

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
KHOA LUẬT

NGUYỄN THỊ BÍCH NGÀ

**BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI TRONG
PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM VÀ
THỰC TIỄN ÁP DỤNG TRÊN ĐỊA BÀN
THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG**

Chuyên ngành : Luật kinh tế

Mã số : 60 38 0107

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

Hà Nội – 2014

**Công trình được hoàn thành tại
Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội**

Cán bộ hướng dẫn khoa học: TS. BÙI NGỌC CƯỜNG

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Luận văn được bảo vệ tại Hội đồng chấm luận văn, họp tại
Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội.

Vào hồi giờ, ngày tháng năm 20.....

Có thể tìm hiểu luận văn tại

Trung tâm tư liệu Khoa Luật – Đại học Quốc gia Hà Nội

Trung tâm Thông tin – Thư viện, Đại học Quốc gia Hà Nội

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN

MỤC LỤC

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

MỞ ĐẦU..... 1

1. Đặt vấn đề..... 1

2. Nội dung, địa điểm và phương pháp nghiên cứu..... 6

3. Bố cục luận văn 7

Chương 1: KHÁI QUÁT CHUNG VỀ BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI VÀ SỰ ĐIỀU CHỈNH PHÁP LUẬT 9

1.1 Khái quát chung về bồi thường thiệt hại..... 9

1.1.1. Quan niệm về bồi thường thiệt hại 9

1.1.1.1. Định nghĩa 9

1.1.1.2. Ý nghĩa, vai trò của bồi thường thiệt hại..... 10

1.2. Điều chỉnh pháp luật về bồi thường thiệt hại..... 11

1.2.1. Khái niệm pháp luật về bồi thường thiệt hại 11

1.2.2. Nguyên tắc thực hiện bồi thường thiệt hại 18

1.2.3. Nội dung thực hiện bồi thường thiệt hại..... 20

Chương 2: THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM VỀ BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI, THỰC TIỄN THỰC HIỆN TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG 25

2.1. Lược sử quá trình hình thành và phát triển của các quy định pháp luật lao động Việt Nam về bồi thường thiệt hại 25

2.2. Thực trạng các quy định pháp luật về bồi thường thiệt hại trong luật lao động Việt Nam..... 31

2.2.1. Bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động 31

2.2.1.1 Bồi thường thiệt hại cho người lao động bị chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do kinh tế	32
2.2.1.2 Bồi thường thiệt hại do bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật	35
2.2.2. Bồi thường thiệt hại về tính mạng, sức khỏe	42
2.2.3. Bồi thường thiệt hại về tài sản	50
2.3. Thực tiễn bồi thường thiệt hại trên địa bàn Thành phố Đà Nẵng ...	54
Chương 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP VÀ KIẾN NGHỊ NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM	56
3.1. Những yêu cầu đặt ra cần phải nâng cao hiệu quả bồi thường thiệt hại trong pháp luật Việt Nam	56
3.1.1 Sự cần thiết và yêu cầu của việc hoàn thiện pháp luật về bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động ở Việt Nam	56
3.1.2 Một số giải pháp hoàn thiện pháp luật về bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động ở Việt Nam	59
3.2. Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả áp dụng các quy định về bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động Việt Nam	65
3.3. Một số kiến nghị rút ra từ thực tiễn tại địa bàn Thành phố Đà Nẵng	67
3.3.1. Về các quy định pháp luật	67
3.3.2. Về tổ chức thực hiện	67
KẾT LUẬN	69
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	71

MỞ ĐẦU

1. Đặt vấn đề

1.1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu

Bồi thường thiệt hại không phải là vấn đề riêng có của pháp luật dân sự. Trong pháp luật lao động, vấn đề bồi thường thiệt hại cũng được quan tâm và được thể hiện thông qua chương quy định về trách nhiệm vật chất áp dụng đối với người lao động.

Xuất phát điểm của người lao động Việt Nam hiện nay rất thấp, do học vấn thấp dẫn đến văn hoá ứng xử, ý thức chấp hành kỷ luật không cao, hiện tượng vi phạm kỷ luật lao động dễ xảy ra. Từ đó nảy sinh trách nhiệm bồi thường thiệt hại giữa hai bên không chỉ nhằm bảo đảm việc đền bù tổn thất đã gây ra mà còn giáo dục mọi người về ý thức tuân thủ pháp luật, đặc biệt là pháp luật lao động, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động và người sử dụng lao động cũng như quyền lợi của Nhà nước.

Để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, đồng thời bảo đảm được quyền của người sử dụng lao động trong quản lý duy trì kỷ luật lao động và hiệu quả sản xuất; nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả việc giải quyết các vụ án tranh chấp lao động nói chung và về tranh chấp bồi thường thiệt hại nói riêng đòi hỏi việc giải quyết tranh chấp phải khách quan, chính xác và đúng pháp luật. Việc xem xét, đánh giá một cách toàn diện về các quy định của pháp luật, cũng như thực trạng về việc giải quyết các tranh chấp về bồi thường thiệt hại, chỉ ra những bất cập và vướng mắc trong thực tiễn áp dụng; đồng thời đưa ra các giải pháp nhằm hoàn thiện quy định pháp luật và nâng cao hiệu quả giải quyết các tranh chấp về bồi thường thiệt hại là điều rất cần thiết.

Chính vì những lý do và yêu cầu cấp bách của xã hội trong việc hoàn thiện các quy định của pháp luật về trách nhiệm bồi thường thiệt hại nên tác giả đã chọn đề tài “**Bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động Việt Nam và thực tiễn áp dụng trên địa bàn Thành phố Đà Nẵng**” làm luận văn tốt nghiệp Thạc sỹ Luật Kinh tế của mình.

1.2. Mục tiêu nghiên cứu đề tài

Mục tiêu nghiên cứu của Luận văn là làm sáng tỏ cơ sở lý luận, chỉ ra những biểu hiện của trách nhiệm bồi thường thiệt hại trong luật lao động và thực tiễn thực hiện, làm cơ sở để đề xuất các kiến nghị hoàn thiện.

1.3. Tính mới và những đóng góp của đề tài

Một là, luận văn góp phần nghiên cứu một cách hệ thống các quy định của pháp luật về trách nhiệm bồi thường thiệt hại trong luật lao động, qua đó làm rõ quan điểm coi mục tiêu và động lực chính của sự phát triển là vì con người của Đảng, Nhà nước ta.

Hai là, những đề xuất được tác giả trình bày là kết quả của việc nghiên cứu một cách cụ thể, chi tiết sẽ góp phần hoàn thiện các quy định của pháp luật về bồi thường thiệt hại trong luật. Bên cạnh đó, các kiến nghị hoàn thiện sẽ giúp hạn chế tình trạng người sử dụng lao động lợi dụng, chèn ép người lao động, giúp bảo vệ người lao động tốt hơn. Tác động tích cực đến việc duy trì và làm ổn định các quan hệ lao động, cải thiện mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động.

Ba là, thông qua việc nghiên cứu đề tài này, tác giả mong muốn góp phần cho các chủ thể áp dụng pháp luật về vấn đề này thuận lợi hơn trong việc tìm hiểu và vận dụng pháp luật trong thực

tiền, đặc biệt là những người trực tiếp thực hiện công tác giải quyết xét xử các vụ án lao động.

Ngoài ra, luận văn này còn là tài liệu tham khảo đối với việc học tập, giảng dạy và nghiên cứu của sinh viên các chuyên ngành Luật, Quản trị nhân sự...

1.4. Đối tượng nghiên cứu và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận văn này là các quy định của pháp luật về trách nhiệm bồi thường thiệt hại trong luật lao động; thực tiễn áp dụng cũng như những điểm hạn chế của các quy định đó.

Phạm vi nghiên cứu của đề tài tập trung vào phân tích chi tiết, cụ thể những trường hợp bồi thường thiệt hại trong luật lao động nói chung và thực tiễn về bồi thường thiệt hại trên địa bàn Thành phố Đà Nẵng để từ đó đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện các quy định pháp luật về bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động Việt Nam nói chung và tại Thành phố Đà Nẵng nói riêng.

1.5. Tình hình nghiên cứu đề tài

Thời gian qua, với phạm vi và mức độ nghiên cứu khác nhau, có nhiều tác giả có bài viết, công trình nghiên cứu liên quan đến vấn đề bồi thường thiệt hại trong luật lao động. Tuy nhiên, các công trình trên chủ yếu nghiên cứu dưới góc độ về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất theo quy định của pháp luật nói chung mà không đặt trọng tâm việc áp dụng pháp luật để giải quyết về bồi thường thiệt hại trên thực tế cũng như trong giải quyết tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động. Vì vậy, có thể nói, việc nghiên cứu một cách tập trung và hệ thống những quy định pháp luật về bồi thường thiệt hại thực tiễn của việc giải quyết bồi thường thiệt hại ở một số địa phương; từ đó chỉ ra những bất cập, vướng mắc và đề xuất giải pháp nhằm hoàn thiện

pháp luật và nâng cao hiệu quả giải quyết bồi thường thiệt hại trong điều kiện hiện nay là một nội dung cần thiết.

2. Nội dung, địa điểm và phương pháp nghiên cứu

2.1. Nội dung nghiên cứu

Qua phân tích các quy định của pháp luật cũng như thực tiễn áp dụng pháp luật về bồi thường thiệt hại trong luật lao động, tác giả muốn làm rõ những nội dung sau:

- Phân tích những vấn đề lý luận về bồi thường trong pháp luật lao động.

- Nghiên cứu, làm rõ thực trạng các quy định của pháp luật về bồi thường thiệt hại cũng như việc áp dụng các quy định đó trên thực tế tại địa bàn thành phố Đà Nẵng.

- Trên cơ sở nghiên cứu thực tiễn áp dụng các quy định pháp luật về bồi thường thiệt hại trong luật lao động, tác giả sẽ đưa ra một số kiến nghị nhằm hoàn thiện các quy định này.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Trong luận văn, tác giả sử dụng phương pháp nghiên cứu duy vật biện chứng đi từ việc tìm hiểu lịch sử phát triển, khái niệm của các quy định về bồi thường thiệt hại đến tìm hiểu các biểu hiện của các quy định này trong luật lao động. Việc phân tích các luận điểm trong luận văn được thực hiện dựa trên các quy định của Bộ luật lao động, các văn bản hướng dẫn thi hành và thực tiễn áp dụng các quy định đó. Trên cơ sở tìm hiểu các quy định của pháp luật, tác giả đi vào phân tích thực tiễn áp dụng các quy định của pháp luật về bồi thường thiệt hại. Đồng thời, tác giả cũng sử dụng các phương pháp phân tích, tổng hợp, so sánh... để nghiên cứu các vấn đề thuộc phạm vi nghiên cứu của luận văn theo nguyên tắc lý luận gắn liền với thực tiễn.

3. Bố cục luận văn

Bố cục của luận văn được trình bày như sau:

Phần mở đầu

Chương 1: Khái quát chung về bồi thường thiệt hại và sự điều chỉnh pháp luật

1.1 Khái quát chung về bồi thường thiệt hại

1.1.1. Quan niệm về bồi thường thiệt hại

1.1.1.1. Định nghĩa

1.1.1.2. Ý nghĩa, vai trò của bồi thường thiệt hại

1.2. Điều chỉnh pháp luật về bồi thường thiệt hại

1.2.1. Khái niệm pháp luật về bồi thường thiệt hại

1.2.2. Nguyên tắc thực hiện bồi thường thiệt hại

1.2.3. Nội dung thực hiện bồi thường thiệt hại

Chương 2: Thực trạng pháp luật lao động Việt Nam về bồi thường thiệt hại, thực tiễn thực hiện trên địa bàn Thành phố Đà Nẵng.

2.1. Lược sử quá trình hình thành và phát triển của các quy định pháp luật lao động Việt Nam về bồi thường thiệt hại.

2.2. Thực trạng các quy định pháp luật về bồi thường thiệt hại trong luật lao động Việt Nam

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

2.2.2. Bồi thường thiệt hại về tính mạng, sức khỏe

2.2.3. Bồi thường thiệt hại về tài sản

2.3. Thực tiễn bồi thường thiệt hại trên địa bàn Thành phố Đà Nẵng.

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

3.1. Những yêu cầu đặt ra cần phải nâng cao hiệu quả bồi thường thiệt hại trong pháp luật Việt Nam

3.2. Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả bồi thường thiệt hại trong pháp luật Việt Nam

3.3. Một số kiến nghị rút ra từ thực tiễn tại địa bàn Thành phố Đà Nẵng.

3.3.1. Về các quy định pháp luật

3.3.2. Về tổ chức thực hiện.

Chương 1

KHÁI QUÁT CHUNG VỀ BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI VÀ SỰ ĐIỀU CHỈNH PHÁP LUẬT

1.1 Khái quát chung về bồi thường thiệt hại

1.1.1. Quan niệm về bồi thường thiệt hại

1.1.1.1. Định nghĩa

Trách nhiệm bồi thường thiệt hại nói chung, trách nhiệm bồi thường thiệt hại trong lao động nói riêng là một quan hệ pháp luật lao động, theo đó người gây ra thiệt hại trong những điều kiện mà pháp luật quy định phải bồi thường toàn bộ thiệt hại do hành vi trái pháp luật của họ gây ra. Trong quan hệ nghĩa vụ này bên bị thiệt hại được coi là người có quyền và có quyền yêu cầu bên gây thiệt hại là người có nghĩa vụ phải bồi thường những thiệt hại đã xảy ra.

1.1.1.2. Ý nghĩa, vai trò của bồi thường thiệt hại

Các quy định của pháp luật về bồi thường thiệt hại trong pháp luật 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 do các bên gây ra.

Việc quy định chế độ bồi thường thiệt hại trong luật lao động là sự cụ thể hóa các quy định của Hiến pháp nhằm góp phần đảm bảo quyền hiến định của người sử dụng lao động. Việc bồi thường thiệt

hại còn đảm bảo cho sự đền bù lại toàn bộ hoặc một phần thiệt hại cho người bị thiệt hại, góp phần vào việc đảm bảo và tăng cường kỷ luật, nâng cao ý thức của người lao động trong việc chấp hành kỷ luật lao động ở đơn vị, bảo vệ tài sản xã hội chủ nghĩa, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của người khác.

1.2. Điều chỉnh pháp luật về bồi thường thiệt hại

1.2.1. Khái niệm pháp luật về bồi thường thiệt hại

Bồi thường thiệt hại trong quan hệ lao động 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.

Chế độ bồi thường thiệt hại trong quan hệ lao động nói riêng và trong Luật lao động nói chung so với bồi thường thiệt hại trong kinh doanh thương mại, dân sự cũng có một số điểm khác biệt như sau:

Một là, bồi thường thiệt hại trong quan hệ lao động chỉ phát sinh từ quá trình thực hiện hợp đồng lao động.

Hai là, chủ thể tham gia quan hệ bồi thường thiệt hại trong quan hệ chỉ là người lao động, người sử dụng lao động.

Ba là, khi có hành vi vi phạm trong quan hệ lao động thì chế tài phổ biến là chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại, xuất phát từ bản chất của đối tượng mà hai bên hướng tới trong quan hệ lao động rất đặc biệt đó là sức lao động của người lao động.

Bốn là, căn cứ phát sinh trách nhiệm bồi thường thiệt hại trong quan hệ lao động hay quan hệ dân sự, kinh doanh thương mại đều đòi hỏi bốn yếu tố: hành vi vi phạm, có thiệt hại xảy ra, quan hệ nhân quả giữa hành vi và thiệt hại xảy ra, có lỗi của chủ thể vi phạm.

Năm là, thủ tục áp dụng trách nhiệm bồi thường thiệt hại trong quan hệ dân sự, kinh doanh thương mại thường đơn giản.

1.2.2. Nguyên tắc thực hiện bồi thường thiệt hại

Về vấn đề bồi thường thiệt hại cho người lao động, lẽ thông thường, người gây ra thiệt hại thì phải bồi thường cho người bị thiệt hại, thiệt hại bao nhiêu bồi thường bấy nhiêu. Tuy nhiên trong pháp luật lao động Việt Nam, trách nhiệm bồi thường có nhiều điểm khác biệt so với lẽ thông thường đó. Theo điều 130 Bộ luật lao động 2012, người lao động làm hư hỏng, mất dụng cụ, thiết bị, làm mất các tài sản khác do doanh nghiệp giao, tiêu hao vật tư quá định mức cho phép hoặc có hành vi khác gây thiệt hại cho tài sản của doanh nghiệp thì phải bồi thường.

Về vấn đề bồi thường thiệt hại cho NSDLĐ: thiệt hại về tài sản cho NSDLĐ là điều kiện bắt buộc cho việc áp dụng trách nhiệm vật chất bởi lẽ đây cũng là một loại trách nhiệm BTTH. Về nguyên tắc, thiệt hại về tài sản cho NSDLĐ phải là thiệt hại thực tế, tức là tổn thất về tài sản, chi phí hợp lý để ngăn chặn, hạn chế, khắc phục thiệt hại (thiệt hại trực tiếp), thu nhập thực tế bị mất hoặc bị giảm sút (thiệt hại gián tiếp). Khoản 1 Điều 139 BLLĐ cũng quy định "*Người lao động làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại cho tài sản của người sử dụng lao động thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật*". Có thể hiểu rằng pháp luật về thiệt hại được nói đến ở đây bao gồm cả các quy định pháp luật dân sự.

1.2.3. Nội dung thực hiện bồi thường thiệt hại

** Về mức bồi thường:*

Theo điều 130 Bộ luật lao động 2012, trong 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 3 tháng lương và bị khấu trừ hàng tháng vào lương.

Theo điều 130, khi người lao động gây thiệt hại nghiêm trọng thì người lao động phải bồi thường toàn bộ thiệt hại đó. Về cơ bản, những quy định về bồi thường thiệt hại trong luật dân sự sẽ được dẫn chiếu áp dụng, và người lao động có nguy cơ bị kỷ luật sa thải. Do vậy, nên có hướng dẫn rõ ràng và cụ thể Bộ luật lao động 2012 cho trường hợp này để tạo điều kiện cho việc thực hiện pháp luật được thuận tiện và minh bạch, đảm bảo lợi ích chính đáng cho các bên liên quan.

Theo khoản 2 điều 130 BLLĐ, trong trường hợp người lao động làm mất dụng cụ, thiết bị, làm mất các tài sản khác do người sử dụng lao động giao, hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép thì phải bồi thường một phần hoặc toàn bộ theo thời giá thị trường; trường hợp có hợp đồng trách nhiệm thì phải bồi thường theo hợp đồng trách nhiệm.

** Về phương thức bồi thường:*

Pháp luật lao động không thể hiện sự phong phú trong việc quy định các phương thức bồi thường. Chỉ duy nhất một trường hợp được pháp luật lao động xác định cụ thể phương thức bồi thường, và qua đó thể hiện nguyên tắc bảo vệ người lao động, là trường hợp quy định tại điều 130 Bộ luật lao động, người lao động, do sơ suất, làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị mà gây thiệt hại không nghiêm trọng thì việc bồi thường được thực hiện bằng cách khấu trừ dần vào lương, và theo điều 101 Bộ luật lao động, thì mức khấu trừ không quá 30% tiền lương hàng tháng.

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM VỀ BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI, THỰC TIỄN THỰC HIỆN TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

2.1. Lược sử quá trình hình thành và phát triển của các quy định pháp luật lao động Việt Nam về bồi thường thiết hại

Ở nước ta, ngay khi đất nước bắt tay vào công cuộc xây dựng CNXH ở miền Bắc, Nhà nước ta đã ban hành hàng loạt các văn bản pháp luật để bảo vệ tài sản XHCN trong quá trình lao động sản xuất như: Nghị định của Hội đồng chính phủ số 49/CP ngày 9/04/1968 ban hành chế độ trách nhiệm vật chất của công nhân, viên chức đối với tài sản của nhà nước; Thông tư liên bộ số 128-TT/LB ngày 24/7/1968 hướng dẫn thực hiện chế độ trách nhiệm vật chất của công nhân, viên chức đối với tài sản của nhà nước; Nghị định của Hội đồng chính phủ số 217/CP ngày 8/6/1979 quy định về chế độ trách nhiệm, chế độ kỷ luật, chế độ bảo vệ của công và chế độ phục vụ nhân dân của cán bộ, nhân viên và cơ quan nhà nước.

+ Giai đoạn từ năm 1945 đến năm 1985:

Vào ngày 01/10/1945, Nghị định số 01 do Bộ Lao động ban hành đã buộc các xưởng kỹ nghệ, các nhà thương mại phải báo trước 01 tháng cho người lao động khi sa thải họ; đồng thời Nghị định này cũng ấn định tiền phụ cấp cho công nhân bị thải hồi tiếp sau đó. Đối với một nhà nước mới thành lập, những quy định này đã thể hiện tư tưởng hết sức tiến bộ, thể hiện bản chất nhà nước thật sự do nhân dân lao động làm chủ. Sau đó Hiến pháp đầu tiên của nước Việt Nam dân chủ cộng hòa được ban hành năm 1946, với những quy định về quyền và nghĩa vụ cơ bản của công dân, trong đó có người lao động

đã tiếp nối tư tưởng tiến bộ trên. Đến ngày 12/03/1947, Sắc lệnh số 29 ra đời đã quy định “những sự giao dịch về việc làm công giữa các chủ tư nhân Việt Nam hay người ngoại quốc và các công nhân Việt Nam làm việc tại các xưởng kỹ nghệ, hầm mỏ, thương điếm và các nhà làm nghề tự do”. Trong Sắc lệnh này, vấn đề xây dựng nội quy lao động, nội dung và thủ tục đăng ký, sửa đổi bổ sung nội quy lao động đã được quy định hết sức chặt chẽ.

Tháng 4/1975, đất nước thống nhất và bước vào thời kì khắc phục hậu quả chiến tranh, xây dựng nền kinh tế, đưa cả nước đi lên theo con đường xã hội chủ nghĩa. Sau đó 5 năm, Hiến pháp 1980 ra đời, đã đặt ra những nguyên tắc nền tảng để xây dựng pháp luật lao động trong điều kiện mới với những quy định về quan hệ lao động một cách toàn diện hơn, có điều kiện đảm bảo hơn.

+ Giai đoạn từ năm 1986 đến trước khi ban hành Bộ luật lao động 1994:

Từ Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ VI, Đảng ta đã khắc phục sai lầm bằng việc đề ra chủ trương phát triển nền kinh tế hàng hóa nhiều thành phần theo cơ chế thị trường, mở đầu cho công cuộc đổi mới đất nước. Tiếp tục xác định vấn đề bồi thường thiệt hại là vấn đề có ý nghĩa quyết định trong đổi mới kinh tế cũng như tạo hành lang pháp lý cho sự phát triển thị trường lao động.

+ Giai đoạn từ khi có Bộ luật lao động 1994 đến nay:

Ngày 23/06/1994, Bộ luật lao động đầu tiên của nước Việt Nam đã được thông qua. Thể hiện rõ nét tư tưởng bảo vệ người lao động, các chế định của Bộ luật lao động 1994 đã đề cao vai trò của người lao động trong sự nghiệp phát triển đất nước, bảo vệ người lao động một cách toàn diện từ việc làm, học nghề, tiền lương, bảo hiểm

xã hội đến xử lý kỷ luật lao động, giải quyết tranh chấp lao động v.v...

Kế thừa và phát triển những quy định bồi thường thiệt hại trước đây, Bộ luật lao động 2012 cùng các văn bản hướng dẫn đã quy định tương đối đầy đủ và toàn diện về chế độ bồi thường thiệt hại, góp phần điều chỉnh đồng bộ các vấn đề phát sinh trong lĩnh vực lao động, bảo đảm và tăng cường kỷ luật lao động tại đơn vị.

2.2. Thực trạng các quy định pháp luật về bồi thường thiệt hại trong luật lao động Việt Nam

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

2.2.1.1 Bồi thường thiệt hại cho người lao động bị chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do kinh tế

Theo Bộ luật lao động 2012, vấn đề bồi thường thiệt hại cho NLĐ khi bị chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do kinh tế được đặt ra trong hai trường hợp sau: chấm dứt do NSDLĐ thay đổi cơ cấu sản xuất, công nghệ sản xuất hoặc vì lý do kinh tế (Điều 44) và chấm dứt do sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã (Điều 45).

2.2.1.2 Bồi thường thiệt hại do bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Việc xác định như thế nào là đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật có ý nghĩa rất lớn đến vấn đề xác định trách nhiệm bồi thường thiệt hại.

* Theo Điều 43 Bộ luật lao động, trong trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì không được trợ cấp thôi việc, phải bồi thường cho NSDLĐ nửa tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có). Nếu NLĐ vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho NSDLĐ một khoản tiền tương ứng với tiền lương của mình cho những ngày không báo trước.

Từ những quy định nói trên, thực tế áp dụng cho thấy một số vấn đề cần chú ý.

Phân biệt trường hợp xử lý kỷ luật sa thải với trường hợp người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Nhìn chung, cả hai trường hợp có điểm giống nhau là đều do NSDLĐ chấm dứt quan hệ lao động. Đồng thời khi NSDLĐ ra quyết định xử lý kỷ luật sa thải và quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, thì về mặt hậu quả pháp lý sẽ được xử lý theo quy định tại Điều 42 BLLĐ. Điều này dễ dẫn đến hiểu sai và trong thực tiễn xét xử các vụ án lao động đã có sự nhầm lẫn khi xác định sai quan hệ pháp luật tranh chấp xảy ra giữa NLĐ và NSDLĐ trong hai trường hợp trên. Do đó, việc phân biệt chúng rất có ý nghĩa và cần thiết.

Có thể thấy, khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, NSDLĐ có rất nhiều lý do đưa ra, và NLĐ là bên yếu thế trong quan hệ lao động nên thường chịu thiệt thòi mặc dù pháp luật đã có những quy định ràng buộc trách nhiệm bồi thường thiệt hại khi NSDLĐ vi phạm. Từ thực tế trên, có thể thấy được những hạn chế trong quá trình áp dụng biện pháp bồi thường thiệt hại khi NSDLĐ chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Bên cạnh đó, ý thức chấp hành pháp luật từ phía NSDLĐ còn chưa cao, kéo dài thời gian giải quyết bồi thường cho NLĐ. Vì vậy, cần có những biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả áp dụng các quy định này.

2.2.2. Bồi thường thiệt hại về tính mạng, sức khỏe

**Tai nạn lao động:*

Theo quy định tại Điều 142 Bộ luật lao động 2012 “*Tai nạn lao động là tai nạn gây tổn thương cho bất kỳ bộ phận, chức năng nào của cơ thể hoặc gây tử vong cho người lao động, xảy ra trong*

quá trình lao động, gắn liền với việc thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động.”

** Bệnh nghề nghiệp:*

Khái niệm bệnh nghề nghiệp được quy định tại Điều 143 Bộ luật lao động: “Bệnh nghề nghiệp là bệnh phát sinh do điều kiện lao động có hại của nghề nghiệp tác động đối với người lao động. Danh mục các loại bệnh nghề nghiệp do Bộ y tế chủ trì phối hợp với Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội ban hành sau khi lấy ý kiến của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và tổ chức đại diện người sử dụng lao động”.

Hiện nay, danh mục bệnh nghề nghiệp gồm 25 loại bệnh được quy định tại Thông tư liên tịch số 08/1998/TTLT-BYT-BLĐTBXH ngày 20-4-1998; Thông tư liên tịch số 29/TT-LB ngày 25-12-1991, Quyết định số 167/BYT-QĐ ngày 4-2-1997 của Bộ Y tế và Quyết định số 27/2006/QĐ-BYT ngày 21-9-2006.

** Bồi thường thiệt hại về tính mạng, sức khỏe cho NLĐ khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp*

Việc pháp luật lao động quy định trách nhiệm của NSDLĐ nói chung và trách nhiệm của bồi thường thiệt hại cho NLĐ khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp nói riêng đã tạo cơ sở pháp lý để bù đắp phần nào những rủi ro, gánh nặng cho NLĐ và gia đình họ, góp phần tăng cường trách nhiệm của NSDLĐ trong việc phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Đồng thời, từ các quy định của pháp luật lao động, NSDLĐ đã nhận thức được trách nhiệm của mình, ngày càng quan tâm, đầu tư hơn trong vấn đề bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động. Điều 138 Bộ luật lao động 2012 quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc trang bị phương tiện bảo hộ lao động, cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động.

Người lao động có trách nhiệm tuân thủ các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Từ thực tiễn thực hiện việc bồi thường thiệt hại cho NLĐ đang gặp một số khó khăn nhất định:

Thứ nhất, việc bồi thường diễn ra trực tiếp giữa NSDLĐ và NLĐ mà chưa có một bên thứ ba đóng vai trò trung gian trong việc chia sẻ gánh nặng này nên khi NSDLĐ gặp khó khăn, đặc biệt là trường hợp doanh nghiệp bị phá sản thì việc bồi thường theo quy định của pháp luật khó có thể thực hiện.

Thứ hai, khi xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà các bên không tự hòa giải được, vụ việc phải đưa ra Tòa án để giải quyết thì sẽ gặp nhiều khó khăn trong việc xác định yếu tố lỗi, bởi lỗi là thái độ tâm lý bên trong của chủ thể, không thể đánh giá bằng trực giác. Trong khi đó, việc xác định lỗi lại hết sức cần thiết vì theo khoản 3 Điều 145 BLLĐ 2012 thì nếu lỗi thuộc về NSDLĐ thì NSDLĐ sẽ phải bồi thường một số tiền khá lớn.

2.2.3. Bồi thường thiệt hại về tài sản

Theo quy định tại Bộ luật lao động 2012, trách nhiệm vật chất của người lao động chính là trách nhiệm bồi thường thiệt hại về vật chất, được quy định tại khoản 1 Điều 130 như sau: “...*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.*”

Khái niệm này tương đối rõ ràng. Trách nhiệm bồi thường thiệt hại về tài sản cho người sử dụng lao động của người lao động phát sinh khi người lao động làm hỏng các thiết bị, các tư liệu sản xuất mà họ được NSDLĐ giao cho sử dụng và quản lý trong quá trình lao động.

Khi đã xác định được có thiệt hại về tài sản thực tế xảy ra cho người sử dụng lao động, có mối quan hệ nhân quả giữa hành vi của người lao động với thiệt hại đó, xác định được chính xác người gây ra 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 người lao động.

Hai là, mức độ thiệt hại thực tế.

Ba là, ngoài các căn cứ trên, Bộ luật lao động 2012 còn quy định NSDLĐ khi xử lý bồi thường thiệt hại còn phải cân nhắc đến hoàn cảnh thực tế gia đình, nhân thân và tài sản của người lao động để giúp cho việc bồi thường thiệt hại này được chính xác, hiệu quả.

** Trình tự, thủ tục xử lý bồi thường thiệt hại:*

Bộ luật lao động 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 của bộ luật này (khoản 2 Điều 131).

** Hậu quả*

Khi bị xử lý bồi thường thiệt hại, người lao động phải trả một khoản tiền cho NSDLĐ 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 Bộ luật lao động.

Trên thực tế, việc xác định mức độ lỗi và mức độ thiệt hại không hề dễ dàng. Việc truy cứu, tìm ra chính xác người có lỗi, người gây thiệt hại cũng rất phức tạp khi một cỗ máy, một dây chuyền sản xuất trong doanh nghiệp do nhiều nhân viên cùng vận hành, và bản thân máy móc, thiết bị đều hao mòn theo thời gian. Việc xác định mức độ lỗi, mức độ đền bù thiệt hại nhiều khi còn phụ thuộc vào ý muốn chủ quan cũng như định kiến của NSDLĐ đối với NLĐ. Bởi thế, để giải quyết triệt để vấn đề này, quy định sao cho thật công

bằng, minh bạch và rõ ràng, chính là một thách thức đặt ra cho các nhà làm luật.

2.3. Thực tiễn bồi thường thiệt hại trên địa bàn Thành phố Đà Nẵng

Theo các báo cáo tổng kết hoạt động của Liên đoàn Lao động thành phố Đà Nẵng năm 2011, 2012, 2013 thì trong ba năm toàn thành phố đã xảy ra 28 vụ tai nạn lao động, làm chết 21 người; nguyên nhân do người sử dụng lao động chưa huấn luyện ATVSLĐ cho công nhân, không có quy trình, biện pháp ATLD, chưa trang bị đầy đủ các phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động (ngã từ trên cao, điện giật, ngã xuống hố, bị va đập...); 03 vụ ngừng việc tập thể và 01 vụ vi phạm pháp luật lao động xuất phát từ việc người sử dụng lao động không thực hiện đúng quy định của pháp luật về tiền lương tối thiểu vùng, định mức lao động, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, nợ bảo hiểm xã hội.

Trong các vụ tai nạn lao động và đình công ở trên, doanh nghiệp chủ yếu bồi thường cho người lao động thông qua chế độ bảo hiểm xã hội là chính. Còn các trường hợp khác, doanh nghiệp vẫn cố tình lách luật. Việc vi phạm quy định về lao động còn phổ biến như không có quy chế lao động phù hợp luật pháp, kéo dài thời gian tập sự, trả lương không đúng quy định. Một số doanh nghiệp là nhà đầu tư nước ngoài không am hiểu pháp luật Việt Nam và nhiều trường hợp họ cố tình không thực hiện các quy định của luật pháp. Hơn nữa, việc tuyên truyền pháp luật không tiến hành thường xuyên, không đúng đối tượng. Vai trò của tổ chức công đoàn tại các doanh nghiệp còn mờ nhạt dẫn đến quyền lợi của người lao động còn bị hạn chế.

Kết luận: Qua việc xem xét các quy định của pháp luật lao động Việt Nam hiện hành về bồi thường thiệt hại trong quan hệ lao

động và thực tiễn áp dụng, chúng ta có thể thấy những quy định này đã tạo cơ sở pháp lý cho việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho NLĐ. Đồng thời, quy định về bồi thường thiệt hại đã góp phần nâng cao ý thức, trách nhiệm của NLĐ và NSDLĐ trong quan hệ lao động. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đã đạt được thì các quy định về bồi thường thiệt hại trong quan hệ lao động trong quá trình áp dụng vào thực tiễn vẫn còn những bất cập, tồn tại. Do đó, việc hoàn thiện các quy định pháp luật, và tìm giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng các quy định này là hết sức cần thiết.

Chương 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP VÀ KIẾN NGHỊ NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM

3.1. Những yêu cầu đặt ra cần phải nâng cao hiệu quả bồi thường thiệt hại trong pháp luật Việt Nam

Trong phần 1.2.2. của luận văn, khi phân tích về các quy định thể hiện nguyên tắc bồi thường thiệt hại, chúng tôi cũng đã chỉ ra những quy định còn hạn chế, bất cập đòi hỏi cần phải được sửa đổi thay thế, những đòi hỏi ấy xuất phát từ các lý do sau:

3.1.1 Sự cần thiết và yêu cầu của việc hoàn thiện pháp luật về bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động ở Việt Nam

Xuất phát từ một số lý do sau:

Thứ nhất, việc hoàn thiện pháp luật về bồi thường thiệt hại cho NLĐ trong quan hệ lao động phải đặt trong mối quan hệ hoàn thiện tổng thể, toàn diện pháp luật lao động nói chung trong giai đoạn hiện nay.

Thứ hai, việc hoàn thiện pháp luật về bồi thường thiệt hại cho NLD trong quan hệ lao động phải đảm bảo sự hài hòa, hợp lý về quyền và lợi ích chính đáng của các bên trong quan hệ lao động.

Thứ ba, trong quá trình hoàn thiện, các nhà làm luật cần nghiên cứu, tiếp cận các qui định tiên bộ của pháp luật quốc tế và pháp luật các nước có liên quan tới bồi thường thiệt hại cho NLD trong quan hệ lao động để hoàn thiện pháp luật Việt Nam về vấn đề này thực sự phù hợp, tương thích với xu hướng chung, tiên bộ của pháp luật lao động của các nước và quốc tế.

Với những phân tích trên đây, ta có thể khẳng định rằng, việc hoàn thiện pháp luật về bồi thường thiệt hại cho NLD trong quan hệ lao động là vô cùng cấp thiết.

3.1.2 Một số giải pháp hoàn thiện pháp luật về bồi thường thiệt hại cho người lao động trong quan hệ lao động

** Về điều kiện ban hành nội quy lao động:*

** Về thủ tục ban hành nội quy:*

** Về bồi thường thiệt hại sức khỏe, tính mạng cho NLD:*

Trước hết, pháp luật cần có quy định cụ thể, thống nhất về khái niệm tai nạn lao động theo hướng quy định của Luật Bảo hiểm xã hội 2006 tại khoản 1 Điều 39.

** Về bồi thường thiệt hại cho NLD bị chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do kinh tế, bị đơn phương chấm dứt hợp đồng hoặc sa thải trái pháp luật:*

Thứ nhất, cần tách biệt chế độ trợ cấp mất việc làm cho NLD bị mất việc làm trong trường hợp theo quy định tại Điều 42, 44 BLLĐ 2012 thành 2 chế độ riêng biệt là trợ cấp thôi việc và bồi thường mất việc làm.

Thứ hai, pháp luật lao động cần bổ sung quy định về trách nhiệm bồi thường thiệt hại của NSDLĐ đối với NLĐ làm việc chưa đủ 12 tháng mà bị chấm dứt hợp đồng lao động do doanh nghiệp thay đổi cơ cấu sản xuất, kinh doanh (Điều 44 BLLĐ).

Thứ ba, Pháp luật lao động cũng cần nhận rõ thời gian để tính khoản tiền bồi thường trong những ngày NLĐ không được làm việc do NSDLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật được nêu tại Điều 42 BLLĐ 2012.

3.2. Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả áp dụng các quy định về bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động Việt Nam

Một số giải pháp cần triển khai hiệu quả như sau:

Một là, đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động nói chung, trong đó có các quy định về bồi thường thiệt hại cho NLĐ trong quan hệ lao động.

Hai là, Nhà nước cần tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm pháp luật lao động nói chung và pháp luật về bồi thường thiệt hại nói riêng.

Ba là, để nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về bồi thường thiệt hại trong quan hệ lao động thì vấn đề nâng cao vai trò và năng lực của tổ chức Công đoàn với tư cách là đại diện cho quyền lợi của NLĐ cũng cần đặc biệt quan tâm.

3.3. Một số kiến nghị rút ra từ thực tiễn tại địa bàn Thành phố Đà Nẵng

3.3.1. Về các quy định pháp luật

Pháp luật về bồi thường thiệt hại cho NLĐ trong quan hệ lao động có vai trò và ý nghĩa to lớn trong việc bảo vệ quyền lợi và lợi

ích chính đáng của NLD, đảm bảo sự công bằng của các bên khi tham gia quan hệ lao động.

3.3.2. Về tổ chức thực hiện.

Thực tiễn áp dụng các quy định về bồi thường thiệt hại cho NLD hiệu quả còn chưa cao. Do đó, pháp luật lao động về bồi thường thiệt hại cho NLD trong quan hệ lao động chưa phát huy đúng tầm quan trọng trong việc bảo vệ lợi ích chính đáng cho NLD.

KẾT LUẬN

Bồi thường thiệt hại trong luật lao động là một trong những chế định cơ bản của pháp luật lao động Việt Nam. Bằng các quy định xuyên suốt trong Bộ luật lao động, pháp luật lao động Việt Nam đã góp phần quan trọng trong việc bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp cho NLD cũng như NSDLĐ.

Bồi thường thiệt hại trong luật lao động chỉ là một trong những chế định cơ bản của luật lao động Việt Nam, nên để có thể nhìn nhận rõ hơn về nguyên tắc này, chúng tôi đã đi sâu phân tích thực trạng và thực tiễn áp dụng cho thấy bên cạnh những kết quả đạt được vẫn còn một số hạn chế nhất định; cần phải có những giải pháp thiết thực để hoàn thiện pháp luật và nâng vcao hiệu quả áp dụng pháp luật về vấn đề này.

Nhằm tạo tiền đề lý luận để tìm hiểu những biểu hiện của vấn đề bồi thường thiệt hại, chúng tôi đã nghiên cứu chuyên sâu về các quy định pháp luật. Thông qua nghiên cứu, chúng tôi đã đưa ra được khái niệm, ý nghĩa của vấn đề bồi thường thiệt hại cũng như khái niệm và căn cứ áp dụng của từng loại trách nhiệm bồi thường thiệt hại. Đồng thời, qua nghiên cứu của mình, chúng tôi cũng đã cho thấy sự khác biệt giữa bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động và

trách nhiệm bồi thường thiệt hại trong pháp luật dân sự cũng như pháp luật khác..

Trên cơ sở nền tảng lý luận đã xây dựng được, chúng tôi nhận thấy, vấn đề bồi thường thiệt hại trong lao động được quan tâm chú trọng từ việc ban hành nội quy lao động cho đến áp dụng trách nhiệm kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất. Tuy nhiên, bên cạnh đó, các quy định thể hiện bồi thường thiệt hại cũng còn một số hạn chế nhất định... Trên cơ sở những hạn chế đã được phân tích đó, chúng tôi mạnh dạn đề xuất một số giải pháp cụ thể đối với từng hạn chế, từ điều kiện áp dụng chế định bồi thường thiệt hại, đến cách thức, phương thức bồi thường.

Tác giả hi vọng luận văn sẽ đóng góp một phần nhỏ trong việc hoàn thiện những quy định pháp luật về bồi thường thiệt hại trong tiến trình thực hiện Bộ luật lao động mới, cũng như nhận được sự quan tâm của các chủ thể áp dụng pháp luật liên quan đến vấn đề này; đặc biệt là những người làm công tác xét xử; để việc giải quyết các tranh chấp bồi thường thiệt hại đạt hiệu quả cao, nhất là đối với doanh nghiệp cũng như đối với công tác xét xử các vụ án liên quan đến bồi thường thiệt hại của ngành Tòa án.