanh thương mại, bồi thường thiệt hại là một chế tài tiền tệ dùng để bù đắp những thiệt hại thực tế cho bên bị thiệt hại trong quan hệ pháp luật được các quy phạm pháp luật kinh doanh điều chỉnh [19].

Bên cạnh các ngành luật nói trên, vấn đề bồi thường thiệt hại còn được quy định khá đa dạng trong luật lao động, chẳng hạn như bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động, bồi thường thiệt hại về tính mạng, sức khỏe; bồi thường thiệt hại do gây thiệt hại về tài sản trong quan hệ lao động,… Điểm chung của các quan hệ bồi thường thiệt hại do luật lao động điều chỉnh là: Chủ thể bị thiệt hại và chủ thể gây thiệt hại là các bên trong quan hệ xã hội thuộc phạm vi điều chỉnh của luật lao động; Hành vi gây thiệt hại và hậu quả pháp lý có liên quan đến quyền và nghĩa vụ của NLĐ hoặc NSDLĐ theo quy định của pháp luật lao động.

Trong giáo trình Luật lao động của ĐH Luật Hà Nội không đưa ra một định nghĩa toàn diện về bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động mà chỉ đưa ra định nghĩa về bồi thường thiệt hại về vật chất trong QHLĐ, một trường

hợp của bồi thường thiệt hại trong lao động như sau: *"Bồi thường thiệt hại về vật chất trong quan hệ lao động là nghĩa vụ của NLĐ phải bồi thường những thiệt hại về tài sản cho NSDLĐ do hành vi vi phạm kỉ luật lao động, vi phạm hợp đồng trách nhiệm gây ra"* [20, tr. 336].

Tương tự như vậy, trong giáo trình Luật lao động của Viện ĐH Mở cũng không đưa ra định nghĩa về bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động mà chỉ đưa ra định nghĩa về trách nhiệm vật chất:

> Trách nhiệm vật chất là một loại trách nhiệm pháp lý do người sử dụng lao động áp dụng đối với người lao động bằng cách buộc người lao động phải bồi thường những thiệt hại về vật chất cho người sử dụng lao động do hành vi vi phạm kỷ luật lao động, vi phạm hợp đồng trách nhiệm gây ra [22, tr. 298].

Theo PGS.TS. Nguyễn Hữu Chí:

> Bồi thường thiệt hại trong luật lao động là một loại trách nhiệm pháp lý phát sinh khi một bên trong quan hệ lao động có hành vi vi phạm nghĩa vụ, gây thiệt hại cho bên kia nhằm khôi phục tình trạng tài sản, bù đắp tổn thất về tinh thần, sức khỏe cho người bị thiệt hại [4, tr. 45].

Tóm lại, nghiên cứu về bồi thường thiệt hại từ những góc độ pháp luật khác nhau,có thể đưa ra một khái niệm chung nhất về bồi thường thiệt hại như sau: *Bồi thường thiệt hại có thể hiểu là một loại trách nhiệm dân sự mà theo đó thì khi một người vi phạm nghĩa vụ pháp lý của mình gây tổn hại cho người khác phải bồi thường những tổn thất mà mình gây ra.*

Thông thường, bồi thường thiệt hại chỉ đặt ra khi thoả mãn các điều kiện nhất định đó là: Có thiệt hại xảy ra, có hành vi vi trái pháp luật, có mối quan hệ nhân quả giữa hành vi gây thiệt hại với thiệt hại xảy ra, có lỗi của người gây thiệt hại. Đây là những điều kiện chung nhất để xác định trách

nhiệm của một người phải bồi thường những thiệt hại do mình gây ra. Tuy nhiên, trong một số trường hợp đặc biệt trách nhiệm bồi thường thiệt hại có thể phát sinh khi không có đủ các điều kiện trên.

Bồi thường thiệt hại luôn mang đến một hậu quả bất lợi về tài sản cho người gây thiệt hại. Bởi lẽ, khi một người gây ra tổn thất cho người khác thì tổn thất đó phải tính toán được bằng tiền hoặc phải được pháp luật quy định là một đại lượng vật chất nhất định nếu không sẽ không thể thực hiện được việc bồi thường. Do đó, những thiệt hại về tinh thần mặc dù không thể tính toán được nhưng cũng sẽ được xác định theo quy định của pháp luật để bù đắp lại tổn thất cho người bị thiệt hại. Và cũng chính vì vậy, thực hiện trách nhiệm bồi thường sẽ giúp khôi phục lại thiệt hại cho người bị thiệt hại.

Chủ thể bị áp dụng bồi thường thiệt hại: bên cạnh người trực tiếp có hành vi gây thiệt hại thì trách nhiệm bồi thường thiệt hại còn có thể được áp dụng cả đối với những chủ thể khác đó là cha, mẹ của người chưa thành niên, người giám hộ của người được giám hộ, pháp nhân đối với người của pháp nhân gây ra thiệt hại, trường học, bệnh viện trong trường hợp người chưa thành niên, người mất năng lực hành vi dân sự gây thiệt hại hoặc tổ chức khác như cơ sở dạy nghề…

1.1.2. Ý nghĩa của bồi thường thiệt hại

Thứ nhất, chế định bồi thường thiệt hại góp phần tích cực trong việc bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của chủ thể bị thiệt hại và chủ thể gây thiệt hại.

Chính nhờ có những quy định về bồi thường thiệt hại như: căn cứ bồi thường, mức bồi thường,... mà các chủ thể nắm bắt quyền và nghĩa vụ của mình khi tham gia vào quan hệ pháp luật. Bồi thường thiệt hại rất đa dạng, có thể chia thành bồi thường thiệt hại theo hợp đồng, bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng, hoặc cũng có thể chia thành bồi thường thiệt hại về vật chất và bồi

thường thiệt hại về tinh thần,... Hiểu được bản chất của chế độ bồi thường thiệt hại, các điều kiện phát sinh trách nhiệm bồi thường thiệt hại sẽ giúp cho các chủ thể trong quan hệ pháp luật, chủ thể nhà nước, và các chủ thể liên quan có cách hành động phù hợp với quy định của pháp luật, quy chuẩn đạo đức xã hội.

Chẳng hạn như, đối với vấn đề bồi thường thiệt hại trong lao động, NLĐ là người trực tiếp tham gia vào việc vận hành máy móc, thiết bị trong quá trình lao động. Đồng thời, họ cũng là người phải thường xuyên đối mặt với những nguy cơ gây thiệt hại về tính mạng, sức khỏe dẫn đến tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp. Nếu được bồi thường những lợi ích hợp pháp và chính đáng khi thiệt hại xảy ra, người lao động mới có điều kiện để hồi phục sức khỏe, tiếp tục tham gia quan hệ lao động hoặc khắc phục những khó khăn trong cuộc sống. Việc pháp luật lao động quan tâm bảo vệ những lợi ích vật chất và tinh thần của người lao động, không để NSDLĐ vi phạm hoặc buộc NSDLĐ phải bồi thường nhanh chóng, đầy đủ và kịp thời đối với những thiệt hại mà người lao động gặp phải trong quá trình lao động như thiệt hại về tiền lương, thiệt hại về sức khỏe, thiệt hại do chấm dứt hợp đồng lao động… đã tạo cơ sở pháp lý quan trọng để bảo vệ tốt hơn quyền lợi của người lao động.

Thứ hai, chế định bồi thường thiệt hại góp phần giáo dục và nâng cao ý thức pháp luật của các chủ thể khi tham gia vào quan hệ pháp luật.

Ý thức pháp luật ở đây là ý thức chấp hành quy định của pháp luật, chẳng hạn như trong lao động thì đó là kỷ luật lao động, tuân thủ nội quy lao động của người lao động, hay an toàn, vệ sinh lao động của NSDLĐ. Các quy định về bồi thường thiệt hại cũng nâng cao ý thức pháp luật của các chủ thể tham gia vào quan hệ pháp luật, từ đó hạn chế được những thiệt hại đáng tiếc có thể xảy ra. Việc thực thi các quy định về bồi thường thiệt hại của các chủ thể cũng góp phần giáo dục pháp luật, răn đe với đối tượng tuân thủ các quy tắc xử sự khi tham gia vào các quan hệ xã hội.

Nhìn chung, các quy định về bồi thường thiệt hại nói chung và luật lao động nói riêng đã tạo cơ sở pháp lý quan trọng để giải quyết các tranh chấp liên quan đến thiệt hại của các chủ thể trong xã hội, từ đó, quyền và lợi ích hợp pháp của chủ thể bị thiệt hại được khôi phục, bảo đảm.

1.2. Điều chỉnh pháp luật về bồi thường thiệt hại

1.2.1. Khái niệm bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động

Bồi thường thiệt hại theo nghĩa chung nhất có thể được hiểu là một loại trách nhiệm dân sự mà theo đó thì khi một người vi phạm nghĩa vụ pháp lý của mình gây tổn hại cho người khác phải bồi thường những tổn thất mà mình gây ra. Còn bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động, nhìn chung, phải gắn liền với những quy định của pháp luật lao động và quan hệ lao động theo nghĩa rộng, trong đó chủ yếu là quan hệ lao động cá nhân giữa NLĐ và NSDLĐ. Những thiệt hại diễn ra trong quá trình lao động của NLĐ hoặc NSDLĐ, gắn liền với quan hệ lao động sẽ là cơ sở phát sinh nghĩ vụ bồi thường thiệt hại giữa các chủ thể của quan hệ này.

Trong luận văn *"Bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động Việt Nam và thực tiễn áp dụng trên địa bàn thành phố Đà Nẵng",* tác giả Nguyễn Thị Bích Nga cũng đưa ra định nghĩa về bồi thường thiệt hại trong QHLĐ là "*là một loại trách nhiệm pháp lý phát sinh khi một bên trong quan hệ lao động có hành vi vi phạm pháp luật lao động, gây thiệt hại cho bên kia nhằm khôi phục tình trạng tài sản, bù đắp tổn thất về tinh thần, sức khỏe cho người bị thiệt hại"* [11, tr. 16]. Cách định nghĩa này có nhiều điểm tương đồng với định nghĩa về bồi thường thiệt hại trong QHLĐ của PGS.TS. Nguyễn Hữu Chí, tuy nhiên, ở đây tác giả Nguyễn Thị Bích Nga đưa ra quan điểm bồi thường thiệt hại trong QHLĐ chỉ phát sinh khi có vi phạm pháp luật lao động.

Theo cách hiểu trên, bồi thường thiệt hại theo luật lao động là một loại trách nhiệm pháp lý được quy định trong các văn bản pháp luật lao động và

được đảm bảo thực hiện bằng các biện pháp cưỡng chế nhà nước. Việc bồi thường thiệt hại theo luật lao động có thể phát sinh khi một chủ thể trong quan hệ pháp luật lao động có hành vi trực tiếp hay gián tiếp gây thiệt hại cho chủ thể phía bên kia. Tuy nhiên, cách hiểu này chưa bao hàm được hết các trường hợp bồi thường thiệt hại trong luật lao động trên thực tế, bởi trách nhiệm bồi thường thiệt hại, không phải chỉ xuất phát từ các chủ thể trong quan hệ lao động, mà trong một số trường hợp còn xuất phát từ các chủ thể của quan hệ liên quan đến quan hệ lao động, chẳng hạn như quan hệ pháp luật về học nghề, việc làm, hay quan hệ pháp luật về đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Trong luận văn *"Vấn đề bồi thường thiệt hại theo Luật lao động Việt Nam"*của tác giả Nguyễn Ngọc Lan [9, tr. 9], khái niệm về bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động cũng tương tự như của tác giả Nguyễn Thị Bích Nga, tuy nhiên, nội hàm bồi thường thiệt hại trong luật lao động trong luận văn này lại được xác định rộng hơn, không chỉ bao gồm nội dung bồi thường thiệt hại về tính mạng, sức khỏe; bồi thường thiệt hại về tài sản; bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng; bồi thường thiệt hại về tiền lương mà còn bao gồm cả trường hợp bồi thường thiệt hại do NLĐ, tập thể NLĐ đình công; bồi thường thiệt hại trong lĩnh vực xuất khẩu lao động.

Qua nghiên cứu, đánh giá định nghĩa về bồi thường thiệt hại trong QHLĐ trong một vài tác phẩm nêu trên, tác giả xin đưa ra một định nghĩa về bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động như sau:

Bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động là trách nhiệm pháp lý phát sinh khi một bên chủ thể trong quan hệ lao động hoặc quan hệ liên quan đến quan hệ lao động, có hành vi trực tiếp hay gián tiếp gây thiệt hại cho chủ thể bên kia, nhằm bù đắp những tổn thất về vật chất, sức khỏe, tinh thần cho bên bị thiệt hại.

Mục đích của việc bồi thường thiệt hại là nhằm bù đắp những tổn thất về vật chất, tinh thần hay tính mạng, sức khỏe do hành vi gây thiệt hại gây ra. Việc xác định mức bồi thường thường căn cứ vào mức độ thiệt hại, hình thức lỗi của người gây thiệt hại trong từng trường hợp cụ thể và được trả bằng tiền để bên bị thiệt hại dễ dàng sử dụng nhằm bù đắp những thiệt hại xảy ra. Chế định bồi thường thiệt hại trong luật lao động có vai trò quan trọng trong việc đảm bảo củng cố kỷ luật lao động, cũng như đảm bảo lợi ích của các bên tham gia vào quan hệ lao động và quan hệ liên quan đến quan hệ lao động.

Xuất phát từ những đặc trưng của các quan hệ xã hội được luật lao động điều chỉnh như: người lao động là người trực tiếp tiến hành các hoạt động sản xuất, kinh doanh trong quá trình lao động, NSDLĐ là người có tài sản khi tham gia quan hệ lao động, hoặc tập thể lao động có quyền ngừng việc gây thiệt hại về vật chất cho người sử dụng trong những trường hợp nhất định… nên vấn đề bồi thường thiệt hại theo luật lao động trong từng trường hợp cụ thể cần được xác định linh hoạt. Cụ thể là:

i) Đối với việc bồi thường thiệt hại về tính mạng, sức khỏe trong quan hệ lao động, đối tượng được bồi thường là người lao động vì họ là người trực tiếp thực hiện các thao tác nghiệp vụ trong dây chuyền sản xuất và sự cố tai nạn lao động sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe người lao động. Trong trường hợp tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp xảy đến đối với người lao động, trách nhiệm bồi thường trước hết thuộc về NSDLĐ nếu họ có lỗi để xảy ra tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp. Bên cạnh đó, một phần trách nhiệm bồi thường thiệt hại cũng sẽ thuộc về cơ quan bảo hiểm xã hội. Đây được xem là quy định đặc thù của luật lao động, khác hẳn so với trách nhiệm bồi thường thiệt hại do xâm phạm tính mạng, sức khỏe của người khác trong quan hệ dân sự;

ii) Đối với việc bồi thường những thiệt hại về tài sản trong quá trình

lao động, người bị thiệt hại thường là NSDLĐ do họ là chủ sở hữu đối với tư liệu sản xuất. Người có trách nhiệm bồi thường thông thường là người lao động khi có hành vi gây thiệt hại về tài sản khi tham gia quan hệ lao động. Cá biệt cũng có những trường hợp người bị thiệt hại là người lao động như trong quan hệ việc làm hoặc học nghề. Ngoài ra, trong một số trường hợp, trách nhiệm bồi thường không chỉ thuộc về NLĐ mà còn thuộc về chủ thể liên quan đến quan hệ lao động;

iii) Đối với những quan hệ bồi thường do vi phạm hợp đồng lao động, hợp đồng thử việc, hợp đồng học nghề hay hợp đồng đưa người lao động ra nước ngoài làm việc là những quan hệ hợp đồng được luật lao động điều chỉnh, người có trách nhiệm bồi thường lại có thể là bất cứ chủ thể nào tham gia quan hệ pháp luật lao động đã có hành vi gây thiệt hại về hợp đồng đối với chủ thể phía bên kia.

iv) Đối với trường hợp bồi thường thiệt hại về tiền lương do NSDLĐ trả lương không đúng kỳ hạn, trách nhiệm bồi thường thiệt hại đương nhiên thuộc về phía NSDLĐ.

1.2.2. Căn cứ áp dụng trách nhiệm bồi thường thiệt hại trong lao động

Một là, có hành vi vi phạm gây thiệt hại:

Từ góc độ pháp lý, một hành vi không thể bị coi là trái pháp luật và chủ thể thực hiện hành vi đó không phải gánh chịu trách nhiệm nếu có thiệt hại xảy ra khi hành vi đó không bị pháp luật cấm, cho dù nó có trái đạo đức hay bị dư luận xã hội lên án. Hành vi vi phạm pháp luật thường được biểu hiện ở hành động vi phạm những quy định của pháp luật hoặc cũng có thể được biểu hiện dưới dạng không hành động (không thực hiện nghĩa vụ mà pháp luật quy định phải thực hiện hoặc thực hiện không đúng với yêu cầu của pháp luật) nên gây thiệt hại cho xã hội.

Khoản 1 Điều 604 Bộ luật dân sự năm 2005 quy định hành vi vi phạm gây thiệt hại là hành vi "do lỗi cố ý hoặc lỗi vô ý xâm phạm tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm, uy tín, tài sản, quyền, lợi ích hợp pháp khác của cá nhân, xâm phạm danh dự, uy tín, tài sản của pháp nhân hoặc chủ thể khác mà gây thiệt hại thì phải bồi thường".

Hành vi vi phạm pháp luật lao động là hành vi trái pháp luật lao động do chủ thể có năng lực trách nhiệm pháp luật lao động thực hiện một cách cố ý hoặc vô ý xâm phạm tới quan hệ lao động và các quan hệ liên quan đến quan hệ lao động được pháp luật bảo vệ và phải chịu trách nhiệm pháp lý thích hợp. Đối với người lao động thì hành vi vi phạm được thể hiện bằng hành vi vi phạm kỷ luật lao động không hoàn thành nghĩa vụ lao động được giao hoặc thực hiện không đúng nghĩa vụ đó, vi phạm hợp đồng lao động. Đối với người sử dụng lao động là hành vi vi phạm các quy định về an toàn, vệ sinh lao động, vi phạm hợp đồng lao động.

Vi phạm pháp luật lao động được thể hiện ở dạng không hành động hoặc hành động.

Vi phạm pháp luật lao động có thể chia thành hai loại là vi phạm trực tiếp và vi phạm gián tiếp. Vi phạm trực tiếp pháp luật lao động là những hành vi trái với quy định của Nhà nước về quan hệ lao động, về an toàn, vệ sinh lao động và những quy định trong lĩnh vực quản lý lao động.

Vi phạm gián tiếp các quy định của pháp luật lao động là những hành vi vi phạm các quy định khác có tính chất thỏa thuận trong quan hệ lao động như vi phạm thỏa ước lao động tập thể, vi phạm hợp đồng lao động, vi phạm nội quy lao động.

Tuy có sự khác biệt này, song xét đến cùng thì những vi phạm trên đều là vi phạm quy định của luật lao động, vì mặc dù vi phạm gián tiếp chỉ là vi phạm sự thỏa thuận những các thỏa thuận đó vẫn phải dựa trên cơ sở các quy

định của BLLĐ và các văn bản hướng dân thi hành về các vấn đề như tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hộ lao động, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, kỷ luật lao động và khi có sự vi phạm sẽ xử lý bằng pháp luật.

Hai là, có thiệt hại xảy ra

Là một yếu tố cấu thành cơ bản của trách nhiệm bồi thường thiệt hại, đây là một điều kiện được coi là bắt buộc và quyết định việc có phát sinh trách nhiệm bồi thường thiệt hại hay không. Thiệt hại xảy ra trong quan hệ pháp luật lao động khác với thiệt hại trong quan hệ pháp luật hình sự vì trách nhiệm hình sự được đặt ra do tính chất nguy hiểm của hành vi gây ra hoặc có khả năng gây ra hậu quả mà phải chịu trách nhiệm hình sự, còn đối với trách nhiệm bồi thường thiệt hại trong quan hệ lao động phải phát sinh thiệt hại dù là thiệt hại không nghiêm trọng thì người gây thiệt hại mới phải bồi thường, Thông thường, thiệt hại được hiểu là sự suy giảm lợi ích vật chất hoặc tinh thần của một người di có sự kiện gây thiệt hại của người khác được xác định bằng một khoản tiền cụ thể. Dưới góc độ xã hội, thiệt hại động chạm và làm ảnh hưởng đến những quan hệ xã hội được pháp luật bảo vệ. Còn dưới góc độ pháp luật lao động thì thiệt hại tự nó đã nói lên một điều rằng hành vi vi phạm đã xâm phạm đến những quyền, lợi ích hợp pháp khác của các bên trong quan hệ lao động. Người lao động khi tham gia vào quan hệ lao động cần được bảo đảm về tính mạng, sức khỏe, cần được bảo đảm nguồn thu nhập ổn định do bán sức lao động. Còn người sử dụng lao động khi bỏ vốn ra đầu tư không những mong muốn bảo toàn tài sản mà còn muốn thu được lợi nhuận. Do đó, thiệt hại trong quan hệ lao động chính là sự giảm sút về số lượng cũng như chất lượng của hàng hóa sức lao động, là thiệt hại về tài sản và thu nhập đáng lẽ ra các bên có được hoặc là những thiệt hại về danh dự, uy tín của các bên. Tuy nhiên, tính chất của thiệt hại phải như thế nào mới đặt ra vẫn đề bồi thường thiệt hại. Yêu cầu đối với những nhà làm luật và những người áp dụng

pháp luật khi đánh giá một thiệt hại làm cơ sở cho việc quy trách nhiệm bồi thường thiệt hại là phải nhìn nhận thiệt hại một cách khách quan. Có thiệt hại xảy ra và thiệt hại đó phải trị giá được bằng tiền, được thể hiện bằng sự giảm sút thu nhập của người lao động, sự mất mát về tư liệu sản xuất của người sử dụng lao động (nếu thiệt hại về tài sản) về tính mạng, sức khỏe, danh dị bị xâm phạm của người lao động (nếu là thiệt hại tinh thần) thì mới đặt ra trách nhiệm bồi thường thiệt hại.

Thiệt hại do luật lao động điều chỉnh có thể phân chia thành nhiều loại như thiệt hại về vật chất và thiệt hại về tinh thần, cũng có thể phân thành thiệt hại trực tiếp và thiệt hại gián tiếp.

Ba là, có mối quan hệ nhân quả giữa hành vi gây thiệt hại và sự thiệt hại

Trách nhiệm bồi thường thiệt hại chỉ phải phát sinh khi thiệt hại là kết quả trực tiếp tất yếu của hành vi vi phạm. Đó là mối liên hệ của sự vận động nội tại mà về nguyên tắc, nguyên nhân phải xảy ra trước kết quả và hành vi trái pháp luật phải là nguyên nhân trực tiếp hoặc là nguyên nhân quan trọng có ý nghĩa quyết định với việc xảy ra thiệt hại. Đây là mối quan hệ biểu hiện luôn nội dung của cặp phạm trù nguyên nhân-kết quả trong phép duy vật biện chứng.

Một thiệt hại có thể xảy ra do một hoặc nhiều hành vi trái pháp luật và ngược lại, một hành vi trái pháp luật có thể gây ra nhiều thiệt hại khác nhau. Điều quan trọng là phải xác định hành vi trái pháp luật gây thiệt hại là hành vi độc lập hay ở trong mối quan hệ tổng hợp và có sự tác động qua lại của nhiều hiện tường chứa đựng khả năng thực tế làm phát sinh thiệt hại, phải xem xét trường hợp thiệt hại xảy ra có thể do một hành vi trái pháp luật khác xen vào gây ra chứ không phải do hành vi có chứa đựng khả năng thực tế làm phát sinh thiệt hại gây ra. Hành vi trái pháp luật (với vai trò là nguyên nhân) có ý nghĩa quyết định làm phát sinh thiệt hại, nhưng biễn biến của thiệt hại xảy ra

theo chiều hướng nào thì lại phụ thuộc vào các yếu tố khách quan khác tác động vào. Hành vi trái pháp luật tự nó mới chỉ có khả năng ra gây thiệt hại chứ chưa xác định hoàn toàn. Thiệt hại trên thực tế thì tùy từng hoàn cảnh, điều kiện khác nhau sẽ có hậu quả khác nhau. Xem xét mối quan hệ này, ngoài ý nghĩa làm căn cứ cho việc áp dụng trách nhiệm bồi thường thiệt hại, còn có ý nghĩa xác định mức bồi thường thiệt hại. Vì vậy, ta phải đánh giá tất cả các sự kiện liên quan một cách thận trọng, khách quan, toàn diện và đầy đủ, từ đó mới có thể rút ra kết luận đúng đắn. Nói tóm lại, để đánh giá chính xác mối quan hệ nhân quả cần phải chú ý đến nhiều vấn đề, trong đó cần xác định chính xác những vấn đề chủ yếu sau:

-Hành vi vi phạm phải xảy ra trước hậu quả thiệt hại;

- Hành vi vi phạm xảy ra độc lập hoặ trong mối liên hệ với các sự kiện, hiện tượng khác, phải chứa đựng khả năng thực tế làm phát sinh hậu quả;

- Đối với hậu quả thiệt hại xảy ra phải là sự hiện thực hóa khả năng thực tế làm phát sinh thiệt hại của hành vi vi phạm.

Bốn là, có lỗi của người vi phạm

Lỗi là trạng thái tâm lý của con người nhận thức được hành vi vi phạm và hậu quả của hành vi đó. Lỗi được xem là biểu hiện của thái độ tiêu cực chống đối xã hội của chủ thể vi phạm.

Hành vi là biểu hiện bên ngoài, là yếu tố vật chất thực tế của lỗi. Một hành vi gây thiệt hại cho xã hội sẽ bị coi là yếu tố lỗi nếu hành vi đó là kết quả của sự tự lựa chọn và quyết định của một chủ thể trong khi chủ thể đó có đủ điều kiện khách quan và chủ quan để lựa chọn một xử sự khác phù hợp hơn với yêu cầu của xã hội. Nhưng vì chủ thể đã lựa chọn và thực hiện hành vi gây thiệt hại nên chủ thể đó sẽ bị coi là có lỗi trong hành vi trái pháp luật gây thiệt hại của mình. Lỗi được xem như là thước đo của trách nhiệm pháp lý và suy cho cùng, mọi trách nhiệm pháp lý do lỗi đều gắn liền với một hành

vi, tức là sự biểu lộ ra ngoài chí của một người thông qua cách xử sự cụ thể. Lỗi trong trách nhiệm bồi thường thiệt hại của luật lao động cũng như trong luật dân sự được chia làm hai loại là lỗi cố ý và lỗi vô ý. Lỗi cố ý là lỗi của một bên nhận thức rõ hành vi của mình vi phạm pháp luật lao động, vi phạm hợp đồng lao động và sẽ gây thiệt hại cho phía bên kia mà vẫn thực hiện dù mong muốn hoặc không mong muốn nhưng có ý thức để mặc cho thiệt hại xảy ra. Lỗi vô ý là lỗi của một bên không thấy trước được hành vi của mình có khả năng gây ra thiệt hại cho bên kia dù phải biết hoặc có thể biết trước thiệt hại sẽ xảy ra hoặc thấy được thiệt hại nhưng cho rằng thiệt hại sẽ không xảy ra hoặc có thể ngăn chặn được.

Tuy nhiên pháp luật lao động với điểm đặc thù là bảo vệ người lao động nên đương nhiên những quy định về chế độ bồi thường có nhiều điểm khác biệt so với các ngành luật khác. Luật lao động quy định có trường hợp người sử dụng lao động không có lỗi nhưng về nguyên tắc vẫn phải bồi thường cho người lao động hoặc có trường hợp người lao động vi phạm kỷ luật lao động lao động gây thiệt hại nhưng người sử dụng lao động không thể áp dụng trách nhiệm vật chất đối với họ.

Tóm lại, bốn căn cứ trên là điều kiện bắt buộc phải chứng minh khi áp dụng trách nhiệm bồi thường thiệt hại trong quan hệ lao động (trừ một số trường hợp cụ thể khác). Ngoài ra để áp dụng trách nhiệm bồi thường thiệt hại với người lao động thì cần phải xem xét đến các yếu tố khác như tài sản, hoàn cảnh gia đình, tâm lý, sức khỏe, khả năng, kinh nghiệm làm việc của họ để vừa đảm bảo cuộc sống cho người lao động vừa đảm bảo quyền lợi cho người sử dụng lao động.

1.2.3. Nguyên tắc bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động

Nguyên tắc bồi thường thiệt hại theo luật lao động được hiểu là những tư tưởng chỉ đạo có tính chất bắt buộc, xuyên suốt các quy phạm pháp luật lao

động về bồi thường thiệt hại trong các quan hệ pháp luật lao động. Những nguyên tắc này cũng là những tư tưởng có tính chất định hướng đối với hoạt động giải quyết tranh chấp về bồi thường thiệt hại trong thực tế. Cụ thể là những nguyên tắc sau đây:

Bồi thường thiệt hại thực tế và kịp thời

Đây là một trong những nguyên tắc cơ bản trong việc giải quyết vấn đề bồi thường thiệt hại nói chung, vấn đề bồi thường thiệt hại theo luật lao động nói riêng bởi căn cứ đầu tiên để xác định trách nhiệm bồi thường là phải có thiệt hại xảy ra trong thực tế. Thiệt hại trong quan hệ pháp luật lao động có thể là thiệt hại về tài sản hoặc thiệt hại về tính mạng, sức khỏe… Về mặt nguyên tắc, trong mọi trường hợp đều phải có căn cứ vào mức độ thiệt hại thực tế để xác định chính xác mức bồi thường nhằm bảo vệ quyền lợi hợp pháp của các bên.

Trong quan hệ pháp luật lao động, khi một bên gây thiệt hại cho chủ thể phía bên kia về tài sản, tính mạng, sức khỏe, bên bị thiệt hại có quyền yêu cầu được bồi thường theo đúng những thiệt hại thực tế mà họ phải gánh chịu. Nghĩa là bên gây thiệt hại làm tổn hại, mất mát, hư hỏng hoặc giảm sút về giá trị vật chất ở mức nào thì phải bồi thường theo thời giá thị trường những thiệt hại thực tế mà tại thời điểm xảy ra thiệt hại đã xác định. Việc xác định nguyên tắc bồi thường này nhằm đảm bảo tính công bằng của pháp luật, tạo niềm tin cho mọi công dân về công lý và công bằng xã hội. Tuy nhiên, trong trường hợp người lao động bị thiệt hại về sức khỏe, tính mạng, việc xác định mức thiệt hại thực tế rất khó chính xác. Do đó, việc bồi thường của NSDLĐ (nếu người này có lỗi) trong trường hợp người lao động bị thiệt hại về tính mạng, sức khỏe chỉ là một biện pháp nhằm bảo vệ người lao động bị thiệt hại về tính mạng, sức khỏe trong quan hệ lao động như: bố trí việc làm phù hợp, trả lương trong thời gian điều trị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp…

Cũng theo nguyên tắc này, việc giải quyết bồi thường theo luật lao động cần được thực hiện nhanh chóng, kịp thời. Có như vậy mới kịp thời khôi phục các quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của bên bị thiệt hại. Bồi thường kịp thời có ý nghĩa to lớn trong việc giúp người bị thiệt hại nhanh chóng khắc phục khó khăn, ổn định cuộc sống hay sản xuất. Đặc biệt đối với những trường hợp bồi thường thiệt hại về sức khỏe đối với người bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp - là những người gặp khó khăn do mất thu nhập và phải điều trị thương tật, việc bồi thường thiệt hại càng có ý nghĩa quan trọng giúp họ nhanh chóng ổn định cuộc sống và tiếp tục tham gia quan hệ lao động. Nguyên tắc bồi thường nhanh chóng, kịp thời đối với các thiệt hại còn thể hiện tính chất dân chủ và công bằng. Trên cơ sở đó tạo cho bên gây thiệt hại ý thức trách nhiệm và tôn trọng quyền lợi của phía bên kia.

Bồi thường căn cứ vào mức độ lỗi

Một trong các căn cứ để xác định trách nhiệm bồi thường theo luật lao động là bên gây thiệt hại phải có lỗi. Trường hợp người gây thiệt hại không có lỗi khi để xảy ra những thiệt hại trong quan hệ pháp luật lao động, vấn đề bồi thường thiệt hại sẽ không được đặt ra. Có hai hình thức lỗi là lỗi vô ý và lỗi cố ý. Tùy thuộc vào mức độ lỗi mà người bị thiệt hại có thể phải bồi thường một phần hay toàn bộ đối với những thiệt hại do hành vi của mình gây ra.

Đối với những thiệt hại về tài sản hay thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động, hợp đồng xuất khẩu lao động… do lỗi vô ý, mức bồi thường được xác định thấp hơn so với trường hợp do lỗi cố ý bởi người gây thiệt hại không chủ tâm gây ra những hậu quả xấu đối với chủ thể bên kia. Riêng đối với việc bồi thường thiệt hại vật chất trong quan hệ lao động do hành vi của người lao động gây ra, chỉ áp dụng các quy định của pháp luật lao động trong trường hợp người lao động có lỗi vô ý. Trường hợp có lỗi cố ý, mức bồi thường sẽ được xác định theo các quy định về bồi thường thiệt hại theo luật dân sự để có

thể bảo vệ những quyền lợi hợp pháp và chính đáng của bên bị thiệt hại, cũng như các lợi ích khác (lợi ích gián tiếp) bị ảnh hưởng do hành vi cố ý gây thiệt hại gây ra [11].

Đối với những trường hợp người lao động bị thiệt hại về tính mạng, sức khỏe, trách nhiệm bồi thường của NSDLĐ chỉ được đặt ra nếu họ có lỗi. Trường hợp người sử dụng không có lỗi, họ chỉ có trách nhiệm trả trợ cấp với mức thấp hơn so với mức bồi thường. Cùng với nguyên tắc xác định mức bồi thường trên cơ sở thiệt hại thực tế, nguyên tắc này chi phối rất nhiều đến các quy định về mức bồi thường thiệt hại theo luật lao động. Điều này giúp cho việc thực hiện trách nhiệm bồi thường được thực hiện đúng người, đúng tội, khắc phục thiệt hại trước mắt và có tính chất răn đe để đề phòng những thiệt hại tái diễn.

Bồi thường thiệt hại căn cứ vào khả năng kinh tế, ý thức, thái độ của người gây thiệt hại

Thông thường, khi xác định trách nhiệm bồi thường theo luật lao động cần dựa trên các căn cứ luật định để xác định mức bồi thường của bên gây thiệt hại. Tuy nhiên, không phải bao giờ bên gây thiệt hại cũng phải bồi thường toàn bộ những thiệt hại do mình gây ra. Trong thực tế, trách nhiệm bồi thường còn được xác định dựa vào hoàn cảnh kinh tế của bên gây thiệt hại. Nguyên tắc này được khuyến khích áp dụng đối với trách nhiệm bồi thường theo luật lao động do xuất phát từ tính chất xã hội của quan hệ lao động, nhằm giúp cho người gây thiệt hại do mình gây ra. Điều này đặc biệt có ý nghĩa trong trường hợp người phải bồi thường là người lao động, bởi họ là người không có khả năng về tiền bạc, là người làm thuê, bán sức lao động để có thu nhập nuôi sống bản thân và gia đình…

Mặt khác, nếu cần gây thiệt hại đã thấy được lỗi của mình và tỏ ra ăn

năn, hối cải thì trách nhiệm bồi thường cũng không nên xác định quá nghiêm khắc nhằm tạo cho họ cơ hội để tự ý thức được trách nhiệm, điều chỉnh hành vi khi tham gia quan hệ pháp luật lao động. Điều này còn có tác dụng làm dịu đi những bất đồng có thể phát sinh trong quan hệ lao động, giúp cho các bên thân thiện hơn nếu tiếp tục hợp tác với nhau. Ngoài ra, khi xác định trách nhiệm bồi thường thiệt hại cần xem xét ý thức của người gây thiệt hại từ trước đến nay. Nếu là hành vi gây thiệt hại lần đầu, do sơ suất thì trách nhiệm bồi thường cũng nhẹ hơn so với trường hợp vi phạm nhiều lần và do lỗi cố ý.

Bồi thường toàn bộ, kịp thời, ngang giá và nguyên tắc bồi thường một phần thiệt hại.

Trách nhiệm bồi thường thiệt hại vừa theo nguyên tắc bồi thường toàn bộ, kịp thời, ngang giá những thiệt hại xảy ra của luật dân sự, vừa theo nguyên tắc bồi thường một phần thiệt hại như bồi thường về tính mạng sức khỏe cho người lao động khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; bồi thường thiệt hại khi người lao động gây ra do sơ suất. Thông thường, nếu người bồi thường là NSDLĐ thì thường là theo nguyên tắc của luật dân sự, bồi thường cả những thiệt hại trực tiếp và cả những thiệt hại gián tiếp. Còn nếu người bồi thường là người lao động thì việc bồi thường có thể được bồi thường một phần hoặc bồi thường toàn bộ. Hơn nữa, trong quan hệ lao động, pháp luật chỉ quy định trường hợp bồi thường thiệt hại về tính mạng, sức khỏe cho NLĐ, còn vấn đề bồi thường thiệt hại về tính mạng, sức khỏe cho NSDLĐ không được đặt ra. Điều này xuất phát từ việc NSDLĐ không trực tiếp tham gia vào quá trình lao động sản xuất mà chỉ là người quản lý, điều hành, do vậy, nếu NSDLĐ bị thiệt hại về tính mạng, sức khỏe trong quá trình quản lý lao động thì việc xem xét trách nhiệm bồi thường thiệt hại sẽ được dựa trên quy định của pháp luật dân sự, hình sự tùy thuộc vào tình huống thực tế. Đây cũng là nét khác biệt cơ bản giữa chế độ bồi thường thiệt hại cho NLĐ và NSDLĐ trong quan hệ lao động.

Trên đây là những nguyên tắc cơ bản chi phối vấn đề bồi thường theo luật lao động, nhằm khắc phục những thiệt hại thực tế trong quan hệ lao động hoặc một số quan hệ có liên quan thuộc phạm vi điều chỉnh của luật lao động.

1.2.4. Nội dung bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động

Bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động là trách nhiệm pháp lý phát sinh khi một bên chủ thể trong quan hệ lao động có hành vi trực tiếp hay gián tiếp gây thiệt hại cho chủ thể bên kia, nhằm bù đắp những tổn thất về vật chất, sức khỏe, tinh thần cho bên bị thiệt hại.

Chế độ bồi thường thiệt hại trong luật lao động là tổng hợp các quy định về căn cứ, mức độ, phạm vi, cách thức, biện pháp thực hiện bồi thường thiệt hại mà căn cứ vào đó các bên có liên quan thực hiện nghĩa vụ bồi thường khi xảy ra những điều kiện thỏa mãn quy định của pháp luật hoặc sự thỏa thuận của các bên trong hợp đồng lao động.

Như vậy, phạm vi áp dụng của chế độ bồi thường thiệt hại trong lao động là toàn bộ những thiệt hại phát sinh trong quan hệ lao động và quan hệ có liên quan đến quan hệ lao động. Chủ thể của quan hệ bồi thường thiệt hại trong lao động chủ yếu là NLĐ và NSDLĐ. Bên cạnh đó, trong một số trường hợp đặc biệt, chế độ bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động còn áp dụng đối với những chủ thể liên quan đến QHLĐ như: cơ quan nhà nước có thẩm quyền khi có hành vi gây thiệt hại cho các chủ thể của quan hệ lao động, cha mẹ hoặc người đại diện hợp pháp của NLĐ nếu NLĐ chưa thành niên, cơ quan bảo hiểm, cơ quan tổ chức đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng,…

Mục đích của việc truy cứu trách nhiệm bồi thường thiệt hại trong lao động là buộc chủ thể có hành vi vi phạm phải gánh chịu những hậu quả bất lợi về tài sản, nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bên bị vi phạm trong quan hệ lao động. Trong các quy định của luật lao động có khá nhiều các quy định về trách nhiệm bồi thường thiệt hại của các bên trong quan hệ lao động,

tuy nhiên, trách nhiệm bồi thường chủ yếu tập trung vào bốn nội dung là: trách nhiệm bồi thường thiệt hại về tài sản; trách nhiệm bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng; trách nhiệm bồi thường thiệt hại về tính mạng sức khỏe; trách nhiệm bồi thường thiệt hại về tiền lương.

Đối với trường hợp bồi thường thiệt hại về tài sản, hay thường được gọi là trách nhiệm vật chất, nghĩa vụ bồi thường thiệt hại chỉ thuộc về NLĐ, và căn cứ bồi thường thiệt hại là do hành vi vi phạm kỷ luật lao động hoặc thiếu tinh thần trách nhiệm trong sản xuất, công tác gây ra. Việc quy định trách nhiệm vật chất trong Luật lao động nhằm đảm bảo quyền sử dụng hợp pháp đối với vốn và tài sản trong doanh nghiệp, bảo đảm sự đền bù toàn bộ hoặc một phần thiệt hại về vật chất cho NSDLĐ. Từ đó góp phần đảm bảo và tăng cường kỷ luật lao động trong doanh nghiệp, nâng cao ý thức chấp hành kỷ luật lao động của NLĐ.

So với trường hợp bồi thường thiệt hại về tài sản nêu trên, bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng được áp dụng với cả hai chủ thể trong quan hệ lao động là NLĐ và NSDLĐ, hợp đồng bị vi phạm ở đây bao gồm HĐLĐ và HĐ đào tạo. Trong quá trình thực hiện HĐLĐ, xuất phát từ nhiều lý do khách quan và chủ quan, các bên trong quan hệ lao động có thể có những hành vi vi phạm HĐLĐ hoặc HĐ đào tạo, dẫn đến phải bồi thường thiệt hại. Trường hợp cơ bản và quan trọng nhất khi vi phạm HĐLĐ dẫn đến phải bồi thường thiệt hại đó chính là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật hoặc chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp thay đổi cơ cấu doanh nghiệp hoặc vì lý do kinh tế. Đối với vi phạm HĐ đào tạo, vi phạm phổ biến nhất hiện nay là trường hợp NLĐ sau khi được NSDLĐ bỏ kinh phí đào tạo đã không tuân thủ cam kết về thời hạn làm việc cho NSDLĐ.

Đối với trường hợp bồi thường thiệt hại về tính mạng, sức khỏe thì hiện nay chỉ áp dụng đối với chủ thể là NLĐ. Có thể nói, trong quá trình lao động, với môi trường lao động, điều kiện lao động chưa đảm bảo thì NLĐ dễ gặp

phải những vấn đề về sức khỏe, tính mạng như tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. NSDLĐ với vai trò là người có quyền tổ chức, quản lý việc sản xuất, đồng thời cũng là chủ thể chịu trách nhiệm về bảo hộ lao động, có nghĩa vụ thực hiện tốt những biện pháp đảm bảo an toàn cho NLĐ, phòng ngừa tai nạn và các ảnh hưởng có hại đến sức khỏe, tính mạng của NLĐ trong quá trình lao động. NSDLĐ là người điều hành quá trình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, do vậy nghĩa vụ bồi thường thiệt hại về tính mạng, sức khỏe cũng không đặt ra với NSDLĐ.

Bồi thường thiệt hại về tiền lương là trường hợp NSDLĐ vi phạm nghĩa vụ trả lương cho NLĐ, cụ thể là nghĩa vụ trả lương đầy đủ đúng hạn, làm ảnh hưởng đến đời sống của NLĐ, và do vậy phải bồi thường thiệt hại cho NLĐ.

1.3. Bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động của một số nước trên thế giới và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

**** Ở Cộng hòa Liên bang Đức***

Hiện nay, không phải pháp luật các quốc gia trên thế giới đều quy định về vấn đề bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động. Chẳng hạn, pháp luật lao động của CHLB Đức không đưa ra những quy định riêng về vấn đề bồi thường thiệt hại mà vấn đề bồi thường thiệt hại trong lao động được quy định trong một số văn bản như Bộ luật dân sự, Đạo luật bảo vệ việc làm (Employment Protection Act), Đạo luật cơ bản tại nơi làm việc (Work Constitution Act) [25].

Theo quy định tại Điều 831, Mục 27, BLDS CHLB Đức quy định rằng: một người nếu thuê người khác thực hiện một công việc thì có nghĩa vụ bồi thường thay cho người mình thuê nếu người đó gây thiệt hại cho bên thứ ba khi thực hiện công việc. Như vậy, trong trường hợp NLĐ gây thiệt hại cho bên thứ ba khi đang thực hiện công việc theo HĐLĐ thì NSDLĐ có trách nhiệm bồi thường cho bên thứ ba đó. Tuy nhiên, nghĩa vụ bồi thường của NSDLĐ không đặt ra nếu như NSDLĐ đã thực hiện các biện pháp được cho

là cần thiết để đảm bảo không có rủi ro đó xảy ra, hoặc những thiệt hại gây ra là do sự kiện bất khả kháng, hoặc nguyên nhân khách quan.

Về vấn đề bồi thường thiệt hại trong trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ do dư thừa lao động thì thực chất, ở Đức không có quy định một mức bồi thường cụ thể trong trường hợp này. Tuy vậy, trong một vài năm gần đây, Đạo luật bảo vệ việc làm đã quy định rằng NLĐ có quyền yêu cầu bồi thường thiệt hại nếu thông báo chấm dứt hợp đồng ghi nhận rằng việc NLĐ chấm dứt hợp đồng sớm hơn thông lệ vì lý do hoạt động của doanh nghiệp. Thông thường, mức bồi thường khi NSDLĐ cho NLĐ thôi việc do dư thừa lao động sẽ từ nửa tháng đến một tháng tiền lương cho mỗi năm làm việc. Tuy nhiên, đây không phải là quy định của pháp luật và hai bên trong QHLĐ có thể tự do thương lượng về mức bồi thường [26].

Đối với trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt trái pháp luật thì NSDLĐ phải nhận NLĐ quay trở lại làm việc trong doanh nghiệp và tất nhiên phải bồi thường cho NLĐ khoảng tiền lương từ thời điểm chấm dứt trái pháp luật cho đến khi Tòa lao động ra phán quyết về việc chấm dứt trái pháp luật đó [27]. Xuất phát từ những rủi ro cao và khó khăn trong việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ, thông thường NSDLĐ sẽ cố gắng đưa ra một thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ với NLĐ, đồng thời cũng thỏa thuận một khoản bồi thường cho NLĐ. Nếu việc đơn phương chấm dứt của NSDLĐ không đúng pháp luật, và NLĐ kiện NSDLĐ ra Tòa lao động, và NSDLĐ thua kiện, nhưng không muốn nhận NLĐ lại vào doanh nghiệp, thì NSDLĐ còn phải bồi thường thêm một khoản tiền cho NLĐ [37].

Đối với trường hợp NLĐ bị thiệt hại về tính mạng, sức khỏe trong quá trình thực hiện công việc được giao theo HĐLĐ, những chi phí bồi thường cho NLĐ sẽ được quỹ bảo hiểm chi trả. Ở Đức, NSDLĐ phải đóng bảo hiểm vào Quỹ bảo hiểm tai nạn bắt buộc gọi là các Berufsgenossenchaft [36], Quỹ

bảo hiểm này có mục đích bảo hiểm tai nạn hay các bệnh nghề nghiệp xảy ra trong quá trình lao động. Để được hưởng bảo hiểm trong trường hợp tai nạn lao động, NLĐ phải xin xác nhận của bác sĩ về thương tật, gửi cho NSDLĐ, khi đó, NSDLĐ sẽ đệ đơn lên Quỹ bảo hiểm tai nạn đề nghị thanh toán. Mức bồi thường trong thời gian nghỉ việc do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp là 80% tiền lương. Thời gian trả tiền bồi thường sẽ tấm dứt, khi khả năng lao động của NLĐ hồi phục, nhưng không quá 78 tuần, hoặc chuyển sang nhận các chế độ xã hội khác vì lý do tai nạn lao động, ví dụ hưu trí do thương tật tại (Verletztemgeld). NSDLĐ không có trách nhiệm bồi thường trực tiếp cho NLĐ trong trường hợp bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà do Quỹ bảo hiểm chi trả.

**** Ở Hàn Quốc***

Trong khu vực châu Á, Hàn Quốc cũng là một quốc gia quy định riêng về vấn đề bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động. Pháp luật Hàn Quốc hiện nay quy định vấn đề bồi thường do tai nạn lao động như sau: *"Người sử dụng lao động phải chịu toàn bộ chi phí y tế hay các chi phí khác cho người lao động bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp"* (Điều 78, Luật các tiêu chuẩn lao động Hàn Quốc). Như vậy, chủ sử dụng lao động là bên chịu toàn bộ các chi phí bảo hiểm tai nạn lao động, còn người lao động không có nghĩa vụ phải đóng góp. Hơn nữa, tất cả người lao động nước ngoài cũng đều có thể được nhận bồi thường tai nạn lao động, không phân biệt là lao động cư trú hợp pháp hay bất hợp pháp [1, tr. 3]. Hiện nay, Luật các tiêu chuẩn lao động Hàn Quốc đưa ra 06 loại trợ cấp bảo hiểm tai nạn lao động bao gồm: trợ cấp điều trị, trợ cấp nghỉ việc, trợ cấp bồi thường thương tật, trợ cấp thương tật, trợ cấp điều dưỡng, trợ cấp cho thân nhân và chi phí tang lễ [1, tr. 4]. Đặc trưng của chế độ bồi thường tai nạn lao động của Hàn Quốc đó là NSDLĐ chịu trách nhiệm bồi thường thiệt hại toàn bộ, không phân biệt nguyên nhân do lỗi

của NLĐ hay không, không phân biệt ngành nghề; phương thức bồi thường theo tỷ lệ cố định trên cơ sở thu nhập bình quân; thực hiện cơ chế yêu cầu thẩm tra và tái thẩm tra để đảm bảo quyền lợi của NLĐ. Một đặc trưng khác của chế độ tai nạn lao động theo pháp luật Hàn Quốc đó là, khi chấm dứt HĐLĐ mà NLĐ bị tai nạn lao động thì vẫn được hưởng trợ cấp tai nạn lao động.

Trong quá trình thực thi chế độ bồi thường thiệt hại liên quan đến tai nạn lao động, Hàn Quốc đảm bảo rằng mọi NSDLĐ đều buộc phải đóng bảo hiểm tai nạn lao động cho NLĐ thông qua các hoạt động sau:

- Hướng dẫn ban đầu cho NSDLĐ về việc đóng bảo hiểm tai nạn lao động trước khi doanh nghiệp bắt đầu hoạt động;
- Sau khi doanh nghiệp đi vào hoạt động, cơ quan bảo hiểm hướng dẫn doanh nghiệp tự thống kê về tai nạn lao động hàng tuần, hàng tháng;
- Hướng dẫn doanh nghiệp bổ sung các thông tin trường hợp còn thiếu theo từng quý [23].

**** Ở Liên bang Nga***

Pháp luật Liên bang Nga có nhiều quy định tương đồng với pháp luật Việt Nam về chế độ bồi thường thiệt hại trong lao động. Chương 39, Bộ luật Lao động Nga quy định về trách nhiệm bồi thường thiệt hại của người lao động. Điều 238 Bộ luật Nga quy định:

> Người lao động phải bồi thường các thiệt hại thực tế mà họ gây ra cho người sử dụng lao động. Người lao động không phải bồi thường các khoản lợi nhuận giảm sút do hành vi vi phạm gây ra. Thiệt hại thực tế là các chi phí người sử dụng lao động phải bỏ ra để sữa chữa, phục hồi hoặc mua lại khi tài sản bị mất hoặc làm hư hỏng [24, Điều 238]; Người sử dụng lao động có quyền từ chối toàn bộ hoặc một phần yêu cầu bồi thường của người lao động tùy thuộc vào hoàn cảnh cụ thể của hành vi vi phạm và Người lao

động có nghĩa vụ bồi thường thiệt hại trong phạm vi của mức lương trung bình hàng tháng [24, Điều 240 - 241]; Người lao động có đủ năng lực pháp luật phải chịu trách nhiệm hoàn toàn về hành vi gây thiệt hại của mình. Người lao động dưới 18 tuổi chỉ phải chịu trách nhiệm bồi thường trong trường hợp cố ý gây thiệt hại hoặc gây ra bởi nguyên nhân rượu, ma túy hoặc các chất độc hại khác... [24, Điều 242].

Như vậy, pháp luật lao động Nga quy định cụ thể hơn về việc bồi thường thiệt hại theo trách nhiệm vật chất của người lao động so với pháp luật Việt Nam. Việc quy định NSDLĐ dưới 18 tuổi chỉ phải chịu trách nhiệm hạn chế cũng là một cơ chế hợp lý bảo đảm quyền lợi cho người lao động chưa đủ năng lực pháp luật. Ngoài các quy định rất rõ ràng về cơ chế bồi thường thiệt hại theo trách nhiệm vật chất, điểm tiến bộ hơn của pháp luật lao động Nga so với pháp luật lao động Việt Nam là họ đã có những quy định rất cụ thể về hợp đồng trách nhiệm.

Bộ luật lao động Nga quy định:

> Hợp đồng trách nhiệm cá nhân hay tập thể là hợp đồng mà người lao động phải chịu hoàn toàn trách nhiệm bồi thường cho người sử dụng lao động trong lĩnh vực hàng hóa, tài sản, dịch vụ. Hợp đồng này được ký kết với cả người lao động dưới 18 tuổi. Danh sách các công việc và những người lao động được ký kết các hợp đồng này và hình thức của hợp đồng sẽ do chính phủ liên bang Nga phê duyệt [24, Điều 244].

Điều 245 cũng ghi nhận trách nhiệm tập thể được áp dụng trong trường hợp NLĐ cùng nhau thực hiện các công việc liên quan đến lưu trữ, xử lý, bán hàng (bàn giao), vận chuyển, điều hành... mà không thể phân chia trách nhiệm bồi thường cho từng NLĐ [24]. Trách nhiệm bồi thường của tập thể NLĐ

phải được xác định trước bởi hợp đồng trách nhiệm tập thể. Để không phải chịu trách nhiệm trong trách nhiệm tập thể, NLĐ phải chứng minh mình không có trách nhiệm trong trách nhiệm chung của cả tập thể. Tập thể lao động được tự nguyện bồi thường theo thỏa thuận với NSDLĐ các thiệt hại theo sự thỏa thuận của các thành viên. Trong trường hợp giải quyết tranh chấp tại Tòa án, trách nhiệm bồi thường cũng từng thành viên trong tập thể sẽ do Tòa án Quyết định. Việc quy định về hợp đồng trách nhiệm và trách nhiệm tập thể sẽ là căn cứ áp dụng trách nhiệm một cách đầy đủ và rõ ràng, làm giảm tranh chấp trong việc xử lý bồi thường và áp dụng trách nhiệm kỷ luật.

Liên quan đến vấn đề xác định giá trị thiệt hại Điều 246 Bộ luật lao động Nga quy định:

> Giá trị thiệt hại của tài sản được xác định theo giá thị trường tại nơi diễn ra hành vi vi phạm nhưng không thấp hơn giá trị tài sản được ghi trong số sách kế toán và có tính đến giá trị của tài sản đã bị khấu hao. Trong một số trường hợp đặc biệt, việc xác định giá trị thiệt hại được xác định bằng một thủ tục đặc biệt khác của liên bang như khi giá trị thiệt hại vượt quá giá trị thực tế của tài sản [24, Điều 246].

**** Kinh nghiệm cho Việt Nam***

Bồi thường thiệt hại trong lao động hầu như lại chỉ được quy định chi tiết trong hệ thống pháp luật các nước xã hội chủ nghĩa cũ. Các nước này cho rằng, cần thiết phải có những quy định riêng về bồi thường thiệt hại trong luật lao động. Bởi, khi tham gia vào các quan hệ lao động, NLĐ bao giờ cũng được chủ sử dụng giao cho quản lý, sử dụng những tài sản nhất định [11, tr.25]. Do đó, trong quá trình thực hiện các quyền và nghĩa vụ lao động không thể tránh khỏi việc NLĐ gây thiệt hại về tài sản cho NSDLĐ. Hơn nữa, NLĐ gây thiệt hại về tài sản xét trên phương diện nào đó cũng là lỗi của NSDLĐ. Bởi NSDLĐ là người quản lý, phân công lao động cũng như giao tài sản cho NLĐ

sử dụng; nên nếu NSDLĐ không đánh giá đúng năng lực của NLĐ, phân công lao động không hợp lý cũng sẽ dẫn đến việc NLĐ gây thiệt hại về tài sản cho NSDLĐ. Do đó, cần phải có những quy định riêng về vấn đề bồi thường theo trách nhiệm vật chất nhằm đảm bảo quyền lợi cho NLĐ. Đối với Việt Nam, nước ta có thể học tập kinh nghiệm của LB Nga trong việc quy định về hợp đồng trách nhiệm, bao gồm hợp đồng trách nhiệm với cá nhân NLĐ và hợp đồng trách nhiệm với tập thể NLĐ, để trong trường hợp phát sinh những thiệt hại về vật chất trong doanh nghiệp, sẽ có căn cứ rõ ràng hơn trong việc xác định trách nhiệm bồi thường của các chủ thể, bao gồm mức bồi thường. Để bảo vệ tốt hơn quyền lợi của NSDLĐ, có thể xem xét quy định mức bồi thường thiệt hại căn cứ vào thiệt hại thực tế diễn ra.

Theo kinh nghiệm của CHLB Đức, những vấn đề về bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động không được quy định riêng, mà tuân theo nguyên tắc thỏa thuận trong dân sự, và sẽ được dẫn chiếu đến pháp luật dân sự. Mức bồi thường trong trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ do dư thừa lao động cũng không hề được quy định rõ, mà chỉ mang tính chất thông lệ, từ nửa tháng đến một tháng tiền lương cho mỗi năm làm việc. Điều này thể hiện rõ nguyên tắc tự do thoả thuận trong lao động, đồng thời cũng có phần bảo vệ quyền lợi cho NSDLĐ. NLĐ nghỉ việc trong trường hợp dư thừa lao động này có thể nộp đơn để xin hưởng trợ cấp thất nghiệp và đề nghị giới thiệu việc làm.

Bên cạnh đó, cả pháp luật CHLB Đức và Hàn Quốc đều có quy định về việc đóng bảo hiểm tai nạn lao động bắt buộc của chủ sử dụng lao động. Và trong trường hợp xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, tiền bồi thường sẽ do cơ quan bảo hiểm tai nạn lao động chi trả. Có thể thấy rằng, ở hai quốc gia này, hệ thống an sinh xã hội phát triển, đời sống người dân ở mức cao mức bồi thường cho NLĐ khá cao (ở Đức là 80% tiền lương trong thời gian

điều trị cho đến khi phục hồi khả năng lao động). Trong tương lai, nếu hệ thống an sinh xã hội của Việt Nam phát triển hơn, chúng ta cũng có thể xem xét quy định nghĩa vụ bồi thường chủ yếu do cơ quan bảo hiểm chi trả, nghĩa vụ đóng góp vào các quỹ bảo hiểm thất nghiệp, hay tai nạn lao động hoàn toàn thuộc về NSDLĐ, để NLĐ không phải đóng góp như hiện nay. Từ kinh nghiệm của Hàn Quốc cho thấy, để thực hiện tốt chế độ bồi thường thiệt hại, cần xây dựng quy trình phổ biến pháp luật cho cả NLĐ và NSDLĐ định kỳ, đặc biệt là các vấn đề liên quan đến an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Đối với trách nhiệm bồi thường thiệt hại về tài sản trong lao động, hiện nay đa số các nước có nền kinh tế thị trường phát triển lại không có quy định riêng. Lý do cơ bản để pháp luật các nước không có quy định riêng về trách nhiệm này trong luật lao động, bởi họ cho rằng trách nhiệm bồi thường thiệt hại trong luật lao động cũng chính là bồi thường thiệt hại trong dân sự. NLĐ nếu đã gây thiệt hại về tài sản cho NSDLĐ, dù đó là hành vi vi phạm kỷ luật lao động hay không vi phạm kỷ luật lao động thì cũng đều có trách nhiệm phải bồi thường và vấn đề bồi thường đã được quy định trong luật dân sự. Bởi vậy, không cần thiết phải có các quy định riêng về trách nhiệm bồi thường thiệt hại theo trách nhiệm vật chất trong luật lao động.

1.4. Sự khác biệt giữa chế độ bồi thường thiệt hại trong luật lao động với chế độ bồi thường thiệt hại trong luật dân sự

1.4.1. Phạm vi điều chỉnh

Nếu như Bộ luật dân dự điều chỉnh các quan hệ dân sự, hôn nhân và gia đình, kinh doanh thương mại và lao động thì luật lao động điều chỉnh các quan hệ lao động giữa người lao động làm công ăn lương với người sử dụng lao động và các quan hệ xã hội liên quan trực tiếp với quan hệ lao động, trong đó quan hệ lao động được coi là nền tảng, là tiền đề của nhiều quan hệ khác có liên quan.

Các quan hệ lao động đó được thiết lập dưới hình thức hợp đồng lao động. Mặc dù đều là mối quan hệ thiết lập trên cơ sở thỏa thuận tự nguyện, bình đẳng nhưng điểm khác biệt cơ bản giữa hợp đồng lao động với hợp đồng dân sự hay là ở chỗ đối tượng của hợp đồng lao động không phải là hàng hóa, dịch vụ thông thường mà là việc làm, là sức lao động được coi là một thứ hàng hóa đặc biệt trong nền kinh tế thị trường. Việc ký kết hợp đồng lao động gắn liền với tư cách cá nhân, có tính chất đích danh nên các chủ thể không thể chuyển giao quyền và nghĩa vụ lao động của họ cho người khác.

1.4.2. Đối tượng điều chỉnh

Bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động chỉ phát sinh trên cơ sở tồn tại một quan hệ lao động, dưới hình thức một hợp đồng lao động. Trách nhiệm bồi thường thiệt hại trong luật dân sự không chỉ phát sinh dựa trên quan hệ lao động dân sự mà có thể phát sinh dựa trên hành vi gây thiệt hại ngoài hợp đồng, có nghĩa là giữa các bên không cần tồn tại một quan hệ hợp đồng nào cả cũng có thể phát sinh trách nhiệm bồi thường thiệt hại nếu như hành vi đó trái pháp luật và gây thiệt hại cho chủ thể khác. Mặt khác, chủ thể tham gia quan hệ bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động chỉ có thể là người lao động, người sử dụng lao động trong khi đó chủ thể tham gia quan hệ bồi thường thiệt hại trong các ngành luật dân sự, có thể là cá nhân, tổ chức bất kỳ thỏa mãn điều kiện của luật dân sự.

1.4.3. Chế độ bồi thường thiệt hại

Xuất phát từ những đặc trưng nêu trên nên vấn đề bồi thường thiệt hại trong quan hệ lao động cũng mang những nét tương đồng và khác biệt so với bồi thường thiệt hại trong quan hệ dân sự. Phát sinh trong quan hệ hợp đồng gắn liền với hành vi vi phạm và lỗi của người vi phạm là những đặc điểm chung của bồi thường thiệt hại trong tất cả các ngành luật. Bên cạnh đó, bồi

thường thiệt hại trong quan hệ lao động còn có một số điểm khác biệt cơ bản so với trách nhiệm bồi thường thiệt hại trong các quan hệ khác.

Căn cứ phát sinh trách nhiệm:

Căn cứ phát sinh trách nhiệm bồi thường thiệt hại theo quy định của Luật lao động cũng như trong Luật dân sự đều đòi hỏi bốn yếu tố: hành vi vi phạm, thiệt hại về tài sản, quan hệ nhân quả giữa hành vi vi phạm và thiệt hại xảy ra và có lỗi của người vi phạm.

Tuy nhiên, căn cứ để xác định hành vi vi phạm hợp đồng trong luật lao động không chỉ bao gồm các cam kết trong hợp đồng, quy định của pháp luật mà còn là quy định trong nội quy đơn vị sử dụng lao động. Đặc biệt là khi người sử dụng lao động áp dụng trách nhiệm vật chất đối với người lao động, nếu không có nội quy lao động quy định trước thì người sử dụng lao động không thể áp dụng trách nhiệm vật chất với người lao động mặc dù có thể người lao động có hành vi vi phạm gây thiệt hại cho người sử dụng lao động. Đây là quy định thể hiện nguyên tắc đặc thù của luật lao động là bảo vệ người lao động.

Yếu tố lỗi:

Về yếu tố lỗi, trong quan hệ trách nhiệm do vi phạm luật dân sự hầu như tất cả các trường hợp thì lỗi cố ý hay vô ý không ảnh hưởng đến việc xác định trách nhiệm cũng như mức độ bồi thường thiệt hại. Còn đối với quan hệ bồi thường thiệt hại trong luật lao động thì việc xác định lỗi cố ý hay vô ý có ảnh hưởng lớn đến việc xác định trách nhiệm bồi thường thiệt hại.

Nguyên tắc bồi thường thiệt hại:

Nguyên tắc bồi thường thiệt hại theo quy định của luật lao động có sự khác biệt cơ bản so với các quy định của luật dân sự.

Trong quan hệ dân sự thì chủ thể gây thiệt hại trái pháp luật phải bồi thường toàn bộ thiệt hại do mình gây ra, bao gồm cả những thiệt hại trực tiếp

và thiệt hại gián tiếp, trong khi đó Bộ luật lao động quy định tùy trường hợp cụ thể người gây thiệt hại có thể bồi thường một phần thiệt hại hoặc toàn bộ thiệt hại. Đồng thời, người gây thiệt hại chỉ phải bồi thường những thiệt hại trực tiếp từ hành vi vi phạm của mình chứ không phải bồi thường những thiệt hại gián tiếp.

Chế tài áp dụng đối với hành vi vi phạm:

Khi có hành vi vi phạm nghĩa vụ lao động, chế tài phổ biến được áp dụng là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại. Trong khi đó chế tài áp dụng với các hành vi vi phạm pháp luật dân sự rất đa dạng như buộc thực hiện đúng hợp đồng, phạt hợp đồng hay bồi thường thiệt hại.

Thủ tục áp dụng trách nhiệm bồi thường thiệt hại:

Về thủ tục áp dụng trách nhiệm bồi thường thiệt hại, trong luật dân sự nguyên tắc có tính xuyên suốt chỉ đạo trong quá trình giải quyết bồi thường thiệt hịa là đơn giản, nhanh gọn… Trong khi đó thủ tục áp dụng trách nhiệm bồi thường trong luật lao động lại theo một trình tự phức tạp, trong đó có sự tham gia của Công đoàn, tổ chức đại diện cho tập thể người lao động. Việc thực hiện trách nhiệm bồi thường cũng có sự đặc biệt, đối với người sử dụng lao động nguyên tắc là bồi thường toàn bộ thiệt hịa và bồi thường một lần, còn đối với người lao động thì có thể chỉ bị trừ dần vào lương hàng tháng với tỷ lệ không quá 30% lương tháng.

Kết luận Chương 1

Quan hệ pháp luật lao động là một trong những loại quan hệ pháp luật cơ bản và quan trọng nhất, sự bền vững của quan hệ pháp luật lao động là nền tảng cho nền kinh tế thị trường ở nước ta hiện nay. Thực tế cho thấy, các chủ thể khi tham gia vào quan hệ lao động có thể gặp phải những thiệt hại về tài sản, tính mạng, sức khỏe,… từ đó làm phát sinh quan hệ bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động. Đây là chế định nhằm bù đắp những tổn thất về vật chất, sức khỏe, tinh thần cho bên bị thiệt hại trong quan hệ lao động. Chế định về bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động không chỉ góp phần tích cực trong việc bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của chủ thể bị thiệt hại và chủ thể gây thiệt hại mà còn góp phần giáo dục và nâng cao ý thức pháp luật của các chủ thể khi tham gia vào quan hệ pháp luật lao động. Ở nhiều quốc gia có nền kinh tế thị trường phát triển, vấn đề bồi thường thiệt hại về tài sản trong quan hệ lao động không được quy định riêng, mà được dẫn chiếu đến luật dân sự; vấn đề bồi thường thiệt hại về tính mạng sức khoẻ cũng sẽ do luật an sinh xã hội điều chỉnh một phần.Tuy nhiên, do chịu ảnh hưởng của pháp luật lao động các quốc gia thuộc hệ thống pháp luật xã hội chủ nghĩa trước đây, vấn đề bồi thường thiệt hại trong lao động ở Việt Nam được quy định tương đối rõ ràng, chi tiết. Hiện nay, pháp luật lao động Việt Nam về vấn đề bồi thường thiệt hại bao gồm ba nội dung chính: bồi thường thiệt hại về tính mạng, sức khoẻ; bồi thường thiệt hại về vật chất; và bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng.

Chương 2

THỰC TRẠNG BỒI THƯỜNG THIỆT HẠI TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM

2.1. Lịch sử hình thành và phát triển pháp luật về bồi thường thiệt hại trong lao động

2.1.1. Giai đoạn 1945 - 1954

Ngay sau khi Cách mạng tháng Tám thành công, Nhà nước Việt Nam non trẻ đã phải chống chọi với thù trong, giặc ngoài. Mặc dù vậy, Chính phủ vẫn quan tâm đến việc ban hành pháp luật lao động, trong đó có vấn đề bồi thường thiệt hại. Ngày 12-03-1947, Chủ tịch Hồ Chí Minh ký sắc lệnh 29/SL quy định những giao dịch về việc làm công giữa các chủ nhân, giữa những người Việt Nam, hoặc người ngoại quốc và các công nhân Việt Nam. Sắc lệnh này quy định: *"Bên nào tự ý bãi khế ước phải bồi thường cho phía bên kia. Tiền bồi thường vì tự ý bãi khế ước khác hẳn tiền bồi thường vì không tuân thủ thời hạn báo trước"* [10, Điều 24]. Điều 26 Sắc lệnh buộc NSDLĐ có trách nhiệm liên đới bồi thường cùng NLĐ khi họ có can hệ vào sự việc gây thiệt hại cho NLĐ. Tuy nhiên, Sắc lệnh chỉ quy định trách nhiệm bồi thường khi chấm dứt QHLĐ mà chưa đề cập đến quyền được bồi thường đối với thiệt hại về tính mạng, sức khỏe của NLĐ.

2.1.2. Giai đoạn từ 1955 đến 1985

Nhìn chung, trong thời kỳ này, chúng ta đã xây dựng được những văn bản quy định về chế độ bồi thường thiệt hại nhưng việc bồi thường chỉ áp dụng đối với công chức, viên chức Nhà nước và tập trung chủ yếu vào khu vực kinh tế Nhà nước. Trong đó, NSDLĐ là Nhà nước, NLĐ là công nhân viên chức trong các cơ quan Nhà nước đó. Vì thế, chế độ bồi thường thiệt hại về vật chất không thực sự phát huy được tác dụng trong thực tiễn.

Vấn đề bồi thường thiệt hại trong quá trình lao động được quy định tại Nghị định 49/CP ngày 09/04/1968: *"Công nhân viên chức thiếu tinh thần trách nhiệm hoặc vi phạm kỷ luật lao động trong khi làm nhiệm vụ mà gây thiệt hại cho tài sản của Nhà nước thì phải bồi thường thiệt hại cho công quỹ"* [7, Điều 5]. Việc quy định trách nhiệm bồi thường thiệt hại nhằm nâng cao tinh thần trách nhiệm và ý thức bảo vệ của công của những NLĐ trong biên chế nhà nước, bù đắp toàn bộ hoặc một phần thiệt hại mà họ đã gây ra cho Nhà nước, nhưng có chiếu cố đến hoàn cảnh gia đình của họ. Tùy từng trường hợp cụ thể, NLĐ có thể phải bồi thường một phần hay toàn bộ thiệt hại nhưng tối đa không quá 3 tháng lương của người phạm lỗi. Nghị định còn quy định cách thức bồi thường là trừ dần vào lương tháng nhưng không dưới 10% và không quá 30% số lương và phụ cấp lương hàng tháng.

Ngoài ra, còn có một số văn bản trực tiếp quy định về vấn đề bồi thường thiệt hại trong quan hệ pháp luật lao động như:

+ Nghị định 217/CP ngày 08/06/1979 quy định về chế độ trách nhiệm, trong đó có bồi thường thiệt hại của cán bộ, nhân viên và cơ quan nhà nước;

+ Thông tư số 128/TT-LB ngày 24/07/1968 của Liên bộ Tài chính - Lao động - Tổng công đoàn quy định chế độ bồi thường trách nhiệm vật chất khi NLĐ vi phạm kỷ luật lao động hoặc thiếu tinh thần trách nhiệm trong quá trình sản xuất, công tác. Theo đó, trách nhiệm vật chất chỉ đặt ra khi người gây thiệt hại có lỗi và căn cứ vào những thiệt hại trực tiếp chứ không tính đến thiệt hại gián tiếp.

+ Thông tư liên ngành số 02/TTLN ngày 02/10/1985 của Tòa án nhân dân tối cao, Viện kiểm sát nhân dân tối cao, Bộ tư pháp, Bộ Lao động, Tổng cục dạy nghề hướng dẫn thực hiện thẩm quyền xét xử của Tòa án nhân dân về một số việc tranh chấp trong lao động trong đó quy định người học nghề phải bồi thường phí tổn cho nhà nước nếu tự ý bỏ học, phạm kỷ luật nghiêm trọng,

khai sinh lý lịch hoặc phạm pháp buộc phải thôi học cho về trước thời hạn, hoặc học xong không chịu về nước hoặc không chịu sự phân công của Nhà nước thì phải bồi thường phí tổn cho Nhà nước.

2.1.3. Giai đoạn từ 1986 đến trước khi ban hành BLLĐ 1994

Trong giai đoạn này đã có một số văn bản pháp luật lao động quy định tương đối cụ thể trách nhiệm bồi thường thiệt hại của các chủ thể khi tham gia các quan hệ do luật lao động điều chỉnh. Cụ thể là:

Pháp lệnh Hợp đồng lao động (ngày 10/09/1990) quy định bên nào vi phạm hợp đồng lao động mà gây thiệt hại cho bên kia, thì phải chịu trách nhiệm và phải bồi thường theo mức độ thiệt hại (Điều 7); Điều 24 còn xác định rõ khi chấm dứt hợp đồng lao động nếu vi phạm điều kiện về thời hạn báo trước để chấm dứt hợp đồng thì bên vi phạm phải chịu trách nhiệm và phải bồi thường cho bên kia số tiền tương ứng với tiền công (tiền lương) của những ngày không báo trước theo quy định của pháp luật.

Pháp lệnh Bảo hộ lao động ngày 10/09/1991 tại Điều 22 quy định: *"Người bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp được hưởng nguyên tiền công, tiền lương kể cả phụ cấp trong thời gian điều trị, điều dưỡng; được trợ cấp, bồi thường theo quy định của pháp luật"...*

2.1.4. Giai đoạn từ 1994 đến nay

Nhằm cụ thể hóa chủ trương, đường lối của Đảng trong sự nghiệp đổi mới đất nước, giải phóng sức lao động, tạo nhiều việc làm, nâng cao đời sống cho NLĐ cũng như cụ thể hóa các quy định của Hiến pháp 1992 về vấn đề lao động, ngày 23/06/1994, Bộ luật lao động đầu tiên của nước ta đã ra đời. BLLĐ 1994 đã đề cập khá cụ thể các vấn đề liên quan đến việc bồi thường thiệt hại trong quá trình lao động. Tiếp đó hàng loạt các văn bản dưới luật đã được ban hành nhằm hướng dẫn thực hiện các quy định của Bộ luật lao động về vấn đề bồi thường thiệt hại như: Nghị định 41/CP ngày 06/09/1995 quy

định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về tách nhiệm vật chất và kỷ luật lao động; Nghị định 06/CP ngày 20/01/1995 quy định về an toàn lao động và vệ sinh lao động; Nghị định số 33/2003/NĐ-CP ngày 02/04/2003 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 41/1995 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất; Thông tư 19/2003/TT-BLĐTBXH hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 41/1995 và Nghị định 33/2003/NĐ-CP.

Kế thừa và phát huy những quy định về bồi thường thiệt hại trong lao động trước đây, Bộ luật lao động 2012; Luật an toàn, vệ sinh lao động 2015 cùng các văn bản hướng dẫn như: Nghị định của Chính phủ số 44/2013/NĐ-CP ngày 10/05/2013 quy định chi tiết thi hành một số điều của BLLĐ về HĐLĐ; Nghị định của Chính phủ số 46/2013/NĐ-CP ngày 10/05/2013 quy định chi tiết thi hành một số điều của BLLĐ về tranh chấp lao động; Nghị định 44/2013/NĐ-CP quy định chi tiết một số điều của BLLĐ về hợp đồng lao động, Nghị định 45/2013/NĐ-CP quy định chi tiết một số điều của BLLĐ về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn lao động, vệ sinh lao động; Nghị định 05/2015/NĐ-CP hướng dẫn chi tiết thi hành một số điều của BLLĐ 2012, Thông tư 04/2015/TT-BLĐTBXH hướng dẫn thực hiện chế độ bồi thường, trợ cấp và chi phí y tế của NSDLĐ đối với NLĐ bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp,... đã có những quy định tương đối đầy đủ, hoàn thiện về chế độ bồi thường thiệt hại trong lao động, từ việc làm, học nghề, tiền lương, bảo hiểm xã hội đến xử lý kỷ luật, trách nhiệm vật chất, bồi thường tính mạng sức khỏe liên quan đến an toàn vệ sinh lao động,.… Như vậy, trong những năm gần đây pháp luật lao động đã có sự quy định khá đầy đủ và ngày càng chi tiết hơn về vấn đề bồi thường thiệt hại trong quan hệ lao động và một số quan hệ có liên quan đến quan hệ lao động. Nhờ vậy, về căn bản đã góp phần bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên khi tham gia, thực hiện và chấm dứt HĐLĐ, chấm dứt quan hệ lao

động và quan hệ có liên quan đến quan hệ lao động. Quy định pháp luật ngày càng hoàn thiện cũng góp phần quan trọng trong quá trình thực thi pháp luật lao động, và điều này còn thể hiện sự quan tâm của Đảng, Nhà nước đối với các thành viên trong xã hội và quan điểm bảo vệ toàn diện những lợi ích vật chất, tinh thần và sức khỏe của mỗi con người.

2.2. Thực trạng các quy định về bồi thường thiệt hại và thực tiễn áp dụng

2.2.1. Bồi thường thiệt hại về tài sản và thực tiễn áp dụng

Bồi thường thiệt hại về tài sản là mảng rất quan trọng hợp thành chế độ bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động. Đây là mảng phát sinh do các chủ thể có hành vi vi phạm, gây thiệt hại về tài sản cho nhau trong quá trình thực hiện quyền và nghĩa vụ lao động. Bồi thường thiệt hại về tài sản là hành vi khôi phục lại giá trị tài sản ban đầu đã bị tổn thất do hành vi vi phạm gây ra. Trong quan hệ này, bên phải bồi thường có thể là NLĐ, NSDLĐ hoặc chủ thể khác có liên quan.

Trường hợp NLĐ bồi thường cho NSDLĐ được pháp luật lao động quy định thành một chế độ pháp lý gọi là chế độ trách nhiệm vật chất. Hiểu một cách chung nhất thì trách nhiệm vật chất của NLĐ trong quan hệ lao động là trách nhiệm bồi thường những thiệt hại về tài sản do hành vi vi phạm kỷ luật lao động hoặc thiếu tinh thần trách nhiệm trong sản xuất, công tác gây ra.

Trách nhiệm vật chất có 4 đặc điểm cơ bản: i) Chỉ áp dụng đối với một bên của quan hệ lao động là NLĐ; ii) Phát sinh khi NLĐ thực hiện quyền, nghĩa vụ lao động trong quan hệ lao động; iii) Do NSDLĐ áp dụng với NLĐ; iv) Tài sản thiệt hại đang thuộc quyền quản lý, sử dụng, bảo quản, lưu giữ hoặc chế biến của NLĐ [4]. Việc quy định trách nhiệm vật chất trong Luật lao động nhằm đảm bảo quyền sử dụng hợp pháp đối với vốn và tài sản trong doanh nghiệp, bảo đảm sự đền bù toàn bộ hoặc một phần thiệt hại về vật chất cho NSDLĐ. Từ đó góp phần đảm bảo và tăng cường kỷ luật lao động trong doanh nghiệp, nâng cao ý thức chấp hành kỷ luật lao động của NLĐ.

Theo quy định tại Khoản 1, Điều 130, BLLĐ 2012: *"... Người lao động làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của người sử dụng lao động thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật".* Như vậy, trách nhiệm bồi thường thiệt hại về tài sản cho NSDLĐ của NLĐ phát sinh khi NLĐ làm hỏng các thiết bị, tư liệu sản xuất mà họ được NSDLĐ giao cho sử dụng và quản lý trong quá trình lao động.

Về nguyên tắc, việc xác định mức bồi thường, cách thức bồi thường phải tuân theo quy định tại BLLĐ 2012: *"Việc xem xét, quyết định* mức bồi thường thiệt hại *phải căn cứ vào lỗi, mức độ thiệt hại thực tế và hoàn cản thực tế gia đình, nhân thân và tài sản của người lao động"* [14, Điều 131, Khoản 1]. Như vậy, khi đã xác định được thiệt hại về tài sản thực tế xảy ra cho NSDLĐ, có mối quan hệ nhân quả giữa hành vi của NLĐ với thiệt hại đó, xác định được chính xác người gây thiệt hại, thì việc yêu cầu bồi thường thiệt hại cũng phải được cân nhắc kỹ càng các yếu tố:

Một là, mức độ lỗi của NLĐ là có lỗi hay không có lỗi. NLĐ sẽ được coi là không có lỗi trong trường hợp *"do thiên tai, hỏa hoạn, địch họa, dịch bệnh, thảm họa, sự kiện khách quan không thể lường trước được và không thể khắc phục được mặc dù đã áp dụng mọi biện pháp cần thiết và khả năng cho phép thì không phải bồi thường"* [14, Điều 130, Khoản 2]. Trong trường hợp NLĐ có lỗi thì tùy thuộc mức độ lỗi là cố ý hay vô ý mà họ sẽ phải bồi thường một phần hoặc toàn bộ theo giá thị trường phần tài sản bị hư hỏng, mất mát đó.

Hai là, mức độ thiệt hại thực tế: mức bồi thường mà NLĐ phải trả cho NSDLĐ không vượt quá thiệt hại thực tế mà NSDLĐ phải gánh chịu. Tùy từng trường hợp mà NLĐ phải bồi thường toàn bộ hoặc một phần thiệt hại về tài sản.

Ba là, ngoài các căn cứ trên, BLLĐ 2012 còn quy định NSDLĐ khi xử

lý bồi thường thiệt hại phải cân nhắc đến hoàn cảnh thực tế gia đình, nhân thân và tài sản của NLĐ để giúp cho việc bồi thường thiệt hại này được chính xác, hiệu quả. Tuy nhiên, luật cũng nên bổ sung quy định NSDLĐ phải xem xét thêm các yếu tố khác như khả năng,k inh nghiệm làm việc, ý thức kỷ luật, thái độ của NLĐ trước, trong và sau khi vi phạm để đảm bảo việc bồi thường thiệt hại được đúng người, đúng lỗi, công bằng, hợp lý.

Về trình tự, thủ tục xử lý bồi thường thiệt hại, BLLĐ 2012 ghi nhận trình tự, thủ tục, thời hiệu xử lý việc bồi thường thiệt hại được áp dụng theo quy định tại Điều 123 và Điều 124 (Khoản 2, Điều 131), bao gồm các bước sau:

Bước 1. Thông báo

Người sử dụng lao động gửi thông báo bằng văn bản về việc tham dự cuộc họp xử lý bồi thường thiệt hại cho Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên cơ sở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở, NLĐ, cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật của NLĐ dưới 18 tuổi ít nhất 5 ngày làm việc trước khi tiến hành cuộc họp.

Bước 2. Họp xử lý bồi thường thiệt hại

Cuộc họp xử lý bồi thường thiệt hại được tiến hành khi có mặt đầy đủ các thành phần tham dự được thông báo theo quy định nêu trên. Trường hợp NSDLĐ đã 3 lần thông báo bằng văn bản, mà một trong các thành phần tham dự không có mặt thì NSDLĐ tiến hành cuộc họp xử lý bồi thường thiệt hại, trừ trường hợp NLĐ đang trong thời gian không được xử lý bồi thường thiệt hại như nghỉ ốm đau, đang bị tạm giữ, tạm giam,… Cuộc họp xử lý bồi thường thiệt hại phải được lập thành biên bản và được thông qua các thành viên tham dự trước khi kết thúc cuộc họp. Biên bản phải có đầy đủ chữ ký của các thành phần tham dự cuộc họp và người lập biên bản. Trường hợp một trong các thành phần đã tham dự cuộc họp mà không ký vào biên bản thì phải ghi rõ lý do.

Bước 3. Quyết định xử lý bồi thường thiệt hại

Người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp là người có thẩm quyền ra quyết định xử lý bồi thường thiệt hại đối với NLĐ. Người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động chỉ có thẩm quyền xử lý bồi thường thiệt hại theo hình thức khiển trách. Quyết định xử lý bồi thường thiệt hại phải được ban hành trong thời hạn của thời hiệu xử lý bồi thường thiệt hại hoặc thời hạn kéo dài thời hiệu xử lý bồi thường thiệt hại và phải được gửi đến các thành phần tham dự phiên họp.

Một lưu ý đó là, về thời hiệu áp dụng trách nhiệm vật chất đối với NLĐ, Hiện nay, BLLĐ 2012 quy định thời hiệu xử lý bồi thường thiệt hại tối đa là 6 tháng, kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm. Trường hợp hành vi vi phạm liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của NSDLĐ thì thời hiệu xử lý bồi thường thiệt hại tối đa là 12 tháng.

Tóm lại, các quy định của pháp luật về thủ thục áp dụng trách nhiệm vật chất là tương đối chặt chẽ và hợp lý. Với những thủ tục như trên, cơ chế mới về kỷ luật lao động và áp dụng trách nhiệm vật chất đã đạt được ba tác dụng: tôn trọng quyền ra quyết định xử lý kỷ luật và áp dụng trách nhiệm vật chất của NSDLĐ; tôn trọng và nâng cao địa vị pháp lý của tổ chức công đoàn; đơn giản hóa thủ tục tổ chức phiên họp đảm bảo được quyền và lợi ích chính đáng của các bên [8, tr. 40]. Tuy nhiên, trên thực tế, khi xử lý, các doanh nghiệp thường không lập Hội đồng xử lý, không tôn trọng quyền bào chữa của NLĐ.

Ví dụ: tại công ty Dasco khi bị mất cắp 25 lít hương liệu (đã tìm thấy ngay sau đó) thì công ty đã ra ngay quyết định buộc 08 công nhân phải bồi thường với mức 2.130.000 đồng/người mà không tham khảo ý kiến ban chấp hành công đoàn cơ sở và không cần quan tâm đến ý kiến những công nhân này. Song rất may các cơ quan có thẩm quyền đã kịp thời can thiệp và buộc công ty phải thực hiện đúng các quy định của pháp luật [16, tr. 8].

Khi bị xử lý bồi thường thiệt hại, NLĐ phải trả cho NSDLĐ một khoản để bù đắp lại những thiệt hại về tài sản mà NSDLĐ phải gánh chịu do hành vi của NLĐ. Mức bồi thường được quy định cụ thể tại Điều 130 BLLĐ quy định như sau:

> Trường hợp người lao động gây thiệt hại không nghiêm trọng do sơ suất với giá trị không quá 10 tháng lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố được áp dụng tại nơi người lao động làm việc, thì người lao động phải bồi thường nhiều nhất là 03 tháng tiền lương và bị khấu trừ hằng tháng vào lương theo quy định tại khoản 3 Điều 101 của Bộ luật này [14, Điều 130].

Vấn đề này cũng được hướng dẫn tại Điều 32, Nghị định 05/2015/NĐ-CP hướng dẫn chi tiết thi hành một số điều của BLLĐ 2012 như sau:

> 1. Người lao động phải bồi thường nhiều nhất là 03 tháng tiền lương ghi trong hợp đồng lao động của tháng trước liền kề trước khi gây thiệt hại bằng hình thức khấu trừ hằng tháng vào lương theo quy định tại Khoản 3 Điều 101 của Bộ luật Lao động do sơ suất làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị với giá trị thiệt hại thực tế không quá 10 tháng lương tối thiểu vùng áp dụng tại nơi người lao động làm việc do Chính phủ công bố.... Trường hợp thiệt hại do thiên tai, hỏa hoạn, địch họa, dịch bệnh, thảm họa hoặc do sự kiện xảy ra khách quan không thể lường trước được và không thể khắc phục được mặc dù NSDLĐ đã áp dụng mọi biện pháp cần thiết và khả năng cho phép thì người lao động không phải bồi thường.

Ngoài ra, tại Khoản 2, Điều 32, Nghị định 05/2015/NĐ-CP cũng quy định NLĐ phải bồi thường thiệt hại một phần hoặc toàn bộ theo thời giá thị trường khi thuộc một trong các trường hợp sau:

- Do sơ suất làm hư hỏng dụng cụ thiết bị với giá trị thiệt hại thực tế từ

10 tháng lương tối thiểu vùng trở lên áp dụng tại nơi NLĐ làm việc do Chính phủ công bố;

- Làm mất dụng cụ, thiết bị, tài sản của NSDLĐ hoặc tài sản khác do NSDLĐ giao;

- Tiêu hao vật tư quá định mức cho phép của NSDLĐ.

Như vậy, đối với trường hợp NLĐ làm mất dụng cụ, thiết bị, hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép, NLĐ phải đền bù cho NSDLĐ. Trong trường hợp này, pháp luật không quy định cụ thể mức và cách thức bồi thường mà trao quyền cho NSDLĐ tự quyết định việc bồi thường một phần hay toàn bộ thiệt hại theo giá thị trường và có quy định trước trong nội quy lao động. Đồng thời, để đảm bảo quyền tự định đoạt của các bên, pháp luật cũng thừa nhận trường hợp bồi thường theo hợp đồng trách nhiệm. Cụ thể, Khoản 3, Điều 32, Nghị định 05/2015/NĐ-CP có ghi nhận quy định rằng *"Trường hợp người lao động gây thiệt hại cho người sử dụng lao động theo quy định tại Khoản 2 Điều này mà có hợp đồng trách nhiệm với người sử dụng lao động thì phải bồi thường theo hợp đồng trách nhiệm".* Quy định định bồi thường thiệt hại dựa trên cơ sở thỏa thuận của các bên hoặc theo nội quy lao động giúp cho NSDLĐ xử lý việc bồi thường một cách linh hoạt, phù hợp với điều kiện thực tế của doanh nghiệp. Đây là sự bảo hộ của nhà nước nhằm không để ảnh hưởng đến quyền tự do kinh doanh của NSDLĐ, đồng thời nâng cao tinh thần trách nhiệm của NLĐ đối với tài sản được giao giữ, bảo quản, tránh lạm dụng để trộm cắp, tham ô tài sản mà trong nhiều trường hợp NSDLĐ không kiểm soát được [20, tr. 325].

Đối với việc NLĐ sơ suất, gây thiệt hại không nghiêm trọng với giá trị không quá 10 tháng lương tối thiểu vùng, việc bồi thường thiệt hại được tiến hành bằng cách khấu trừ không quá 03 tháng tiền lương vào lương hàng tháng của NLĐ. Theo quy định tại BLLĐ 2012: *"Mức khấu trừ tiền lương hằng*

tháng không được quá 30% tiền lương hằng tháng của người lao động sau khi trích nộp các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thuế thu nhập" [14, Điều 101, Khoản 3]. Việc quy định mức bồi thường như vậy nhằm đảm bảo được mức sống cho NLĐ, thể hiện sự chia sẻ của NSDLĐ đối với NLĐ, đồng thời cũng tính đến nguyên nhân gây thiệt hại do sơ suất từ việc không đủ khả năng hoặc những nguyên nhân tâm lý khác mà không phải lúc nào NLĐ cũng khắc phục được trong quá trình thực hiện nghĩa vụ lao động. Tuy vậy, nếu tính theo cách này, phải mất hơn 09 tháng NSDLĐ mới lấy lại được số tiền bồi thường của NLĐ, trong khi nếu tài sản của họ bị thiệt hại có giá trị 10 tháng lương tối thiểu vùng, một con số không hề nhỏ, thì thiệt thòi cho NSDLĐ trong trường hợp này cũng rất lớn. Quy định này dồn thêm gánh nặng tài chính cho NSDLĐ và chưa thực sự có tác dụng răn đe nhiều đối với NLĐ làm hư hỏng tài sản.

Đối với trường hợp NLĐ gây thiệt hại nghiêm trọng cho tài sản của NSDLĐ thì việc bồi thường thiệt hại về cơ bản áp dụng theo quy định của luật dân sự, và NLĐ có nguy cơ bị sa thải. Về vấn đề này, BLLĐ cần có quy định và hướng dẫn chi tiết hơn, để tạo điều kiện cho việc thực hiện pháp luật được thuận tiện và minh bạch, đảm bảo lợi ích chính đáng của các chủ thể [5]. Thực tế, việc xác định mức độ lỗi và mức độ thiệt hại không hề dễ dàng do dây chuyền sản xuất trong doanh nghiệp thường do nhiều nhân viên cùng vận hành, hơn nữa, các thiết bị máy móc cũng có những hao mòn nhất định sau thời gian đưa vào sử dụng. Để xác định lỗi và mức bồi thường nhiều khi còn phụ thuộc vào ý chí chủ quan cũng như định kiến của NSDLĐ đối với NLĐ. Do đó, để giải quyết triệt để, công bằng, minh bạch vấn đề bồi thường thiệt hại là một thách thức lớn đối với các nhà làm luật.

Trách nhiệm vật chất là một cơ chế pháp lý được áp dụng nhằm đảm bảo quyền lợi cho NSDLĐ, là cơ sở để họ đòi bồi thường và quy định mức bồi

thường khi có hành vi vi phạm từ phía NLĐ. Ngoài ra, trách nhiệm vật chất cũng bảo vệ NLĐ bởi trong một số trường hợp pháp luật cho phép NLĐ có thể phải bồi thường thiệt hại nhưng với giá trị thấp hơn giá trị thiệt hại thực tế.

Trên thực tế nhiều trường hợp NLĐ gây thiệt hại không nghiêm trọng do vô ý nhưng NSDLĐ vẫn áp dụng trách nhiệm bồi thường theo luật dân sự để giải quyết vụ việc cho nhanh chóng và có lợi cho họ. Thực tế hiện tượng trên thường diễn ra ở các doanh nghiệp ngoài quốc doanh, những doanh nghiệp này không ban hành nội quy lao động nên việc áp dụng trách nhiệm vật chất diễn ra tùy tiện, trái quy định của pháp luật. Hầu hết các doanh nghiệp này đều không muốn áp dụng trách nhiệm, mức và cách bồi thường như Luật lao động quy định vì nếu áp dụng sẽ ảnh hưởng lớn đến quá trình sản xuất kinh doanh và giảm lợi nhuận của doanh nghiệp. Do đó, khi NLĐ gây thiệt hại về tài sản cho doanh nghiệp thường bị doanh nghiệp buộc bồi thường 100% và thực hiện bồi thường một lần mà không quan tâm đến tính chất của thiệt hại, mức độ lỗi cũng như hoàn cảnh gia đình NLĐ. Khi xử lý, các doanh nghiệp này thường không thành lập hội đồng xem xét trách nhiệm vật chất, không tôn trọng quyền bào chữa của NLĐ. Vụ án tại Công ty Daso cho thấy khi công ty bị mất 25 lít hương liệu thì công ty đã ra ngay quyết định buộc 8 công nhân mỗi người phải bồi thường 2.103.000đ mà không tham khảo ý kiến của ban chấp hành công đoàn của công ty cũng như không quan tâm đến ý kiến của những người công nhân này. Song vụ việc đã được sự can thiệp kịp thời của cơ quan nhà nước có thẩm quyền và buộc công ty phải thực hiện đúng các quy định của pháp luật đối với những NLĐ vi phạm [5].

Thực tế cho thấy, hầu hết nơi nào NLĐ có ý thức tuân thủ kỷ luật lao động tốt thì nơi đó việc gây thiệt hại tài sản cho doanh nghiệp ít xảy ra. Điều đó đã tạo nên sự phát triển ổn định và hiệu quả làm việc trong các doanh nghiệp. Ở những nơi có công đoàn đủ mạnh để điều hòa quan hệ chủ - thợ, có

sự tương trợ giúp đỡ lẫn nhau giữa NLĐ và NSDLĐ, thì ở đó việc bồi thường trách nhiệm vật chất thường suôn sẻ và triệt để. Khi tiến hành áp dụng trách nhiệm vật chất, các doanh nghiệp này thường thực hiện đúng các quy định về trình tự, thủ tục xử lý việc bồi thường thiệt hại như lập hội đồng xử lý, lập biên bản xử lý và ra quyết định xử lý việc bồi thường thiệt hại. Do có những quy định rõ ràng, phù hợp, đồng thời lại phổ biến đến từng NLĐ nên nhiều doanh nghiệp đã có những chuyển biến tích cực trong công tác xử lý trách nhiệm vật chất.

Việc thực hiện trách nhiệm vật chất có tốt hay không còn phụ thuộc nhiều vào nội quy của đơn vị quy định như thế nào. Khi những quy định trong nội quy có tình, có lý sẽ nâng cao được tinh thần trách nhiệm và khuyến khích NLĐ thực hiện tốt nội quy.

Tuy nhiên, do nhiều nguyên nhân như trình độ chuyên môn, ý thức tổ chức kỷ luật kém của một số NLĐ nên hàng năm ở các đơn vị sử dụng lao động vẫn xảy ra tình trạng có những vụ giải quyết bồi thường gây bất bình cho NLĐ. Thực tế nhiều trường hợp NLĐ gây thiệt hại không nghiêm trọng vì lý do vô ý nhưng NSDLĐ vẫn áp dụng trách nhiệm bồi thường thiệt hại theo luật dân sự để giải quyết vụ việc cho nhanh chóng và có lợi cho NSDLĐ và điều này bắt nguồn từ sự không rõ ràng trong quy định như đã phân tích ở trên. Tình trạng trên đặc biệt nghiêm trọng ở các đơn vị kinh tế tư nhân. Nhiều doanh nghiệp không có nội quy lao động nên việc truy cứu trách nhiệm vật chất của NLĐ rất tùy tiện, trái với những quy định của pháp luật. Hầu hết các doanh nghiệp này đều không muốn áp dụng mức bồi thường và cách thức bồi thường như luật định vì làm như thế sẽ ảnh hưởng đến quá trình sản xuất kinh doanh gây thiệt hại về tài sản co danh nghiệp thì thường bị doanh nghiệp buộc bồi thường 100% và thực hiện một lần mà không hề quan tâm đến tính

chất của thiệt hại, mức độ lỗi cũng như hoàn cảnh gia đình NLĐ. Ví dụ như: nội quy lao động Ngân hàng TMCP Sài Gòn – Hà Nội quy định:

> **Xác định mức độ thiệt hại:** NLĐ vi phạm KLLĐ gây ra thiệt hại về tài sản của SHB:
>
> 1. Thiệt hại dưới 05 triệu đồng được coi là không nghiêm trọng; Thiệt hại từ 05 triệu đồng trở lên được coi là nghiêm trọng.
>
> 2. Do đặc thù ngành nghề cần thiết giữ nghiêm kỷ luật đối với mọi NLĐ, nên khi xác định hậu quả nghiêm trọng quy định tại khoản 1 Điều này còn tính đến cả hậu quả phi vật chất [12, Điều 37].
>
> **Xử lý vi phạm chế độ trách nhiệm bồi thường vật chất**
>
> 1. Mức bồi thường:
>
> a) Người lao động vi phạm chế độ trách nhiệm vật chất được quy định tại Điều 36 phải chịu trách nhiệm bồi thường 100% thiệt hại hoàn trả SHB... [12, Điều 38].

Các quy định này của Ngân hàng SHB rõ ràng có những điều khoản trái pháp luật như quy định về bồi thường đến cả hậu quả phi vật chất, và không cần phân biệt thiệt hại do làm mất hay làm hư hỏng tài sản…như quy định của pháp luật. Ngoài ra, qua xem xét một số bản nội quy của các doanh nghiệp có thể nhận thấy, hầu hết các doanh nghiệp đang đồng nhất trách nhiệm vật chất trong luật lao động với các loại trách nhiệm bồi thường khác, cụ thể là bồi thường thiệt hại trong dân sự. Điều này, một phần có thể giải thích là do sự kém hiểu biết của NSDLĐ về trách nhiệm vật chất, cũng có thể là do việc cố tình quy định trái pháp luật để mang lại lợi ích tốt nhất cho mình của các doanh nghiệp.

Tóm lại, trách nhiệm vật chất được xem như là một cơ chế đảm bảo quyền lợi cho NSDLĐ; là cơ sở để họ đòi bồi thường và quyết định mức bồi thường khi có hành vi vi phạm từ phía NLĐ. Đồng thời pháp luật về trách

nhiệm vật chất ở khía cạnh khác đã tạo ra được cơ chế bảo vệ NLĐ một cách chặt chẽ, nhiều trường hợp NLĐ chỉ phải bồi thường thấp hơn giá trị của sự thiệt hại và họ vẫn đảm bảo được cuộc sống trong thời gian thực hiện bồi thường. Mặt khác, để đảm bảo quyền tự định đoạt của các bên, pháp luật cũng ghi nhận thỏa thuận của họ. Điều đó thể hiện sự bảo hộ của Nhà nước nhằm để không ảnh hưởng đến quyền tự do kinh doanh của NSDLĐ đồng thời cũng tăng cường trách nhiệm của NLĐ với tài sản của doanh nghiệp.

2.2.2. Bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng và thực tiễn áp dụng

2.2.2.1. Bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động là cơ sở pháp lý làm phát sinh quan hệ lao động cá nhân giữa NLĐ và NSDLĐ, tại đây, quyền và nghĩa vụ của cả hai bên trong quan hệ lao động cũng được thỏa thuận trên cơ sở nguyên tắc tự do, tự nguyện, bình đẳng. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện HĐLĐ, xuất phát từ nhiều lý do khách quan và chủ quan, các bên trong quan hệ lao động có thể có những hành vi vi phạm HĐLĐ, dẫn đến phải bồi thường thiệt hại. Trường hợp cơ bản và quan trọng nhất khi vi phạm HĐLĐ dẫn đến phải bồi thường thiệt hại đó chính là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật hoặc chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp thay đổi cơ cấu doanh nghiệp hoặc vì lý do kinh tế.

- *Trách nhiệm bồi thường thiệt hại khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.*

Khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng không đúng căn cứ pháp luật, hoặc không tuân thủ các quy định về thủ tục, hoặc vi phạm các quy định về những trường hợp không được chấm dứt hợp đồng, người sử dụng sẽ bị coi là chấm dứt hợp đồng trái pháp luật. Theo pháp luật hiện hành, NSDLĐ chỉ có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng khi có một trong các căn cứ được quy định tại Khoản 1, Điều 38 của BLLĐ 2012:

Một là, trường hợp NLĐ không hoàn thành công việc được giao theo HĐLĐ. Theo hướng dẫn tại Khoản 1, Điều 12 của Nghị định 05/2015/NĐ-CP thì NSDLĐ phải quy định cụ thể tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của doanh nghiệp, làm cơ sở đánh giá NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ do NSDLĐ ban hành sau khi có ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.

Hai là, trường hợp NLĐ bị ốm đau, tai nạn điều trị quá thời hạn cho phép. Cụ thể, NLĐ nghỉ điều trị từ 12 tháng liên tục nếu làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn; đã điều trị 06 tháng liên tục đối với NLĐ làm theo HĐLĐ xác định thời hạn và quá nửa thời hạn HĐLĐ đối với người làm theo HĐLĐ 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 NLĐ bình phục, thì NLĐ được xem xét để tiếp tục giao kết HĐLĐ.

Ba là, trường hợp do thiên tai , hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật, mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc. Theo hướng dẫn tại Khoản 2, Điều 12, Nghị định 05/2015/NĐ-CP thì lý do bất khả kháng bao gồm các trýờng hợp như sau: địch họa, dịch bệnh; Di dời hoặc thu hẹp địa điểm sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Bốn là, trường hợp NLĐ không có m ặt tại nơi làm việc sau thời hạn tạm hoãn thực hiện HĐLĐ , có thể là trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn HĐLĐ hoặc một thời hạn khác do NLĐ và NSDLĐ thỏa thuận với nhau. Đây là một điểm mới của BLLĐ 2012 so với BLLĐ cũ, theo luật cũ thì không coi đây là một trong các trường hợp mà NSDLĐ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo quy định tại Khoản 1 Điều 38 BLLĐ, NSDLĐ phải tuân thủ thời gian báo trước cho NLĐ, đó là ít nhất 45 ngày đối với HĐLĐ không xác định thời hạn; ít nhất 30 ngày đối với HĐLĐ xác định thời hạn; ít nhất 03 ngày làm việc đối với trường hợp NLĐ ốm đau, tai nạn nêu ở trên và đối với HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

Trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là trường hợp họ không chấm dứt HĐLĐ theo các căn cứ và/ hoặc thủ tục quy định tại Điều 38 BLLĐ, và chấm dứt không thuộc các trường hợp chấm dứt HĐLĐ theo quy định tại Điều 36 BLLĐ. Khi đó, theo quy định tại Điều 42 BLLĐ, NSDLĐ phải chịu những hậu quả pháp lý như : nhận NLĐ trở lại làm việc theo HĐLĐ đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày NLĐ không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ; trường hợp NLĐ không muốn tiếp tục làm việc, thì ngoài khoản tiền bồi thường nêu trên, NSDLĐ phải trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ. Trợ cấp thôi việc áp dụng đối với NLĐ đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, mức trợ cấp được tính như sau: mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian NLĐ đã làm việc thực tế cho NSDLĐ trừ đi thời gian NLĐ đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội và thời gian làm việc đã được NSDLĐ chi trả trợ cấp thôi việc. Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi NLĐ thôi việc. Như vậy, chỉ những NLĐ làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên trong doan nghiệp mới có thể được hưởng trợ cấp thôi việc, mức trợ cấp hiện nay là nửa tháng tiền lương cho mỗi năm làm việc dường như cũng chưa đáp ứng được nhu cầu sinh hoạt tối thiểu của NLĐ ở nhiều địa phương. Bên cạnh đó, mức lương theo HĐLĐ hiện nay ở nhiều

doanh nghiệp chỉ ghi mức lương tối thiểu để đóng BHXH ở mức thấp, chứ không hề ghi mức lương thực nhận của NLĐ, điều này cũng hạn chế quyền lợi của NLĐ.

Trong trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật mà không muốn nhận lại NLĐ và NLĐ đồng ý, thì ngoài khoản tiền bồi thường và trợ cấp thôi việc, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ để chấm dứt HĐLĐ. Đối với trường hợp NSDLĐ vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho NLĐ một khoản tiền tương ứng với tiền lương của NLĐ trong những ngày không báo trước.

Hiện nay, BLLĐ 2012 quy định rằng, trong trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, NSDLĐ phải nhận NLĐ vào trở lại làm việc. Tuy vậy, trên thực tế, tính khả thi của quy định này rất thấp bởi NSDLĐ đã không muốn sự có mặt của NLĐ trong đơn vị mình thì việc tiếp tục hợp tác là khó có khả năng thực hiện. Trong nhiều trường hợp NLĐ phải tự rút lui mặc dù họ không muốn. Hơn nữa, pháp luật cũng chưa quy định cụ thể biện pháp đảm bảo việc buộc NSDLĐ phải nhận NLĐ trở lại làm việc, vì thế trên thực tế không ít trường hợp NSDLĐ không chấp hành quyết định của cơ quan.

Mặc dù quy định của pháp luật tương đối rõ ràng, nhưng trên thực tế xét xử, việc xác định tiền lương làm căn cứ tính trợ cấp còn có nhiều cách hiểu chưa thống nhất tại các cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Chẳng hạn như vụ án ông Li Dao Young kiện Công ty TNHH Nhựa Chinli tháng 02/2011 vì lý do chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật [17]. Mức bồi thường mà ông Li Dao Young yêu cầu Công ty TNHH Nhựa Chinli bao gồm: Tiền lương tháng, tiền lương những ngày không được làm việc, tiền bồi thường danh dự, chi phí ăn ở trong thời gian bị đơn phương chấm dứt, trợ cấp thôi việc, tiền nghỉ phép, tiền

vé máy bay; tổng cộng là 295.726.241 đồng. Mức lương tháng mà ông Li Dao Young đưa ra ở đây là 1111 USD,mức lương trong vòng 02 tháng trước khi ông bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Tuy nhiên, phía công ty cho rằng, mức lương tháng làm căn cứ bồi thường cho ông Young chỉ là 700 USD/tháng (gồm lương cơ bản 500 USD/tháng, 100 USD phụ cấp chức vụ, 100 USD phụ cấp trách nhiệm), cũng là mức mà ông đóng thuế thu nhập cá nhân trong suốt thời gian thực hiện HĐLĐ. Hơn nữa, vì ông Young là chuyên gia quản lý sản xuất, chi phí đi lại ăn ở của ông Young đã cấu thành trong lương.

Bản án Lao động sơ thẩm số 12/2011/LĐ-ST ngày 15/9/2011 của Tòa án nhân dân thị xã Thuận An đã quyết định chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Li Dao Young, ghi nhận sự tự nguyện không quay lại công ty làm việc của ông Li Dao Young; buộc công ty TNHH nhựa Chinli thanh toán cho ông Li Dao Young tiền lương tháng 5/2011 và bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Tổng số tiền là 212.065.439 đồng. Mức lương mà Toà sơ thẩm lấy làm căn cứ bồi thường là mức 1000 USD/tháng

Tuy nhiên, Bản án Lao động phúc thẩm số 02/2012/LĐ-PT ngày 27/02/2012 của Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương đã quyết định lấy mức lương là 700 USD/tháng làm căn cứ bồi thường.

Vụ án đã được kháng cáo tại Toà Tối cao theo thủ tục giám đốc thẩm, và theo quan điểm của Toà Lao động – Toà tối cao, mức lương xác định làm căn cứ bồi thường thiệt hại đối với NLĐ trong trường hợp này là 700 USD.

- *Trách nhiệm bồi thường thiệt hại khi NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ vì lý do thay đổi cơ cấu công nghệ hoặc chấm dứt vì lý do kinh tế*

Bên cạnh các trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo Điều 38 của BLLĐ, NSDLĐ cũng được đơn phương chấm dứt trong trường hợp thay đổi cơ cấu công nghệ hoặc vì lý do kinh tế quy định tại Điều 44 của BLLĐ

2012 và trường hợp doanh nghiệp có sự thay đổi như chia, tách, hợp nhất, sáp nhập quy định tại Điều 45 của BLLĐ 2012. Vấn đề như thế nào là thay đổi cơ cấu công nghệ hay lý do kinh tế đã được hướng dẫn tại Điều 13, Nghị định 05/2015/NĐ-CP như sau: Thay đổi cơ cấu, công nghệ tại Khoản 1 Điều 44 của Bộ luật Lao động gồm các trường hợp sau đây: thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động; thay đổi sản phẩm, cơ cấu sản phẩm; thay đổi quy trình, công nghệ, máy móc, thiết bị sản xuất, kinh doanh gắn với ngành, nghề sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ. Lý do kinh tế tại Khoản 2 Điều 44 của Bộ luật Lao động thuộc một trong các trường hợp sau đây: khủng hoảng hoặc suy thoái kinh tế; thực hiện chính sách của Nhà nước khi tái cơ cấu nền kinh tế hoặc thực hiện cam kết quốc tế. Sáp nhập hợp nhất hay chia tách doanh nghiệp là trường hợp bản thân cơ cấu doanh nghiệp có sự thay đổi. Nhìn chung, để chấm dứt đúng pháp luật, NSDLĐ cũng phải tuân thủ lý do chấm dứt, đồng thời, phải đảm bảo thủ tục chấm dứt được quy định tại Điều 44, 45 của BLLĐ 2012 về việc thông báo cho đại diện tập thể lao động, thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý lao động cấp tỉnh, xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động. Sau khi tuân thủ các bước trong thủ tục chấm dứt HĐLĐ vì thay đổi cơ cấu công nghệ, lý do kinh tế hoặc trường hợp doanh nghiệp có sự thay đổi, NSDLĐ được đơn phương chấm dứt và phải trả cho NLĐ trợ cấp mất việc làm. Điều kiện để NLĐ được hưởng trợ cấp mất việc làm là phải làm việc thường xuyên cho NSDLĐ từ 12 tháng trở lên. Mức trợ cấp mất việc làm mỗi năm làm việc trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương. Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian NLĐ đã làm việc thực tế cho NSDLĐ trừ đi thời gian NLĐ đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội và thời gian làm việc đã được NSDLĐ chi trả trợ cấp thôi việc. Tiền lương để tính trợ cấp mất việc làm, cũng giống như tiền lương tính trợ cấp thôi việc, là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi NLĐ

mất việc làm. Bên cạnh đó, tại Khoản 4, Điều 14, Nghị định 05/2015/NĐ-CP cũng có hướng dẫn về tính trợ cấp trong một số trường hợp đặc biệt, giảm thiểu được những tranh chấp lao động trên thực tế trong trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ:

Chẳng hạn, đối với trường hợp NLĐ có thời gian làm việc thực tế cho NSDLĐ từ đủ 12 tháng trở lên mất việc làm nhưng thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm ít hơn 18 tháng thì NSDLĐ có trách nhiệm chi trả trợ cấp mất việc làm cho NLĐ ít nhất bằng 02 tháng tiền lương. Còn đối với trường hợp sau khi sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã mà NLĐ chấm dứt hợp đồng lao động thì NSDLĐ có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm đối với thời gian NLĐ đã làm việc cho mình và thời gian NLĐ đã làm việc cho NSDLĐ trước khi sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã.

Về bản chất, trợ cấp mất việc làm bao gồm một nửa là trợ cấp thôi việc, một nửa là tiền bồi thường của NSDLĐ cho NLĐ. Mức bồi thường của NSDLĐ cho NLĐ trong trường hợp chấm dứt theo Điều 44 và Điều 45 của BLLĐ 2012 thực sự vẫn còn khá thấp, trong khi trường hợp này cũng có thể coi là trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ, lý do chấm dứt ở đây xuất phát từ phía doanh nghiệp,tự bản thân NSDLĐ muốn thay đổi phương thức kinh doanh, cải tiến sản xuất. Mức bồi thường hiện cũng chỉ căn cứ vào số năm làm việc chứ không căn cứ vào thời hạn làm việc còn lại của HĐLĐ nên chưa thực sự phù hợp với bản chất của việc bồi thường là căn cứ vào mức thiệt hại. Điều này dẫn tới tình trạng là 02 HĐLĐ có thời hạn làm việc như nhau, nhưng NLĐ có thời gian làm việc lâu hơn, thời gian làm việc còn lại của HĐLĐ ngắn hơn, thời gian mất việc làm ít hơn, lại được hưởng bồi thường cao hơn.

Bên cạnh đó, pháp luật quy định điều kiện NLĐ được hưởng trợ cấp mất việc làm là làm việc thường xuyên trong doanh nghiệp từ đủ 12 tháng trở

lên, còn đối với NLĐ chưa làm việc đủ 12 tháng thì không được hưởng trợ cấp mất việc làm, đồng nghĩa với việc họ không được hưởng bồi thường thiệt hại. Điều này gây khó khăn cho NLĐ chưa làm việc đủ 12 tháng khi họ chưa tìm được việc làm mới, chưa đảm bảo được nguyên tắc bảo vệ NLĐ. Do vậy, BLLĐ nên có những hướng dẫn cụ thể hơn để đảm bảo quyền lợi hợp pháp cho nhóm đối tượng NLĐ này.

- *Trách nhiệm bồi thường thiệt hại khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật*

NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ được hiểu là trường hợp NLĐ chấm dứt HĐLĐ không tuân thủ các căn cứ chấm dứt hoặc không tuân thủ thủ tục chấm dứt được quy định tại Điều 37, BLLĐ 2012, bao gồm các căn cứ như: Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động; không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động; bị đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự hoặc cưỡng bức lao động; bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc,... Trong các căn cứ chấm dứt được quy định tại Điều 37, BLLĐ 2012 hiện nay, có một số căn cứ chưa được giải thích rõ và cũng chưa có văn bản hướng dẫn. Chẳng hạn như đối với vấn đề "quấy rối tình dục tại nơi làm việc", hiện nay, mặc dù Bộ LĐ-TB-XH có đưa ra Bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục, nhưng việc áp dụng còn gặp nhiều khó khăn. Đối với một số doanh nghiệp, việc trêu chọc, đưa chủ đề về tình dục vào những câu chuyện được chấp nhận, do đó, việc xếp "liếc mắt đưa tình, nháy mắt liên tục" vào dấu hiệu quấy rối tình dục là hơi nặng nề [28]. Bên cạnh đó, bộ quy tắc này chỉ mang tính chất khuyến nghị, không bắt buộc áp dụng, do vậy, nếu doanh nghiệp không quy định, thì trong trường hợp xảy ra tranh chấp sẽ không có căn cứ pháp luật để xác định

được hành vi quấy rối. Ngoài ra, căn cứ chấm dứt *"không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thoả thuận trong hợp đồng lao động"* cũng chưa thực sự rõ ràng. Hơn nữa, trong nhiều trường hợp điều kiện lao động không được quy định trong HĐLĐ, nội quy lao động, hoặc thoả ước lao động tập thể của doanh nghiệp, thì NLĐ muốn chấm dứt HĐLĐ sẽ gặp phải những khó khăn. Chẳng hạn, thời giờ làm việc của NLĐ là công nhân ở công trường vượt quá thời giờ làm việc theo HĐLĐ, nhưng bảng chấm công không ghi rõ về thời giờ làm việc, thì NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ do không đảm bảo điều kiện làm việc có hợp pháp không?

Về thủ tục chấm dứt, NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ cũng phải tuân thủ thời hạn báo trước cho NSDLĐ, tùy từng trường hợp có thể là 03 ngày, 30 ngày hoặc 45 ngày hoặc một thời hạn khác.

Trong trường hợp NLĐ vi phạm quy định về căn cứ hoặc thủ tục chấm dứt, NLĐ phải chịu một số hậu quả pháp lý như: Không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho NSDLĐ nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động; Nếu vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho NSDLĐ một khoản tiền tương ứng với tiền lương của NLĐ trong những ngày không báo trước; Phải hoàn trả chi phí đào tạo cho NSDLĐ theo quy định tại Điều 62 của BLLĐ 2012.

Như vậy, về mức bồi thường trong trường hợp NLĐ chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật hiện nay bộc lộ một hạn chế đó là: Nếu NLĐ vi phạm về căn cứ chấm dứt thì không được hưởng trợ cấp thôi việc; còn nếu NLĐ vi phạm thủ tục chấm dứt thì vừa không được hưởng trợ cấp thôi việc, vừa phải bồi thường tiền lương tương ứng với thời gian không báo trước. Điều này cho thấy số tiền mà NLĐ bồi thường trong trường hợp vi phạm thủ tục chấm dứt còn nhiều hơn so với trường hợp NLĐ vi phạm căn cứ chấm dứt. Hơn nữa, trong trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, mức bồi

thường thiệt hại là theo quy định tại Điều 43, BLLĐ 2012 là nửa tháng tiền lương chưa đủ sức răn đe, điều này tuy mang ý nghĩa bảo vệ NLĐ, nhưng lại có phần chưa đảm bảo được quyền lợi chính đáng và sự công bằng cho NSDLĐ, tạo tâm lý cho NLĐ dễ dàng chấm dứt HĐLĐ, gây mất ổn định cho quan hệ lao động.

Chẳng hạn, trong vụ việc tư vấn số 04/2013/INCO tại Văn phòng luật sư InvestConsult, NSDLĐ là công ty TNHH Thăng Long GTC đã bị NLĐ là anh Nguyễn Thành Nguyên – phó phòng kỹ thuật làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn đơn phương chấm dứt HĐLĐ [21]. Mức lương của anh Nguyên trước thời điểm thôi việc là 10 triệu đồng/tháng. Anh Nguyên đã báo trước cho công ty 15 ngày trước khi chấm dứt HĐLĐ để làm việc cho một công ty đối thủ là Công ty Bourbon Vietnam với mức lương cao hơn (20 triệu đồng/tháng). Mức bồi thường mà anh phải trả cho công ty là nửa tháng tiền lương (05 triệu đồng) cộng với tiền bồi thường do vi phạm thời gian báo trước (15 triệu đồng), tổng cộng là 20 triệu đồng. Do sơ suất, công ty cũng không ký kết hợp đồng trách nhiệm với anh Nguyên, nên việc anh chuyển giao thông tin liên quan đến khách hàng của Thăng Long GTC cho công ty mới là hoàn toàn có thể xảy ra. Như vậy, mức thiệt hại gián tiếp của công ty Thăng Long GTC không phải chỉ là thiệt về nguồn nhân lực, mà con là thiệt hại về kinh tế.

Qua trường hợp này có thể thấy rằng, đối với những vị trí quan trọng trong doanh nghiệp, NSDLĐ nên ký kết hợp đồng trách nhiệm với NLĐ, và nhà làm luật cũng cần xem xét nâng mức bồi thường của NLĐ để đảm bảo tốt hơn quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ, đồng thời đảm bảo tính ổn định của quan hệ lao động.

2.2.2.2. Bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng đào tạo

Đào tạo nghề có thể hiểu là những hoạt động dạy nghề mới hoặc nâng cao tay nghề cho người học nghề tại các cơ sở dạy nghề hoặc tại các doanh

nghiệp nhằm tạo nên đội ngũ những NLĐ có trình độ chuyên môn tay nghề phù hợp, có thể đạt năng suất lao động cao, sản xuất ra sản phẩm đảm bảo chất lượng góp phần nâng cao khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp. Việc đào tạo nghề theo quy định tại Điều 61, Điều 62, BLLĐ 2012 có thể được thực hiện theo hai phương thức: NSDLĐ tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho mình hoặc NSDLĐ bỏ chi phí hoặc đối tác của NSDLĐ bỏ chi phí cho NLĐ được đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề, đào tạo lại ở trong nước hoặc nước ngoài.

Ở trường hợp thứ nhất, NSDLĐ không được thu học phí của NLĐ, do đó, quan hệ bồi thường thiệt hại về chi phí đào tạo do vi phạm HĐ đào tạo nghề cũng không phát sinh. Quan hệ về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐ đào tạo nghề chủ yếu phát sinh ở trường hợp thứ hai, khi NLĐ vi phạm thời hạn cam kết làm việc cho NSDLĐ sau khi được đào tạo. Hiện nay, để hạn chế được những tranh chấp có thể phát sinh từ cách hiểu nội hàm của "chi phí đào tạo", Khoản 3, Điều 62, BLLĐ 2012 đã quy định rất rõ ràng nội dung này như sau:

> Chi phí đào tạo bao gồm các khoản chi có chứng từ hợp lệ về chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị, vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người học trong thời gian đi học. Trường hợp người lao động được gửi đi đào tạo ở nước ngoài thì chi phí đào tạo còn bao gồm chi phí đi lại, chi phí sinh hoạt trong thời gian ở nước ngoài [14, Điều 62, Khoản 3].

Hiện nay, BLLĐ 2012 mới chỉ có quy định rằng NLĐ nếu đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật thì phải bồi thường chi phí đào tạo. Thực tế đặt ra là nếu NLĐ chấm dứt đúng pháp luật, chẳng hạn hết hạn HĐLĐ xác định thời hạn thì chấm dứt hợp đồng, thì NLĐ có phải bồi thường chi phí đào tạo không? Để đảm bảo quyền lợi cho NSDLĐ, BLLĐ 2012 cũng quy định rõ

rằng hai bên khi thực hiện đào tạo thì cần ký kết hợp đồng đào tạo. Như vậy, kể cả trường hợp NLĐ chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật thì nội dung hoàn trả chi phí đào tạo vẫn được ghi nhận trong HĐ đào tạo, lúc này NSDLĐ có đủ căn cứ để yêu cầu bồi thường từ phía NLĐ.

Một vướng mắc khác hiện nay cũng đang phát sinh đó là, trong trường hợp NLĐ hoàn thành quá trình đào tạo, chẳng hạn cam kết làm việc cho NSDLĐ 05 năm, mà mới làm được 3 năm họ đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ, thì trong trường hợp này, mức bồi thường chi phí đào tạo là bao nhiêu? Hiện nay đối với vấn đề này có hai quan điểm, thứ nhất là NLĐ phải bồi thường toàn bộ chi phí đào tạo, thứ hai là NLĐ chỉ cần bồi thường một phần chi phí đào tạo, tương ứng với thời gian họ không làm việc theo cam kết. Có lẽ quan điểm thứ hai là hợp lý hơn, xét trên việc NLĐ sau khi được đào tạo cũng đã làm việc, cống hiến cho NSDLĐ một thời gian, việc phải bồi thường toàn bộ chi phí đào tạo là một gánh nặng rất lớn đối với NLĐ, hạn chế khả năng tự do việc làm của họ.

Theo quy định tại Điều 62, BLLĐ 2012, người học nghề vi phạm các quy định về học nghề phải bồi hoàn phí đào tạo cho người dạy nghề bao gồm: các khoản chi có chứng từ hợp lệ về chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị, vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người học trong thời gian đi học. Trường hợp NLĐ được gửi đi đào tạo ở nước ngoài thì chi phí đào tạo còn bao gồm chi phí đi lại, chi phí sinh hoạt trong thời gian ở nước ngoài.

Trên thực tế, nhiều doanh nghiệp sau khi đã bỏ chi phí đào tạo NLĐ, nhưng NLĐ, đặc biệt là NLĐ có trình độ cao vẫn sẵn sàng chấm dứt HĐLĐ, bồi hoàn phí đào tạo, để sang làm cho một doanh nghiệp khác với mức lương cao hơn. Do đó, doanh nghiệp đào tạo nghề để sử dụng sẽ chịu rất nhiều tổn

thất như thiếu lao động đảm nhiệm công việc trong khi đi lại chưa tìm được lao động thay thế, sản xuất bị chậm lại. Không ít đơn vị muốn "khắc phục" thiệt thòi trên bằng việc tự đặt ra những biện pháp riêng (không có trong luật, thậm chí trái với quy định của pháp luật) nhằm ràng buộc họ, giữ chân người học nghề như ngoài việc buộc người học nghề phải chi trả chi phí học nghề, doanh nghiệp còn yêu cầu người học nghề phải thế chấp một khoản tiền khi học nghề [8, tr.31]. Khoản tiền này đương nhiên sẽ bị mất nếu NLĐ không thực hiện cam kết làm việc tại doanh nghiệp. Trong nền kinh tế thị trường hiện nay, đội ngũ công nhân lành nghề còn quá ít chưa đáp ứng hết nhu cầu thị trường. Do đó, nên chăng pháp luật lao động cần chính thức cho phép hai bên thỏa thuận thêm tiền bồi thường do vi phạm cam kết làm việc trong hợp đồng học nghề đã ký để bảo vệ lợi ích hợp pháp của NSDLĐ.

Ví dụ như vụ tranh chấp giữa Công ty Samsung Research and Development (SRD) và anh Nguyễn Quốc Cường [15]. Ngày 01/04/2013, công ty SRD và anh Nguyễn Quốc Cường ký kết HĐLĐ xác định thời hạn 03 năm. Ngày 27/08/2013, công ty ký hợp đồng đào tạo, theo đó cử anh Cường sang Hàn Quốc đào tạo trong thời gian 3 tháng với điều kiện sau khi học xong phải làm việc cho công ty ít nhất 05 năm. Đến ngày 10/06/2014, anh Cường xin thôi việc để chuyển sang làm việc cho công ty Gmobille. Công ty nhiều lần thương lượng với anh Cường và đề nghị anh quay trở về công ty làm việc nhưng anh không đồng ý. Do vậy, SRD đề nghị anh Cường bồi thường toàn bộ chi đào tạo là 4356.73USD bao gồm tiền vé máy bay khứ hồi là 1400USD, tiền lương hai tháng là 260USD, tiền ăn ở và bảo hiểm là 1120,73USD, tiền công đào tạo là 1500USD và tiền vi phạm thời hạn báo trước là 76 USD. Anh Cường chỉ chấp nhận bồi thường các khoản tiền ăn 649,96USD, tiền máy bay 1400USD, tiền lương 260USD. Công ty không đồng ý với các khoản bồi thường anh Cường đưa ra. Tại Tòa Lao động Tòa án nhân dân Thành phố Hà

Nội sau khi xem xét thấy khoản tiền bồi thường 1500USD tiền công đào tạo không đủ giấy tờ thanh toán và Tòa án buộc anh Cường phải bồi thường số tiền như công ty yêu cầu nhưng trừ phí đào tạo nghề. Qua đây chúng ta thấy rằng việc xác định chi phí đào tạo nghề gặp rất nhiều khó khăn đặc biệt là với những lao động ra nước ngoài đào tạo. Trong một số trường hợp, do thiếu những hoá đơn, chứng từ thực tế mà phần thiệt hại sẽ thuộc về phía NSDLĐ.

2.2.3. Bồi thường thiệt hại về tính mạng, sức khỏe và thực tiễn áp dụng

Trong quan hệ lao động, NSDLĐ là người có quyền tổ chức, quản lý việc sản xuất, đồng thời cũng là chủ thể chịu trách nhiệm về bảo hộ lao động. NLĐ làm việc dưới sự điều hành của NSDLĐ có nghĩa vụ thực hiện tốt những biện pháp đảm bảo an toàn cho NLĐ, phòng ngừa tai nạn và các ảnh hưởng có hại đến sức khỏe, tính mạng của NLĐ trong quá trình lao động. Vì vậy, khi xảy ra sự cố gây ra tai nạn lao động hoặc khi NLĐ bị mắc bệnh nghề nghiệp thì NSDLĐ chính là chủ thể đầu tiên phải chịu trách nhiệm bồi thường thiệt hại cho NLĐ, bao gồm cả trường hợp không phải do lỗi trực tiếp của NSDLĐ và trường hợp do những nguyên nhân khách quan. Thực tế cho thấy, quá trình lao động luôn tiềm ẩn những nguy cơ có thể gây ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp dẫn đến thiệt hại cho NLĐ về tính mạng, sức khỏe. Do đó, để đảm bảo lợi ích cho NLĐ bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, pháp luật lao động Việt Nam đã có những quy định về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, và việc bồi thường thiệt hại liên quan đến tính mạng, sức khỏe của NLĐ trong những trường hợp tương ứng.

Tai nạn lao động là tai nạn gây tổn thương cho bất kỳ bộ phận, chức năng nào của cơ thể NLĐ hoặc gây tử vong, xảy ra trong quá trình lao động, gắn với việc thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động. Những quy định về tai nạn lao động còn được áp dụng đối với người học nghề, tập nghề và thử việc (Khoản 1, Điều 142, BLLĐ 2012). Bệnh nghề nghiệp là bệnh phát sinh do điều

kiện lao động có hại của nghề nghiệp tác động đối với NLĐ. Danh mục các loại bệnh nghề nghiệp do Bộ Y tế và Bộ Lao động Thương binh và Xã hội ban hành sau khi lấy ý kiến của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và đại diện của NSDLĐ (Khoản 1, Điều 143, BLLĐ 2012). Tính đến tháng 05/2015, ở Việt Nam đã có 30 bệnh được công nhận là bệnh nghề nghiệp được hưởng chế độ bảo hiểm [29]. Trong số này, một số bệnh mới chỉ được công nhận trong thời gian gần đây, ví dụ như: Bệnh hen phế quản nghề nghiệp, Nhiễm độc cacbonmonoxit nghề nghiệp; Bệnh nốt dầu nghề nghiệp; Bệnh viêm loét da, viêm móng và xung quanh móng nghề nghiệp mới được ghi nhận trong Quyết định số 27/2006/QĐ-BYT ngày 21/9/2006 của Bộ y tế; Bệnh nhiễm cadimi nghề nghiệp mới được ghi nhận trong Thông tư 42/2011/TT-BYT; hoặc bệnh bụi phổi – than nghề nghiệp được ghi nhận trong Thông tư 36/2014/TT-BYT.

Nhìn chung, pháp luật hiện nay quy định khá chi tiết về cơ sở, căn cứ và thủ tục để NLĐ được hưởng trợ cấp khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Chẳng hạn, đối với NLĐ bị tai nạn lao động, NSDLĐ có nghĩa vụ thanh toán phần chi phí đồng chi trả và những chi phí không nằm trong danh mục do bảo hiểm y tế chi trả đối với NLĐ tham gia bảo hiểm y tế và thanh toán toàn bộ chi phí y tế từ khi sơ cứu , cấp cứu đến khi điều trị ổn định đối với NLĐ không tham gia bảo hiểm y tế; trả đủ tiền lương theo hợp đồng lao động cho NLĐ bị tai nạn lao động phải nghỉ việc trong thời gian điều trị; và đặc biệt NSDLĐ phải bồi thường hoặc trả trợ cấp cho NLĐ theo quy định tại Khoản 3, Khoản 4, Điều 145, BLLĐ 2012. Vấn đề này hiện nay được quy định chi tiết tại Khoản 1, Điều 3, Thông tư 04/2015/TT-BLĐTBXH.

Về nguyên tắc và mức bồi thường đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hiện nay được quy định tại Điều 4 Thông tư 04/2015/TT-BLĐTBXH. Tiền lương làm căn cứ tính tiền bồi thường hoặc trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp là tiền lương được tính bình quân của 6 tháng liền

kề trước khi tai nạn lao động xảy ra hoặc trước khi bị bệnh nghề nghiệp. Nếu thời gian làm việc, học nghề, tập nghề, thử việc, tập sự không đủ 6 tháng thì tiền lương làm căn cứ tính tiền bồi thường, trợ cấp là tiền lương được tính bình quân của các tháng trước liền kề thời điểm xảy ra tai nạn lao động, thời điểm xác định bị bệnh nghề nghiệp. Đối với NLĐ làm việc theo HĐLĐ, cách xác định mức tiền lương làm căn cứ tính tiền bồi thường, trợ cấp là *"tiền lương ghi trên hợp đồng lao động, bao gồm cả tiền lương theo công việc, chức danh và phụ cấp lương (nếu có)"*. Việc quy định về mức tiền lương tại Điểm 2, Điều 6 Thông tư 04/2015/TT-BLĐTBXH như nêu trên có phần không hợp lý, có thể dẫn đến tâm lý lách luật của một bộ phận doanh nghiệp bởi trong thực tế mức lương ghi trên hợp đồng lao động chỉ là mức lương cơ bản trong doanh nghiệp, còn mức lương kinh doanh thì không được ghi, và được trả cho NLĐ dưới dạng tiền thưởng.

Trường hợp NSDLĐ đã mua bảo hiểm tai nạn cho người bị tai nạn lao động tại các đơn vị hoạt động kinh doanh dịch vụ bảo hiểm, thì người bị tai nạn lao động được hưởng các khoản chi trả bồi thường, trợ cấp theo hợp đồng đã ký với đơn vị kinh doanh dịch vụ bảo hiểm. Nếu số tiền mà đơn vị kinh doanh dịch vụ bảo hiểm trả cho người bị tai nạn lao động thấp hơn mức quy định tại Điều 3, Thông tư 04/2015/TT-BLĐTBXH, thì NSDLĐ phải trả phần còn thiếu để tổng số tiền người bị tai nạn lao động hoặc thân nhân của người bị tai nạn lao động nhận được ít nhất bằng mức bồi thường, trợ cấp được quy định tại Điều 3, Điều 4 Thông tư 04/2015/TT-BLĐTBXH. Nếu NSDLĐ không đóng bảo hiểm xã hội cho NLĐ thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội, thì ngoài việc phải bồi thường theo quy định tại Điều 3 Thông tư 04/2015/TT-BLĐTBXH, NSDLĐ phải trả chế độ bảo hiểm xã hội thay cơ quan bảo hiểm xã hội cho NLĐ bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Mặc dù luật quy định là vậy, nhưng thực tế, trong trường hợp NSDLĐ không đóng BHXH, hoặc mua bảo hiểm tại đơn vị kinh doanh dịch vụ bảo hiểm, thực tế rất hiếm trường hợp NLĐ yêu cầu được NSDLĐ bồi thường hoặc bồi thường bổ sung.

Bên cạnh đó, chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp là hai chế độ khác nhau về tính chất, phạm vi và điều kiện, nhưng lại được thiết kế chung về mức hưởng và thời điểm hưởng nên trong quá trình tổ chức thực hiện đã và đang bộc lộ nhiều vấn đề bất hợp lý, đặc biệt trong vấn đề tỷ lệ trợ cấp. Tỷ lệ trợ cấp quy định tỷ lệ hưởng của hai chế độ tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp như nhau là chưa phù hợp vì, cùng một mức suy giảm khả năng lao động như nhau, nhưng mức độ ảnh hưởng của việc suy giảm khả năng lao động đến năng suất và hiệu quả công việc của người bị tai nạn lao động khác với người bị bệnh nghề nghiệp, dẫn đến thu nhập của họ cũng bị ảnh hưởng khác nhau. Còn đối với những người bị bệnh nghề nghiệp nặng, không còn khả năng lao động thì việc quy định cùng một mức suy giảm khả năng lao động của người bị tai nạn lao động và người bị bệnh nghề nghiệp được hưởng cùng một tỷ lệ trợ cấp như nhau cũng ảnh hưởng đến chất lượng cuộc sống của người bị bệnh nghề nghiệp. Theo các chuyên gia y tế, khi đã mắc bệnh nghề nghiệp rồi sẽ không còn cơ may để phục hồi mà phải chịu bệnh tật suốt đời và ngày càng có nguy cơ nặng hơn [6]. Mặt khác,tai nạn lao động thường xảy ra bất kỳ thời gian nào, bất kỳ ngành nghề nào và bất kỳ ở đâu, nhưng bệnh nghề nghiệp chỉ xảy ra ở một số ngành nghề do môi trường độc hại hoặc do chính nghề nghiệp đó gây ra đối với NLĐ. Vì vậy, mức trợ cấp của hai chế độ này cần quy định riêng cho mỗi chế độ. Cùng mức độ suy giảm khả năng lao động như nhau, nhưng mức trợ cấp của chế độ bệnh nghề nghiệp nên cao hơn chế độ tai nạn lao động. Số tiền trợ cấp cao hơn này để người bị bệnh nghề nghiệp có thêm kinh phí bảo đảm sức khỏe, chống chọi với những nguy cơ bệnh tái phát ngày càng nặng thêm.

Việc quy định tỷ lệ trợ cấp của người bị bệnh nghề nghiệp cao hơn người bị tai nạn lao động vừa đảm bảo "có chia sẻ giữa những người tham gia BHXH" theo tinh thần của Luật BHXH; đồng thời cũng thể hiện tính nhân văn trong thực thi chính sách BHXH. Việc tính toán tiền trợ cấp chế độ tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp có cơ sở khoa học và phù hợp thực tế có tác dụng rất lớn đến tâm lý NLĐ và chủ sử dụng lao động trong việc chủ động cải thiện điều kiện lao động, cải thiện môi trường lao động và có nhiều biện pháp phòng ngừa, hạn chế tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Trong những năm gần đây, thực tiễn áp dụng quy định về bồi thường thiệt hại liên quan đến tính mạng, sức khỏe của NLĐ đã có một số thay đổi tích cực. Công tác an toàn - vệ sinh lao động đã góp phần không nhỏ trong việc chăm lo sức khỏe cho NLĐ và cải thiện điều kiện làm việc, từ đó giảm thiểu những vụ tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp. Nhưng trên thực tế vẫn còn nhiều vụ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp xảy ra ở nhiều ngành nghề nhất là trong vĩnh vực xây dựng, khai thác khoáng sản và nói chung có xu hướng gia tăng. Cụ thể, tai nạn lao động bước đầu đã được kiểm soát, tuy nhiên vẫn xảy ra các vụ tai nạn lao động nghiêm trọng, đặc biệt là trong các lĩnh vực có nguy có cao. Trong giai đoạn 2006 - 2013, chỉ tính riêng khu vực tham gia bảo hiểm xã hội, số người chết do tai nạn lao động là trên 5.300 người (gần 700 người chết mỗi năm), trên 40.000 người bị thương tật với mức suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên. Tính đến cuối năm 2013, số người được hưởng trợ cấp hàng tháng từ cơ quan bảo hiểm xã hội do bị tai nạn lao động là trên 37.000 người. Việc đo, kiểm tra định kỳ các yếu tố có hại trong môi trường lao động, việc tổ chức quản lý sức khỏe NLĐ tuy được tăng cường nhưng vẫn còn rất hạn chế (số nơi làm việc, số NLĐ thuộc diện quản lý chiếm chỉ khoảng 10% tổng số). Riêng năm 2013, tỷ lệ NLĐ có sức khỏe yếu (loại IV, loại V) chiếm 10% tổng số lao động được khám sức khỏe định kỳ [2].

Theo thống kê tại Thông báo số 653/TB-BLĐTBXH về tình hình tai nạn lao động năm 2014 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, tình hình tai nạn lao động và cháy nổ vẫn diễn biến phức tạp. Trong năm 2014, trên cả nước đã xảy ra hơn 6.700 vụ tai nạn lao động, làm 6.941 người bị nạn, trong đó gần 600 vụ làm chết người. Trong số các nguyên nhân để xảy ra tai nạn lao động chết người chủ yếu vẫn do NSDLĐ, chiếm 72,7% [3]. So với năm 2013, năm 2014 số nạn nhân là lao động nữ đã giảm 128 người nhưng số vụ tai nạn lao động tăng 14 vụ, số người chết tăng 56 người, số vụ có người chết tăng 30 vụ. Đặc biệt, số người bị thương nặng và số vụ có từ 2 nạn nhân trở lên tăng lần lượt là 2% và 26%. Trong 06 tháng đầu năm 2015 trên toàn quốc đã xảy ra 3.416 vụ tai nạn lao động làm 3.499 người bị nạn, cụ thể: Số vụ tai nạn lao động chết người: 257 vụ; Số vụ tai nạn lao động có từ hai người bị nạn trở lên: 34 vụ; Số người chết: 277 người; Số người bị thương nặng: 680 người; Nạn nhân là lao động nữ: 1.074 người [30].

Điển hình mới đây là là vụ sập giàn giáo tại công trường Công ty TNHH gang thép Hưng Nghiệp Formosa; hai vụ sập giàn giáo liên tiếp tại công trình 4 tầng ở Hậu Giang vào chiều ngày 09/07/2015 và tại công trình 17 tầng tại TP. Hồ Chí Minh vào sáng 10/07/2015 làm hàng chục người chết và bị thương; sự cố bục túi nước sập hầm lò công trường Thành Công, Công ty Than Hòn Gai (phường Hà Khánh, thành phố Hạ Long, Quảng Ninh) vào ngày 20/08/2015 làm 02 người chết và 10 người bị thương nặng [31].

Qua thống kê của Cục an toàn, vệ sinh lao động, Bộ lao động thương binh xã hội, thiệt hại về vật chất do tai nạn lao động (gồm chi phí thuốc, mai táng, bồi thường cho gia đình nạn nhân) xảy ra năm 2014 là hơn 90,7 tỷ đồng, thiệt hại về tài sản là gần 8 tỷ đồng; tổng số ngày nghỉ do tai nạn lao động là gần 81.000 ngày [3].

Theo báo cáo tổng số khám bệnh nghề nghiệp năm 2014 đã đạt 107

nghìn trường hợp, tăng 5,3% so với cùng kỳ năm 2013, trong đó đã phát hiện gần 7 nghìn trường hợp mắc bệnh nghề nghiệp. Tính đến hết năm 2014, cả nước đã có hơn 28 nghìn trường hợp NLĐ bị mắc bệnh nghề nghiệp.

Tình hình cháy nổ trong năm 2014 cũng diễn biến phức tạp. Cả nước đã xảy ra 2.375 vụ cháy, làm 90 người chết, 143 người bị thương. Số vụ cháy năm 2014 đã giảm 249 vụ nhưng số người chết tăng 30 người so với năm 2013. Số vụ nổ tăng thêm 7 vụ với 42 vụ, làm 29 người chết, 30 người bị thương…

Trong thời gian gần đây số người mắc bệnh nghề nghiệp tăng lên nhanh chóng, theo Bộ Y tế nước ta, bệnh nghề nghiệp ở Việt Nam, đặc biệt là các bệnh liên quan đến đường hô hấp và tiêu hóa, trong năm 2012 đã tăng so với năm 2011. Tính đến cuối năm 2012, theo báo cáo, gần 28.000 NLĐ mắc mới bệnh nghề nghiệp. Tuy nhiên, con số thực tế có thể cao gấp 10 lần. Hiện nay có tổng số 30 bệnh nghề nghiệp được đưa vào danh mục thanh toán báo hiểm y tế. Trong đó, bệnh bụi phổi là bệnh phổ biến nhất, chiếm tới 74% số ca, theo sau là điếc do tiếng ồn (17%) [32]. Còn theo thống kê của Bộ Y tế, tại Việt Nam trong năm 2012, gần 2 triệu NLĐ – tức chỉ khoảng chưa đầy 4% lực lượng lao động có việc làm cả nước – được khám bệnh; trong số đó, 7% có sức khỏe loại yếu. Cái giá lớn nhất của bệnh nghề nghiệp chính là mạng sống con người. Bệnh nghề nghiệp làm bần cùng hóa NLĐ và gia đình họ, ảnh hưởng lớn tới cả cộng đồng khi mất đi những lao động năng suất nhất. Trên thực tế có nhiều trường hợp trong khi làm việc thì NLĐ chưa mắc bệnh, một thời gian sau khi chuyển công tác hoặc nghỉ làm việc thì mới phát bệnh. Như vậy trong trường hợp này liệu NLĐ có được hưởng chế độ bồi thường do mắc bệnh nghề nghiệp không? Bộ luật lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành Bộ luật lao động về vấn đề bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hiện chưa có điều khoản nào quy định cụ thể về vấn đề này. Trong trường hợp người bị bệnh nghề nghiệp đã được điều trị ổn định nhưng

một thời gian sau lại tái phát thì có được hưởng chế độ bồi thường nữa hay không? Mặt khác, thực tiễn thực hiện các quy định về bồi thường cũng cho thấy NSDLĐ thực hiện nghĩa vụ này không đầy đủ. Việc thực hiện bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hiện nay diễn ra rất tùy tiện. Ở các đơn vị sản xuất kinh doanh thì tùy theo khả năng kinh tế của từng đơn vị mà việc chi trả bồi thường rất khác nhau. Bên cạnh đó, trong quá trình lao động nếu NLĐ mắc bệnh nghề nghiệp thì được khám và điều trị. Mặc dù theo quy định hiện nay, mức bồi thường cho người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp còn ít ỏi so với chi phí và tổn thất do tai nạn lao động gây ra song thực tế có không ít NSDLĐ không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ quy định này. Điều này mang lại thiệt thòi cho NLĐ. Thực tế này xảy ra một phần do NSDLĐ không có ý thức tuân thủ pháp luật, song cũng có không ít trường hợp do doanh nghiệp không có khả năng chi trả, nhất là khi nhiều tai nạn lao động xảy ra đồng thời và với mức thiệt hại lớn. Điều này đặt ra nhu cầu cần có một cơ chế phù hợp để một mặt đảm bảo quyền được bồi thường của người bị nạn, mặt khác giảm bớt gánh nặng cho NSDLĐ.

Tình hình tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp gia tăng là do nhiều nguyên nhân, trong đó đáng chú ý là các nguyên nhân như: công tác phổ biến, tuyên truyền, huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động chưa được rộng khắp; các cơ sở công nghiệp trong nhiều lĩnh vực (xây dựng, khai thác khoáng sản, lắp đặt, sửa chữa điện dân dụng…) vi phạm nghiêm trọng tiêu chuẩn về an toàn lao động, vệ sinh lao động; hoặc công tác kiểm định máy móc, thiết bị, vật tư và các chất nguy hiểm, độc hại chưa nghiêm ngặt…

Tóm lại, do tình hình tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đang có xu hướng gia tăng nên Nhà nước cần có những biện pháp khẩn cấp nhằm giảm thiểu tình hình tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, góp phần bảo vệ sức khỏe cho bản thân NLĐ và giúp các gia đình NLĐ vượt qua khó khăn. Trên

cơ sở đó góp phần hạn chế thiệt hại cho NLĐ, hạn chế sự trốn tránh trách nhiệm của NSDLĐ.

2.2.4. Bồi thường thiệt hại về thu nhập

Thu nhập của NLĐ, trong đó chủ yếu là tiền lương, khoản tiền mà NSDLĐ trả cho NLĐ khi họ hoàn thành công việc theo chức năng, nhiệm vụ được pháp luật quy định hoặc do hai bên đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động. Bản chất của tiền lương là giá cả sức lao động được hình thành trên cơ sở giá trị sức lao động. Khi tham gia quan hệ lao động NLĐ có quyền được trả lương theo hình thức, mức lương mà hai bên đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động nhưng không được trái với quy định của pháp luật.

- *Trách nhiệm bồi thường thiệt hại khi người sử dụng lao động vi phạm nghĩa vụ trả lương*

NSDLĐ vi phạm nghĩa vụ trả lương, cụ thể là trường hợp NSDLĐ trả chậm lương từ 15 ngày trở lên thì sẽ phải bồi thường cho NLĐ một khoản tiền. Theo quy định tại Điều 24, Nghị định 05/2015/NĐ-CP: NSDLĐ trả lương chậm từ 15 ngày trở lên thì phải trả thêm một khoản tiền ít nhất bằng số tiền trả chậm nhân với lãi suất trần huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do Ngân hàng nhà nước công bố tại thời điểm trả lương.Khi Ngân hàng Nhà nước Việt Nam không quy định trần lãi suất thì được tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng của ngân hàng thương mại, nơi doanh nghiệp, cơ quan mở tài khoản giao dịch thông báo tại thời điểm trả lương. Đây là một quy định mới chỉ có hiệu lực từ ngày 01/03/2015, tuy nhiên, theo tác giả, việc áp dụng quy định này trên thực tế sẽ vấp phải những khó khăn, bởi tâm lý e ngại khiếu kiện của NLĐ Việt Nam. Nếu mức lương không phải quá cao, và thời gian trả chậm lương không quá 03 tháng, NLĐ thường không muốn gây nên tranh chấp, khởi kiện NSDLĐ chỉ để đòi bồi thường một khoản tiền lương, hơn nữa, thực tế xét xử án lao

động tốn thời gian công sức, sẽ không tương xứng với mức tiền bồi thường mà NLĐ có thể có được. Còn trong trường hợp NSDLĐ trả chậm lương quá 03 tháng, NLĐ thực tế có lẽ sẽ chọn phương án nghỉ việc để tìm công việc mới, để có thu nhập ổn định cuộc sống.

- *Trách nhiệm bồi thường thiệt hại khi người lao động ngừng việc*

Người lao động khi tham gia quá trình lao động được hỗ trợ, sắp xếp công việc theo đúng thỏa thuận trong hợp đồng lao động đã ký. Trường hợp người lao động vẫn đến địa điểm làm việc nhưng do những nguyên nhân khách quan hay chủ quan dẫn tới việc người lao động phải tạm ngừng việc thì theo quy định của pháp luật người lao động vẫn được hưởng lương. Cụ thể, theo quy định tại Điều 98, BLLĐ 2012, trong trường hợp phải ngừng việc, người lao động được trả lương như sau:

- Nếu do lỗi của người sử dụng lao động, thì người lao động được trả đủ tiền lương. Tiền lương làm căn cứ để trả cho người lao động trong trường hợp này là tiền lương ghi trong hợp đồng lao động khi người lao động phải ngừng việc và được tính tương ứng với các hình thức trả lương theo thời gian (Khoản 1, Điều 26, Nghị định 05/2015/NĐ-CP). Trước đây khi chưa có hướng dẫn về điều này tại Nghị định 05/2015/NĐ-CP, các bên trong quan hệ lao động gặp nhiều khó khăn khi không thống nhất được tiền lương nào là tiền lương trả cho NLĐ trong thời gian ngừng việc.

- Nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương; những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc được trả lương theo mức do hai bên thoả thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định. Theo quy định tại Khoản 1, Điều 128, BLLĐ 2012, trường hợp NLĐ không tham gia đình công những phải ngừng việc vì những NLĐ khác đình công, thì NLĐ vẫn được đảm bảo thanh toán tiền lương. Đây là một quy định nhằm bảo vệ quyền lợi chính đáng của NLĐ.

Đối với những NLĐ tham gia đình công thì họ không được trả lương và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật, trừ trường hợp có thoả thuận khác với NSDLĐ. Theo thông lệ quốc tế, khi những người lao động dùng quyền đình công để gây sức ép với người sử dụng lao động nhằm đạt được những mục tiêu kinh tế thì đương nhiên họ phải chấp nhận không được trả lương vì trong thời gian đình công thực tế họ không thực hiện nghĩa vụ lao động. Ở các nước khác, dù là đình công hợp pháp hay bất hợp pháp thì người sử dụng lao động đều không có nghĩa vụ trả lương cho người lao động tham gia đình công

Trong nền kinh tế thị trường hiện nay, các cuộc đình công đang diễn ra ngày càng gia tăng và càng trở nên phức tạp. Đình công là sự ngừng việc tập thể có tổ chức của những người lao động, nhằm gây áp lực buộc người sử dụng lao động hoặc các chủ thể khác phải thỏa mãn một hoặc một số yêu cầu của tập thể lao động. Theo quy định của pháp luật, đình công là một biện pháp mà pháp luật cho phép tập thể lao động được tiến hành nhằm thúc đẩy việc giải quyết tranh chấp một cách nhanh chóng, theo hướng có lợi hơn cho người lao động.

- Nếu NLĐ phải ngừng việc vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động, người lao động hoặc vì các nguyên nhân khách quan khác như thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch hoạ, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế, thì tiền lương ngừng việc do hai bên thoả thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

Như vậy, người lao động trong quá trình lao động nếu phải ngừng việc trong các trường hợp nêu trên thì họ vẫn được người sử dụng lao động trả tiền lương bởi người lao động không có lỗi. Trong thời gian ngừng việc, người lao động vẫn được hưởng một mức lương tối thiểu nhằm đảm bảo duy trì đời sống cho bản thân họ và cho gia đình.

• *Trách nhiệm bồi thường thiệt hại khi người lao động đình công bất hợp pháp gây thiệt hại cho NSDLĐ*

Trong nền kinh tế thị trường hiện nay, các cuộc đình công đang diễn ra ngày càng gia tăng và càng trở nên phức tạp. Đình công là sự ngừng việc tập thể có tổ chức của những người lao động, nhằm gây áp lực buộc người sử dụng lao động hoặc các chủ thể khác phải thỏa mãn một hoặc một số yêu cầu của tập thể lao động. Theo quy định của pháp luật, đình công là một biện pháp mà pháp luật cho phép tập thể lao động được tiến hành nhằm thúc đẩy việc giải quyết tranh chấp một cách nhanh chóng, theo hướng có lợi hơn cho người lao động. Hiện nay, theo quy định tại Điều 233, BLLĐ 2012, Trong trường hợp cuộc đình công là bất hợp pháp mà gây thiệt hại cho người sử dụng lao động thì tổ chức công đoàn lãnh đạo đình công phải bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật. Điều này cũng đã được hướng dẫn cụ thể tại Điều 36, Nghị định 05/2015/NĐ-CP như sau:

Trước tiên, NSDLĐ xác định giá trị thiệt hại do cuộc đình công bất hợp pháp gây ra, bao gồm:

- Thiệt hại về máy móc, thiết bị, nguyên, nhiên vật liệu, bán thành phẩm, thành phẩm hư hỏng sau khi trừ đi giá trị thu hồi do thanh lý, tái chế (nếu có);

- Chi phí khắc phục hậu quả do đình công bất hợp pháp gây ra gồm: Vận hành máy móc thiết bị theo yêu cầu công nghệ; sửa chữa, thay thế máy móc, thiết bị bị hư hỏng; tái chế nguyên nhiên vật liệu, bán thành phẩm, thành phẩm bị hư hỏng; bảo quản nguyên, nhiên vật liệu, bán thành phẩm, thành phẩm trong thời gian diễn ra đình công; vệ sinh môi trường; bồi thường khách hàng hoặc phạt vi phạm hợp đồng do đình công xảy ra.

Sau đó, người sử dụng lao động có văn bản yêu cầu tổ chức công đoàn lãnh đạo cuộc đình công bất hợp pháp bồi thường thiệt hại. Văn bản yêu cầu có một số nội dung chủ yếu sau:

- Giá trị thiệt hại do đình công bất hợp pháp gây ra quy định tại Khoản 1 Điều này;

- Giá trị yêu cầu bồi thường;

- Thời hạn bồi thường.

Căn cứ vào nội dung văn bản yêu cầu bồi thường thiệt hại của người sử dụng lao động, đại diện tổ chức công đoàn trực tiếp lãnh đạo đình công có trách nhiệm thực hiện bồi thường thiệt hại theo quy định. Trong trường hợp không đồng ý với giá trị thiệt hại, giá trị bồi thường, thời hạn bồi thường thiệt hại theo yêu cầu của người sử dụng lao động thì trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ khi nhận được văn bản yêu cầu, đại diện tổ chức công đoàn trực tiếp lãnh đạo đình công có văn bản đề nghị người sử dụng lao động tổ chức thương lượng các nội dung chưa đồng ý. Sau khi thương lượng, nếu thống nhất, hai bên có trách nhiệm thực hiện các nội dung đã được thỏa thuận. Nếu không thống nhất thì một trong hai bên có quyền yêu cầu tòa án giải quyết theo quy định của pháp luật.

2.3. Một số nhận xét về bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động Việt Nam

Hiện nay, pháp luật lao động Việt Nam đã có những quy định tương đối đầy đủ về chế định bồi thường thiệt hại, qua đó góp phần đảm bảo được quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ cũng như NSDLĐ khi tham gia vào quan hệ lao động. Đặc biệt, với sự ra đời của BLLĐ 2012, Luật về an toàn vệ sinh lao động 2015, Luật giáo dục nghề nghiệp 2015,... cùng hàng loạt các văn bản hướng dẫn thi hành, vấn đề bồi thường thiệt hại trong lao động đã được ghi nhận một cách hệ thống, được giải thích tương đối chi tiết và đầy đủ, tạo điều kiện thuận lợi cho việc thực hiện các quy định về bồi thường thiệt hại trên thực tế. Từng vấn đề chính yếu trong nội dung bồi thường thiệt hại trong lao động như: bồi thường thiệt hại về tài sản, bồi

thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng, bồi thường thiệt hại về tính mạng sức khỏe đều được đề cập chi tiết trong BLLĐ 2012; trong đó nêu rõ các căn cứ phát sinh yêu cầu bồi thường thiệt hại, mức khung và phương thức bồi thường của mỗi bên trong quan hệ lao động.

Tuy đã đạt được những thành công nhất định, một số quy định và việc thực hiện bồi thường thiệt hại trong lao động vẫn còn những hạn chế, có thể kể đến như:

Thứ nhất, vấn đề bồi thường của NLĐ trong trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật: mức bồi thường nửa tháng tiền lương của NLĐ trong trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ là chưa đảm bảo được quyền lợi của NSDLĐ; mức lương làm căn cứ bồi thường cũng cần có hướng dẫn chi tiết hơn để thống nhất cách hiểu của các bên trong quan hệ lao động và cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Nếu xác định mức lương là tổng thu nhập của NLĐ thì có phù hợp với tình hình thực tế hay không? Ngoài ra, trong trường hợp NLĐ chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật hiện nay bộc lộ một hạn chế ở chỗ mức bồi thường của NLĐ trong trường hợp vi phạm thủ tục chấm dứt còn cao hơn so với trường hợp NLĐ vi phạm căn cứ chấm dứt.

Một số căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ còn chưa được hướng dẫn cụ thể, chẳng hạn như trường hợp nào được coi là quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Bộ quy tắc ứng xử quấy rối tình dục tại nơi làm việc chỉ là một khuyến nghị, không mang tính chất bắt buộc áp dụng.

Thứ hai, vấn đề bồi thường thiệt hại về danh dự, nhân phẩm của NLĐ hoặc NSDLĐ không được quy định trong BLLĐ, do đó, nếu xảy ra hiện tượng xâm phạm danh dự, nhân phẩm thì lại áp dụng các quy định của bộ luật dân sự hoặc bộ luật hình sự.

Thứ ba, vấn đề bồi thường chi phí đào tạo chưa tính đến việc NLĐ đã làm quay trở lại làm việc một thời gian, có cống hiến nhất định cho NSDLĐ.

Cũng liên quan đến bồi thường chi phí đào tạo, Luật còn chưa làm rõ trường hợp NSDLĐ có được yêu cầu NLĐ bồi thường một khoản bổ sung, bên cạnh việc bồi thường chi phí đào tạo hay không.

Thứ tư, vấn đề đảm bảo an toàn vệ sinh lao động tại nhiều doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp nhỏ còn yếu kém. Tỷ lệ NLĐ bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp còn ở mức cao báo động. Công tác thanh tra, kiểm tra về an toàn, vệ sinh lao động chưa được triển khai đồng bộ, chưa minh bạch, còn bỏ lọt nhiều trường hợp không đủ điều kiện vệ sinh an toàn lao động mà vẫn được hoạt động, dẫn đến những thiệt hại đáng tiếc về tính mạng, tài sản.

Một số bệnh nghề nghiệp như: bệnh sốt rét do NLĐ làm việc ở vùng núi cao, hải đảo; hay bệnh rối loạn cơ xương nghề nghiệp xảy ra với lao động thể lực quá nặng,... chưa được pháp luật ghi nhận, nên chưa đảm bảo được tốt quyền lợi cho NLĐ khi họ mắc phải các bệnh này. Quyền lợi của NLĐ khi bị tái phát do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cũng chưa được đảm bảo.

Bên cạnh đó, quy định tỷ lệ hưởng của hai chế độ tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp như nhau là chưa phù hợp vì, cùng một mức suy giảm khả năng lao động như nhau, nhưng mức độ ảnh hưởng của việc suy giảm khả năng lao động đến năng suất và hiệu quả công việc của người bị tai nạn lao động khác với người bị bệnh nghề nghiệp, dẫn đến thu nhập của họ cũng bị ảnh hưởng khác nhau. Tai nạn lao động thường xảy ra bất kỳ thời gian nào, bất kỳ ngành nghề nào và bất kỳ ở đâu, nhưng bệnh nghề nghiệp chỉ xảy ra ở một số ngành nghề do môi trường độc hại hoặc do chính nghề nghiệp đó gây ra đối với NLĐ.

Kết luận Chương 2

Với sự ra đời của Bộ luật lao động 2012, Luật an toàn, vệ sinh lao động 2015, cùng hàng loạt các văn bản hướng dẫn thi hành, có thể nói, chế định bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động Việt Nam hiện nay đã có nhiều điểm hoàn thiện hơn so với trước đây. Trong từng chế định bồi thường thiệt hại như: bồi thường thiệt hại về tài sản, bồi thường thiệt hại về tính mạng – sức khoẻ, bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng đã được quy định chi tiết và hướng dẫn một cách cụ thể, tạo điều kiện cho việc áp dụng trên thực tế.

Tuy vậy, trong việc áp dụng pháp luật, cơ quan nhà nước có thẩm quyền, hay bản thân NLĐ, NSDLĐ vẫn còn những cách hiểu chưa thống nhất về một số nội dung của pháp luật bồi thường thiệt hại. Ý thức của NLĐ, NSDLĐ về an toàn, vệ sinh lao động, bảo hộ lao động còn chưa cao; vấn đề tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trên thực tế vẫn gây ảnh hưởng lớn đến đời sống của NLĐ, đặc biệt là lao động phổ thông, lao động trong khu vực phi chính thức. Mức bồi thường thiệt hại trong một số trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ còn thấp và chưa đủ tính răn đe, dẫn đến NLĐ đôi khi dễ dàng phá vỡ quan hệ lao động.

Chương 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP VÀ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN NHẰM NÂNG CAO HIỆU QUẢ BỒI THƯỜNG THIỆT HẠI TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM

3.1. Những yêu cầu đặt ra cho việc hoàn thiện các quy định pháp luật về bồi thường thiệt hại

Qua đánh giá thực trạng quy định cũng như việc thực hiện nội dung bồi thường thiệt hại trong lĩnh vực lao động, có thể thấy rằng việc hoàn thiện quy định pháp luật về bồi thường thiệt hại là nội dung trọng tâm của luật lao động và cần đảm bảo một số yêu cầu như sau:

Thứ nhất, việc hoàn thiện pháp luật về bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động phải đảm bảo đặt trong mối quan hệ tổng thể, toàn diện với pháp luật lao động nói chung. Bởi lẽ, các nội dung trong pháp luật lao động luôn có những ảnh hưởng, tác động qua lại lẫn nhau. Pháp luật về bồi thường thiệt hại trong lao động là một nội dung quan trọng của pháp luật lao động, do vậy, quá trình hoàn thiện và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật lao động được hài hòa, ổn định thì hoàn thiện những vấn đề vướng mắc và tồn tại trong áp dụng pháp luật bồi thường thiệt hại trong lĩnh vực lao động cần được đặt lên hàng đầu. Giải quyết được vấn đề bồi thường thiệt hại trong lao động cũng hạn chế được rất nhiều những tranh chấp lao động phát sinh trên thực tế, qua đó đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ và NSDLĐ, đảm bảo mối quan hệ lao động được hài hòa, ổn định, tiến bộ, tạo ra thị trường lao động ổn định để thu hút đầu tư, phát triển kinh tế xã hội.

Thứ hai, việc hoàn thiện pháp luật về bồi thường thiệt hại trong lao động phải đặt trong mối tương quan hài hòa lợi ích giữa các bên trong quan hệ lao động. Khi tham gia vào quan hệ lao động, mục tiêu mà hai bên cùng

đặt ra là mục tiêu về lợi ích kinh tế, tuy vậy, giữa NLĐ và NSDLĐ lại có sự đối lập nhất định về quyền lợi. NSDLĐ với ưu thế về tư liệu sản xuất nên luôn nắm quyền quản lý sản xuất, thể hiện ở việc tuyển dụng, sử dụng lao động và phân phối lợi nhuận của quá trình kinh doanh. Còn NLĐ tham gia vào quan hệ lao động với tài sản duy nhất là sức lao động, thường bị phụ thuộc nhiều mặt vào NSDLĐ, nên có vị thế yếu hơn. Do vậy, pháp luật lao động về vấn đề bồi thường thiệt hại đã có những quy định bảo vệ nhiều hơn quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ. Tuy vậy, để quan hệ lao động ổn định cân bằng thì vấn đề bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ cũng cần được quan tâm nhiều hơn. Tóm lại, quan hệ lao động chỉ có thể phát triển bền vững, ổn định, lâu dài nếu cân bằng được lợi ích của cả hai bên, NLĐ và NSDLĐ. Đây cũng chính là một yêu cầu cơ bản cần đáp ứng khi hoàn thiện pháp luật về bồi thường thiệt hại trong lao động.

Thứ ba, cần nghiên cứu, tiếp cận các quy định tiến bộ của pháp luật quốc tế và các quốc gia khác về vấn đề bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động để tiếp tục hoàn thiện quy định của pháp luật lao động Việt Nam về vấn đề này, qua đó đảm bảo tính tương thích, sự phù hợp với thông lệ và xu hướng chung, tiến bộ của pháp luật quốc tế. Bên cạnh đó, các quy định của pháp luật lao động Việt Nam về bồi thường thiệt hại cũng cần phù hợp với các Công ước của Tổ chức lao động quốc tế ILO và các công ước khác trong lĩnh vực lao động mà nước ta đã tham gia.

Nhìn chung, việc hoàn thiện quy định của pháp luật về bồi thường thiệt hại trong lao động là quan trọng và cần thiết, có ý nghĩa lớn trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các chủ thể trong quan hệ lao động và quan hệ liên quan đến quan hệ lao động; hạn chế được tối đa các tranh chấp lao động phát sinh từ vấn đề bồi thường thiệt hại trong lao động.

3.2. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện các quy định về pháp luật bồi thường thiệt hại trong lao động

- ***Bồi thường thiệt hại về tài sản***

Hiện nay, BLLĐ 2012 đã đưa ra quy định về Hợp đồng trách nhiệm áp dụng trong trường hợp người sử dụng lao động giao cho người lao động quản lý một tài sản lớn nhằm đảm bảo nghĩa vụ tài sản của người lao động đối với người lao động và nâng cao ý thức trách nhiệm cộng đồng của người lao động trong việc quản lý, giữ gìn tài sản đó. Nhưng cho đến nay vẫn chưa có một văn bản luật hướng dẫn thế nào là một hợp đồng trách nhiệm, nội dung của hợp đồng này bao gồm những vấn đề gì… NLĐ và NSDLĐ không rõ thế nào là một hợp đồng có giá trị pháp lý: hình thức hợp đồng phải đáp ứng các yêu cầu gì; nội dung chủ yếu của hợp đồng trách nhiệm là gì... Do vậy, khi áp dụng vào từng trường hợp cụ thể đã không tránh khỏi nhiều lúng túng cho cả người áp dụng pháp luật và cả các bên trong quan hệ lao động. Các văn bản hướng dẫn BLLĐ 2012 nên quy định hợp đồng trách nhiệm phải bằng văn bản và được ký trực tiếp giữa NLĐ và NSDLĐ. Trong đó quy định rõ trách nhiệm của người được giao quản lý, sử dụng tài sản, công cụ lao động, mức bồi thường và cách bồi thường nếu tài sản bị mất mát hư hỏng. Hợp đồng trách nhiệm có thể là một hợp đồng độc lập, cũng có thể là một hay một vài điều khoản trong hợp đồng giao nhận tài sản. Ngoài ra, trong hợp đồng trách nhiệm cũng cần phân biệt rõ là hợp đồng trách nhiệm cá nhân hay tập thể. Trong hợp đồng trách nhiệm tập thể phải xác định được mức độ chịu trách nhiệm của từng các nhân trong tập thể đó.

Bên cạnh đó, cũng cần có quy định rõ hơn về trách nhiệm bồi thường thiệt hại của NLĐ, trong trường hợp tiết lộ bí mật kinh doanh, công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của doanh nghiệp, vấn đề xác định mức thiệt hại về tài sản hữu hình và tài sản vô hình của doanh nghiệp, để việc xác định

trách nhiệm vật chất được thuận tiện hơn cho NLĐ và NSDLĐ. Hiện nay, luật mới chỉ quy định vấn đề trách nhiệm vật chất của NLĐ khi làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị, như vậy chưa bao quát được những thiệt hại trên thực tế của doanh nghiệp.

Ngoài ra, quy định tại Khoản 1, Điều 32, Nghị định 05/2015/NĐ-CP rằng NLĐ phải bồi thường nhiều nhất "03 tháng tiền lương ghi trong HĐLĐ của tháng trước liền kề trước khi gây thiệt hại bằng hình thức khấu trừ hằng tháng vào lương… do sơ suất làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị với giá trị thiệt hại thực tế không quá 10 tháng lương tối thiểu vùng" có phần chưa hợp lý, chưa đảm bảo được quyền lợi cho NSDLĐ. Việc ấn định một tỷ lệ bồi thường cao nhất 3 tháng tiền lương theo HĐLĐ trên 10 tháng lương tối thiểu vùng dường như không có cơ sở khoa học, hơn nữa, đối với lương tối thiểu vùng cao nhất hiện nay là 3.100.000 VNĐ thì tổng thiệt hại nhiều nhất là 31.000.000 VNĐ không phải là con số quá lớn. Trong trường hợp này, luật nên quy định mức bồi thường cao hơn, có thể là bồi thường toàn bộ thiệt hại để đảm bảo tính răn đe đối với hành vi vi phạm kỷ luật lao động của NLĐ, nhằm bảo vệ tài sản của doanh nghiệp.

- ***Bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng***

Đối với trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo Điều 44, Điều 45 của BLLĐ 2012, chỉ những NLĐ đã làm việc thường xuyên trong doanh nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm do thay đổi cơ cấu, công nghệ thì mới được hưởng trợ cấp mất việc làm theo mức mỗi năm đã làm việc được tính bằng 1 tháng lương, nhưng ít nhất cũng bằng 2 tháng lương. Quy định như vậy có thể chưa đảm bảo sự công bằng đối với những NLĐ chưa làm việc đủ 12 tháng tại doanh nghiệp mà bị mất việc, đặc biệt đối với những NLĐ chưa làm việc đủ 12 tháng tại doanh nghiệp mà bị mất việc, đặc biệt đối với người đã làm việc được 11 hoặc 10 tháng… Do vậy nên quy

định bổ sung trách nhiệm bồi thường của NSDLĐ đối với những đối tượng lao động có thời gian làm việc chưa đủ 12 tháng. Mức bồi thường có thể bằng một mức cố định là 1/2 tháng lương hoặc một mức nào đó nhằm giúp đỡ phần nào cho NLĐ có điều kiện vật chất để đi tìm công việc mới ở doanh nghiệp khác phù hợp.

Đối với trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, như đã phân tích ở chương 2, mức bồi thường thiệt hại nửa tháng lương như hiện nay là chưa hợp lý, cần xem xét tăng mức bồi thường thiệt hại để đảm bảo tốt hơn quyền lợi cho NSDLĐ.

Ngoài ra, để bảo vệ quyền lợi hợp pháp cho người sử dụng lao động, đặc biệt là quyền chủ động trong quản lý và điều hành hoạt động sản xuất kinh doanh. Nhà nước nên hạn chế quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Hiện nay, do pháp luật cho phép người lao động có thể chấm dứt hợp đồng không xác định thời hạn mà không cần nêu lý do (chỉ cần báo trước 45 ngày) nên đã tạo ra tình trạng chấm dứt hợp đồng lao động tùy tiện, ảnh hưởng lớn đến sự ổn định trong sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Điều này làm cho người sử dụng lao động rất lúng túng, bị động trong điều hành sản xuất bởi những người lao động được ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn thường là những người có tay nghề cao, chuyên môn vững vàng và đảm nhận những vị trí quan trọng trong dây chuyền sản xuất. Việc tìm người lao động thay thế những người này trong nhiều trường hợp rất khó khăn. Kể cả trong trường hợp người lao động sẵn sàng bồi thường cho những ngày không báo trước để có thể sớm chấm dứt hợp đồng thì khoản bồi thường đó cũng không thể bù đắp hết những thiệt hại mà doanh nghiệp phải gánh chịu khi người lao động ra đi. Trên thực tế nhiều doanh nghiệp đã đề xuất ý kiến với các cơ quan lập pháp về việc nên sửa đổi quy định tại Điều 37 khoản

3 Bộ luật lao động theo hướng buộc người lao động phải nêu các lý do chấm dứt hợp đồng như đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn để hạn chế tình trạng chấm dứt hợp đồng lao động tùy tiện nêu trên tạo điều kiện thuận lợi hơn cho người sử dụng lao động.

Đối với trường hợp bồi thường chi phí đào tạo quy định tại Điều 62 của BLLĐ 2012, có thể xem xét bổ sung thêm nội dung: giảm mức bồi thường của NLĐ nếu họ đã quay trở lại cống hiến, làm việc cho NSDLĐ thêm một khoảng thời gian sau khi được đào tạo. Chẳng hạn, NLĐ được đào tạo 6 tháng, cam kết quay lại làm việc cho NSDLĐ 3 năm, nhưng sau 2 năm NLĐ muốn đơn phương chấm dứt HĐLĐ, thì mức bồi thường chi phí đào tạo có thể xem xét giảm bớt, còn 1/3 hoặc 2/3, để đảm bảo tốt hơn quyền tự do việc làm cho NLĐ. Ngoài ra, để tôn trọng nguyên tắc tự do thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ, bảo vệ quyền lợi cho NSDLĐ, Luật cũng có thể cho phép hai bên thỏa thuận một khoản bồi thường bổ sung cho NSDLĐ trong trường hợp NLĐ vi phạm cam kết về thời gian đào tạo theo HĐLĐ và HĐ đào tạo.

- ***Bồi thường thiệt hại về tính mạng, sức khỏe***

Mức bồi thường thiệt hại về tính mạng, sức khỏe đối với NLĐ có phần chưa tương xứng với mức thiệt hại mà họ phải gánh chịu. Tuy nhiên, xét trong tình hình kinh tế hiện nay, mức lương tối thiểu vùng được điều chỉnh tăng liên tục, cũng đã đảm bảo phần nào bù đắp cho tổn thất của NLĐ và thân nhân của họ. Chẳng hạn, mức lương tối thiểu vùng 1 năm 2014 là 2.700.000 VNĐ/ tháng (Nghị định 182/2013), còn hiện nay là 3.100.000 VNĐ/tháng (Nghị định số 103/2014/NĐ-CP), nhưng kể từ năm 2016, mức lương tối thiểu vùng 1 dự kiến sẽ tăng lên mức 3.500.000 VNĐ/tháng [35].

Về mức trợ cấp trong chế độ tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp nên quy định riêng bởi mức độ ảnh hưởng của việc suy giảm khả năng lao động đến năng suất và hiệu quả công việc của người bị tai nạn lao động khác với

người bị bệnh nghề nghiệp, khi đã mắc bệnh nghề nghiệp, NLĐ sẽ không còn cơ may để phục hồi mà phải chịu bệnh tật suốt đời và ngày càng có nguy cơ nặng hơn. Do đó, cùng mức độ suy giảm khả năng lao động như nhau, nhưng mức trợ cấp của chế độ bệnh nghề nghiệp nên cao hơn chế độ tai nạn lao động. Số tiền trợ cấp cao hơn này để người bị bệnh nghề nghiệp có thêm chi phí khám chữa bệnh, bảo đảm sức khỏe, chống chọi với những nguy cơ bệnh tái phát ngày càng nặng thêm.

Đối với NLĐ bị bệnh nghề nghiệp, Bộ y tế nên xem xét, nghiên cứu bổ sung kịp thời một số bệnh phát sinh trong quá trình lao động mà chưa có trong danh mục bệnh nghề nghiệp như: bệnh sốt rét do NLĐ làm việc ở vùng núi cao, hải đảo; hay bệnh rối loạn cơ xương nghề nghiệp xảy ra với lao động thể lực quá nặng; bệnh viêm phổi cấp lây cho các bác sĩ khi họ điều trị cho bệnh nhân,... Hiện nay, khi NLĐ bị tái phát do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thì chỉ được hưởng chế độ ốm đau mà không được hưởng bồi thường từ phía NSDLĐ, pháp luật có thể xem xét quy định trường hợp này, chẳng hạn, đối với NSDLĐ bị tái phát do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp dẫn đến phải nghỉ việc để điều trị hoặc tiếp tục bị suy giảm khả năng lao động thì phải được hưởng các quyền lợi và chế độ như khi điều trị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp lần đầu.

Bên cạnh đó, có thể xem xét quy định linh hoạt về mức đóng bảo hiểm tai nạn lao động, có thể dao động từ 1% đến 2% tổng quỹ lương và sẽ được định kỳ đánh giá lại tùy theo nguy cơ về an toàn lao động của mỗi ngành nghề. Điều này sẽ đảm bảo tính công bằng, cũng như tạo tâm lý tốt hơn cho NLĐ khi thực hiện công việc, đặc biệt ở những ngành nghề tiềm ẩn nhiều yếu tố độc hại, nguy hiểm. Ngoài ra, luật cũng nên có những quy định cụ thể hơn để đảm bảo tính chủ động phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, chẳng hạn như có thể trích 5% Quỹ bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề

nghiệp cho việc nghiên cứu, phát triển các biện pháp, thiết bị phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; có thể có các biện pháp khuyến khích về thuế, ưu đãi quyền sử dụng đất cho doanh nghiệp nghiên cứu dịch vụ, kỹ thuật an toàn vệ sinh lao động.

3.3. Một số kiến nghị về tổ chức thực hiện nhằm tăng cường hiệu quả áp dụng các quy định về bồi thường thiệt hại theo luật lao động Việt Nam

▪ ***Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục phổ biến pháp luật***

Hiện nay, có một bộ phận dân số không nhỏ còn chưa nắm được các quy định của Bộ luật lao động, các luật liên quan đến vấn đề bồi thường thiệt hại trong lao động, cũng như các văn bản hướng dẫn thi hành. Một phần nguyên nhân cũng xuất phát từ việc các quy định về bồi thường thiệt hại được quy định rải rác trong nhiều phần khác nhau của BLLĐ 2012. Nhìn chung, những người am hiểu luật chỉ tập trung vào các doanh nghiệp thuộc khu vực nhà nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp có quy mô lớn. Hơn nữa công tác tuyên truyền còn nặng về hình thức, chưa chú ý đến chất lượng, cách thức truyền đạt thì khó hiểu, khô khan, không thu hút được sự chú ý của NSDLĐ nên đạt hiệu quả chưa cao. Vậy nên để thực hiện pháp luật lao động nói chung, các quy định về bồi thường thiệt hại nói riêng cần chú trọng tuyên truyền ý thức pháp luật đến NLĐ và cả NSDLĐ trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ, doanh nghiệp tư nhân và hộ gia đình. Các cơ quan nhà nước, đơn vị sử dụng lao động và tổ chức công đoàn cần phối hợp chặt chẽ để tiến hành phổ biến tuyên truyền sâu rộng các quy định của Bộ luật lao động 2012 cũng như các quy định về bồi thường thiệt hại tới mọi NLĐ bằng nhiều biện pháp khác nhau. Có thể tổ chức các cuộc thi tìm hiểu pháp luật, các cuộc phát động, các buổi hội thảo phổ biến kiến thức pháp luật lao động; tăng cường đội ngũ báo cáo viên, tuyên truyền viên về pháp luật với nội dung chương trình thống nhất, phù hợp để truyền bá giới thiệu Luật lao động và tình hình thực hiện pháp luật

trong thời gian vừa qua. Ngoài ra, cũng cần chú trọng đến sự tiếp thu, nhận thức của NLĐ, NSDLĐ về mục đích, ý nghĩa, quyền lợi của họ, từ đó để họ tự giác thực hiện theo pháp luật nhằm đạt hiệu quả cao nhất.

Tăng cường hoạt động tuyên truyền giáo dục, phổ biến kiến thức pháp luật dưới nhiều hình thức tại cấp cơ sở như tổ chức các cuộc thi, các buổi meeting tuyên truyền, phổ biến rộng rãi trên các phương tiên thông tin đại chúng... nhằm nâng cao hiểu biết của người dân nói chung về các quy định pháp luật bồi thường thiệt hại trong lao động, đặc biệt là thiệt hại tính mạng, sức khỏe. Từ đó, nâng cao nhận thức và trách nhiệm của từng công dân với quyền lợi của người khác và đối với lợi ích chung của xã hội.

▪ ***Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý kịp thời các hành vi vi phạm***

Trong những năm gần đây hiện tượng vi phạm pháp luật lao động diễn ra ngày càng gia tăng, các vụ tranh chấp lao động cũng tăng nhiều về số lượng và phức tạp về tính chất. Vậy nên, yêu cầu nhà nước cần tăng cường hơn nữa công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý nghiêm các hành vi vi phạm pháp luật lao động nói chung và pháp luật về bồi thường thiệt hại nói riêng. Thể hiện cụ thể:

- Cơ quan quản lý lao động có thẩm quyền cần rà soát, thống kê, đánh giá việc ban hành nội quy lao động, đăng ký nội quy lao động của các doanh nghiệp, từ đó rút kinh nghiệm để hướng dẫn, đôn đốc các doanh nghiệp để ban hành nội quy, tiến hành đăng ký nội quy tại cơ quan có thẩm quyền.

- Cơ quan quản lý lao động thường xuyên tiến hành thanh tra, kiểm tra các doanh nghiệp, chú trọng doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần về việc thực hiện các quy định pháp luật về bồi thường thiệt hại.

- Giải quyết kịp thời các vấn đề vướng mắc, tránh sự hiểu nhầm, bất đồng kéo dài giữa NLĐ và NSDLĐ.

- Phát hiện và xử lý nhanh chóng các hành vi vi phạm pháp luật. Các cơ quan nhà nước cần giải quyết kiên quyết, nghiêm minh để tránh tình trạng coi thường pháp luật, xâm phạm đến quyền và lợi ích của NLĐ. Cần áp dụng các biện pháp xử lý như xử phạt hành chính hay các hình thức xử phạt khác như đình chỉ hoạt động hay thu hồi giấy phép hoạt động của doanh nghiệp.

Để làm được các vấn đề trên, nhà nước cần kiện toàn bộ máy làm công tác thanh tra quản lý lao động từ cấp huyện trở lên, đồng thời tăng thêm lực lượng cán bộ, nâng cao trình độ nghiệp vụ cho cán bộ chuyên môn. Mặt khác, nhà nước cần quan tâm đến chất lượng cuộc sống cho những người làm công tác thanh tra giúp họ hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, bởi hiện nay lực lượng này còn quá mỏng, trình độ còn yếu kém, trong khi đối tượng thanh tra, kiểm tra tương đối lớn.

▪ ***Nâng cao năng lực và vai trò của tổ chức công đoàn***

Hiện nay, trung bình nước ta mỗi năm số vụ tai nạn lao động tăng 17,38%, số người chết tăng 7,5% [33]. Trong khi đó, Công đoàn với chức năng bảo vệ quyền lợi chính đáng cho NLĐ lại ít và hoạt động mờ nhạt. Nhiều doanh nghiệp có tổ chức công đoàn nhưng chủ tịch công đoàn đồng thời là chủ doanh nghiệp nên không chú ý bảo vệ quyền lợi NLĐ mà chỉ lo bảo vệ quyền lợi NSDLĐ. Do đó, để xây dựng môi trường làm việc an toàn cho NLĐ cùng với việc tuyên truyền rất cần tăng trách nhiệm của tổ chức Công đoàn cơ sở.

Trong nhiều trường hợp bồi thường thiệt hại, pháp luật quy định cần phải có sự tham gia của tổ chức công đoàn. Điển hình là trong tường hợp bồi thường theo chế độ trách nhiệm vật chất mà ở đó người có nghĩa vụ bồi thường là NLĐ và việc xem xét trách nhiệm và mức độ bồi thường ngoài sự tham gia của tổ chức công đoàn còn phụ thuộc vào các yếu tố như hoàn cảnh gia đình, thái độ ý thức của NLĐ… Nói cách khác, công đoàn có vai trò quan trọng trong việc bảo vệ NLĐ khi họ bị đưa ra xem xét trách nhiệm bồi

thường. Cán bộ công đoàn phải có năng lực, am hiểu pháp luật, dám đứng ra đấu tranh bảo vệ NLĐ… Ngoài ra, điều quan trọng hơn cả là đơn vị phải có tổ chức công đoàn đại diện và bảo vệ NLĐ.

Trên thực tế thời gian qua công tác phát triển công đoàn tuy đã được tăng lên một bước, song ở nhiều doanh nghiệp tư nhân hoặc ngoài quốc doanh vẫn chưa thành lập tổ chức công đoàn. Điều này cho thấy cần đẩy mạnh hơn nữa công tác xây dựng tổ chức công đoàn, nâng cao chất lượng hoạt động công đoàn, đào tạo đội ngũ cán bộ công đoàn có kiến thức về mọi lĩnh vực, có bản lĩnh vững vàng để đại diện và bảo vệ NLĐ. Tổ chức công đoàn cơ sở phải thực sự là chỗ dựa vững chắc cho NLĐ về mọi mặt trong suốt quá trình tồn tại quan hệ lao động, trong đó NLĐ cần phải được bảo vệ thỏa đáng khi bị truy cứu trách nhiệm vật chất hoặc các trách nhiệm bồi thường khác.

- ***Nâng cao năng lực cho thanh tra lao động***

Thanh tra lao động hiện nay có cơ cấu bao gồm: Các cơ quan thanh tra nhà nước như Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và các cơ quan được giao thực hiện chức năng thanh tra chuyên ngành như Tổng cục Dạy nghề; Cục Quản lý Lao động ngoài nước. Chức năng của thanh tra lao động đó là tiến hành thanh tra hành chính, thanh tra chuyên ngành, giải quyết khiếu nại, tố cáo, phòng, chống tham nhũng theo quy định của pháp luật.

Thanh tra lao động là lực lượng giữ vai trò quan trọng trong việc đảm bảo cho việc tuân thủ an toàn, vệ sinh lao động tại các doanh nghiệp. Do đó, nâng cao năng lực của thanh tra lao động có ý nghĩa vô cùng quan trọng trong việc hạn chế được tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, đảm bảo sức khỏe, tính mạng cho NLĐ. Việc nâng cao năng lực cho thanh tra lao động cần chú ý đến các mục tiêu quan trọng nhằm kiện toàn công tác thanh tra như: tăng cường số lượng; kiện toàn cơ cấu tổ chức; tăng cường công tác đào tạo; hoàn thiện hệ

thống pháp luật; xây dựng quy trình, nội dung thanh tra; ứng dụng hệ thống CNTT trong thanh tra; tăng cường cơ sở vật chất… Gần đây, để thực hiện mục tiêu nâng cao trình độ, kiện toàn đội ngũ thanh tra lao động, ngày 29/1/2015, tại Hà Nội, Thanh tra Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội phối hợp với Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) tổ chức Hội thảo "Tham vấn xây dựng Chiến lược đào tạo thanh tra lao động". Thứ trưởng Bộ LĐTBXH Nguyễn Thanh Hòa cũng đưa ra "Đề án nâng cao năng lực thanh tra ngành LĐTBXH đến năm 2020" trong đó đặt mục tiêu củng cố, kiện toàn tổ chức và nâng cao chất lượng hoạt động của đội ngũ thanh tra ngành LĐTBXH, góp phần thực hiện có hiệu lực và hiệu quả công tác thanh tra, đáp ứng yêu cầu quản lý nhà nước trong tiến trình hội nhập quốc tế [34]. Đề án đặt mục tiêu đến hết năm 2020 phải kiện toàn cơ cấu tổ chức bộ máy, đảm bảo đủ số lượng và chất lượng, năng lực đội ngũ thanh tra viên, công chức của các cơ quan thanh tra ngành LĐTBXH, đồng thời thống nhất quy trình, nội dung thanh tra hành chính, thanh tra chuyên ngành các lĩnh vực thuộc phạm vi quản lý nhà nước của ngành để áp dụng thống nhất trên phạm vi toàn quốc. Bên cạnh đó, năng lực người làm công tác thanh tra chuyên ngành về lao động phải được chuẩn hóa, đáp ứng yêu cầu quản lý Nhà nước về lao động của ngành và địa phương. Những Đề án này cũng là một tín hiệu đáng mừng cho ngành thanh tra, đặc biệt là thanh tra lao động, qua đó cũng sẽ góp phần đảm bảo thực hiện tốt những quy định của pháp luật lao động về bồi thường thiệt hại.

▪ ***Xây dựng „Quỹ bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp" trong các doanh nghiệp***

Có thể triển khai "Quỹ bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp" ở cấp độ doanh nghiệp, hoặc ở cấp ngành để hỗ trợ giúp đỡ NLĐ nếu xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Hơn nữa việc thành lập quỹ này giúp NSDLĐ quản lý được dễ dàng, thuận tiện hơn. Mục đích của quỹ này đảm

bảo việc chi trả các chi phí và bồi thường cho NLĐ và quy trách nhiệm cho NSDLĐ theo quy định của BLLĐ, cụ thể có thể đảm nhận việc phục hồi chức năng và đào tạo lại nghề mới cho người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp khi họ không có khả năng tiếp tục công việc lao động cũ. Mục đích của quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp là nhằm chia sẻ rủi ro cho những NSDLĐ. Quỹ này sẽ đứng ra thanh toán thay cho NSDLĐ các chi phí y tế, tiền bồi thường hoặc trợ cấp cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định hiện hành. Khi xảy ra tai nạn, thay vì phải thanh toán chế độ ở chỗ NSDLĐ (bao gồm tiền bồi thường, tiền thanh toán viện phí…), người lao động sẽ đến quỹ để thanh toán số tiền bồi thường nếu đã có đủ giấy tờ. Điều này vừa giúp cho việc đơn giản hóa thủ tục bồi thường, vừa tránh cho người lao động không gặp phải phiền toái trong trường hợp NSDLĐ cố tình không trả hoặc đặc biệt khi NSDLĐ không có khả năng chi trả ngay một lúc do nhiều tai nạn xảy ra đồng thời và thiệt hại quá lớn.

Nước ta cũng có thể học tập kinh nghiệm của các nước xây dựng quỹ phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Quỹ này có thể được hình thành riêng từ các nguồn tài chính, hoặc có thể đặt trong quỹ trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Trong khi chưa thành lập được quỹ phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, việc quy định và tính toán đúng tiền trợ cấp đối với chế độ tai nạn lao động và chế độ bệnh nghề nghiệp cũng có tác dụng tốt góp phần ổn định cuộc sống của người lao động khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, nâng cao năng suất lao động, hạn chế rủi ro.

Kết luận Chương 3

Từ thực trạng quy định cũng như việc thực hiện nội dung bồi thường thiệt hại trong lĩnh vực lao động, có thể thấy rằng việc hoàn thiện quy định pháp luật về bồi thường thiệt hại là nội dung trọng tâm của luật lao động. Việc hoàn thiện pháp luật về bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động phải đảm bảo đặt trong mối quan hệ tổng thể, toàn diện với pháp luật lao động nói chung; đảm bảo hài hòa lợi ích giữa các bên trong quan hệ lao động. Để nâng cao hiệu quả bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động Việt Nam, những vấn đề quan trọng đặt ra đó là đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục pháp luật; tăng cường công tác thanh kiểm tra và xử lý kịp thời các vi phạm trong lĩnh vực lao động; nâng cao vai trò của tổ chức công đoàn và thanh tra lao động. Ngoài ra, đối với từng chế định bồi thường thiệt hại cũng cần có những điểm cần sửa đổi bổ sung, như quy định về hợp đồng trách nhiệm đối với NLĐ, tăng mức bồi thường thiệt hại của NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLD, bổ sung một số loại bệnh nghề nghiệp,...

KẾT LUẬN

Bồi thường thiệt hại theo Luật lao động là một chế độ đặc biệt quan trọng và nhạy cảm, bởi nó tác động đến lợi ích của nhiều chủ thể, cả của bên bị thiệt hại và của bên gây ra thiệt hại. Việc đảm bảo lợi ích hợp pháp và chính đáng của các bên, đảm bảo sự công bằng xã hội cũng như nhằm nâng cao ý thức tôn trọng, tuân thủ pháp luật của họ, đồng thời phải phù hợp với bản chất của các quan hệ xã hội thuộc đối tượng điều chỉnh của Luật lao động và phù hợp với thực tiễn đời sống; đó là những yêu cầu đặt ra đối với việc xây dựng và hoàn thiện các quy định pháp luật lao động về bồi thường thiệt hại.

Các quy định về bồi thường thiệt hại trong luật lao động nằm phân tán, rải rác ở nhiều chương của Bộ luật lao động và được hướng dẫn thực hiện ở một số lượng lớn các văn bản dưới luật. Nhìn chung chúng đã phát huy tác dụng tích cực trong việc bảo vệ quyền lợi của chủ thể bị thiệt hại, đảm bảo các quyền cơ bản về tài sản, vật chất, tinh thần, tính mạng, sức khỏe của các tổ chức, cá nhân, có tính đến lợi ích chính đáng của chủ thể gây thiệt hại. Dù vậy, trong quá trình thực hiện, áp dụng và trong bối cảnh đời sống kinh tế - xã hội có nhiều thay đổi, các quy định pháp luật về bồi thường thiệt hại đã bộc lộ một vài hạn chế ở một số lĩnh vực như trong lĩnh vực học nghề, việc làm, hợp đồng lao động, lĩnh vực an toàn lao động - vệ sinh lao động… Luận văn đã đề cập vấn đề bồi thường thiệt hại theo luật lao động đi từ các vấn đề lý luận đến việc phân tích, luận giải các quy định pháp luật hiện hành và thực tiễn thực hiện chúng để tìm ra những vướng mắc, hạn chế, từ đó mạnh dạn đề xuất một số giải pháp với mong muốn góp phần vào việc hoàn thiện hơn nữa pháp luật lao động nói chung, pháp luật về bồi thường thiệt hại nói riêng. Đây là một đề tài khó và có nội hàm rộng, tác giả hy vọng những ý kiến đề xuất của mình sẽ có thể đóng góp phần nào đó trong việc đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của các bên liên quan đến bồi thường thiệt hại trong lao động ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

I. Tiếng Việt

1. Bảo hiểm xã hội Việt Nam (2014), *Báo cáo kết quả đoàn công tác tại Hàn Quốc*, Hà Nội.
2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2014), *Tờ trình số 435/TTr-CP về dự án Luật an toàn, vệ sinh lao động*, Hà Nội.
3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2014), *Thông báo số 653/TB-BLĐTBXH về tình hình tai nạn lao động*, Hà Nội.
4. Nguyễn Hữu Chí (chủ biên), Đỗ Gia Thắng (2006), *Chế độ bồi thường trong luật lao động Việt Nam*, Nxb Tư pháp.
5. Đỗ Thị Dung (2002), *Trách nhiệm kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất trong Luật lao động ở Việt Nam*, Luận văn thạc sĩ luật học, Hà Nội.
6. Bùi Thị Lâm Hà (2012), "Chế độ tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp, những vấn đề cần hoàn thiện", *Tạp chí BHXH*, (ngày 15/05).
7. Hội đồng Chính phủ (1968), *Nghị định số 49-CP Hà Nội, ngày 09 tháng 4 năm 1968 ban hành chế độ trách nhiệm vật chất của công nhân, viên chức đối với tài sản của nhà nước*.
8. Nguyễn Thị Hường (2010), *Trách nhiệm vật chất trong luật Lao động Việt Nam - thực trạng và phương hướng hoàn thiện*, Luận văn thạc sĩ Luật học, Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội.
9. Nguyễn Ngọc Lan (2005), *Vấn đề bồi thường thiệt hại theo Luật lao động Việt Nam*, tr 8, Luận văn thạc sĩ luật học, Hà Nội.
10. Chủ tịch Hồ Chí Minh (1947), *Sắc lệnh 29/SL ngày 12-03-1947 quy định những giao dịch về việc làm công giữa các chủ nhân, giữa những người Việt Nam, hoặc người ngoại quốc và các công nhân Việt Nam*.

11. Nguyễn Thị Bích Nga (2014), *Bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động Việt Nam và thực tiễn áp dụng trên địa bàn thành phố Đà Nẵng*, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Khoa Luật – Đại học Quốc gia Hà Nội.
12. Ngân hàng TMCP Sài Gòn – Hà Nội (2013), *Nội quy lao động*.
13. Nguyễn Minh Oanh (2009), *Khái niệm chung về trách nhiệm bồi thường thiệt hại và phân loại trách nhiệm bồi thường thiệt hại*, Đề tài NCKH: *Trách nhiệm dân sự do tài sản gây thiệt hại – Vấn đề lý luận và thực tiễn*, trường ĐH Luật Hà Nội.
14. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2012), *Bộ luật lao động*, Hà Nội.
15. Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội (2014), *Bản án số 03/2014/LĐ-PT ngày 27/12/2014*, Hà Nội.
16. Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương (2003), *Hồ sơ vụ án lao động số 03/2003*, Bình Dương.
17. Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương (2012), *Bản án số 02/2012/LĐ-PT, ngày 27/02/2012*, Bình Dương.
18. Tòa lao động, Tòa tối cao (2009), *Tài liệu tập huấn nghiệp vụ kỹ năng giải quyết các vụ án tranh chấp lao động của thẩm phán*, Chuyên đề một số vấn đề về kỷ luật sa thải và giải quyết các vụ án tranh chấp về kỷ luật sa thải.
19. Trường đại học luật Hà Nội (2012), *Giáo trình luật thương mại*, Nxb CAND.
20. Trường đại học luật Hà Nội (2013), *Giáo trình luật lao động*, Nxb CAND.
21. Văn phòng luật sư InvestConsult (2013), *Hồ sơ tư vấn số 04/2013/INCO, tháng 05/2013*, Hà Nội.
22. Viện Đại học Mở (2010), *Giáo trình luật lao động*, Nxb Giáo dục Việt Nam.
23. Việt Nam và Hàn Quốc (2013), "Chế độ bảo hiểm tai nạn lao động (BHTNLĐ)", *Kỷ yếu hội thảo*, (ngày 04/06/2013).

II. Tài liệu Tiếng Anh

24. Beiten Burkhartd (2006), *Labour Law in Russia*, https://www.miga.org.
25. ILO (2011), *National Labour Law Profile*, http://www.ilo.org.
26. Pinsent Masons (2014), *Dismissal procedure in Germany*, http://www.pinsentmasons.com.
27. Severance payment on redundancy (2012), http://www.toytowngermany.com.

III. Tài liệu trang Web

28. http://vnexpress.net/tin-tuc/thoi-su/quy-tac-ung-xu-quay-roi-tinh-duc-tai-noi-lam-viec-3223880.html.
29. http://www.congdoanvn.org.vn/details.asp?l=1&c=284&m=8900.
30. http://antoanlaodong.gov.vn/catld/Pages/chitiettin.aspx?IDNews=1797.
31. http://nld.com.vn/formosa.html.
32. http://khambenhnghe.com/Benh-nghe-nghiep-nhieu-gap-10-lan-so-voi-bao-cao_c2_494.html.
33. http://soldtbxh.haiduong.gov.vn/cacchinhsach/thanhtra/Pages/nang-cao-nang-luc-cua-thanh-tra-lao-dong.aspx.
34. http://www.molisa.gov.vn/vi/Pages/chitiettin.aspx?IDNews=22406.
35. http://nld.com.vn/thoi-su-trong-nuoc/luong-toi-thieu-vung-2016-chot-de-xuat-tang-12-4-20150903131128499.htm.
36. http://www.tapchihuongviet.eu/index.php/bn-nen-bit/1356-gii-ap-phap-lut-bo-him-tai-nn.
37. http://news.efinancialcareers.com/uk-en/130221/your-redundancy-rights-germany/.