

**ĐẠI HỌC HUẾ**  
**TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT**



**NGUYỄN THANH QUANG**

**PHÁP LUẬT VỀ BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI TÀI SẢN  
CHO NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG THỰC TIỄN  
TẠI TỈNH QUẢNG TRỊ**

**Chuyên ngành: Luật Kinh tế**

**Mã số: 838.01.07**

**TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC**

**QUẢNG TRỊ, năm 2020**

Công trình được hoàn thành tại:

**Trường Đại học Luật, Đại học Huế**

Người hướng dẫn khoa học: **TS. Lê Thị Hồng Thương**

Phản biện 1: .....

Phản biện 2: .....

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận văn  
thạc sĩ họp tại: Trường Đại học Luật

Vào lúc.....giờ.....ngày.....tháng ..... năm.....

## MỤC LỤC

<b>MỞ ĐẦU .....</b>	<b>1</b>
1. Tính cấp thiết của đề tài .....	1
2. Tình hình nghiên cứu .....	2
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu.....	4
4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu .....	5
5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu.....	6
6. Kết cấu của luận văn .....	6
<b>CHƯƠNG 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI TÀI SẢN CHO NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG .....</b>	<b>7</b>
1.1. Khái quát về bồi thường thiệt hại tài sản trong pháp luật lao động.....	7
1.1.1. Định nghĩa.....	7
1.1.2. Ý nghĩa, vai trò của bồi thường thiệt hại tài sản trong pháp luật lao động.....	7
1.2. Khái quát pháp luật về bồi thường thiệt hại về tài sản cho người sử dụng lao động.....	7
1.2.1. Khái niệm pháp luật về bồi thường thiệt hại tài sản cho người sử dụng lao động .	7
1.2.2. Nguyên tắc thực hiện bồi thường thiệt hại tài sản .....	8
1.2.3. Nội dung pháp luật về bồi thường thiệt hại tài sản cho người sử dụng lao động ...	8
<b>CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI TÀI SẢN CHO NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN TẠI TỈNH QUẢNG TRỊ .....</b>	<b>9</b>
2.1. Thực trạng các quy định pháp luật về bồi thường thiệt hại tài sản cho người sử dụng lao động trong luật lao động Việt Nam.....	9
2.1.1. Căn cứ áp dụng bồi thường .....	9
2.1.2. Xác định mức bồi thường .....	9
2.1.3. Trình tự thủ tục và thời hiệu áp dụng trách nhiệm bồi thường.....	9

2.1.4. Giải quyết tranh chấp .....	9
2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về bồi thường thiệt hại tài sản cho người sử dụng lao động và thực tiễn thực hiện tại tỉnh Quảng Trị .....	10
2.2.1. Thực trạng áp dụng căn cứ bồi thường .....	10
2.2.2. Thực trạng xác định mức bồi thường và cách thức bồi thường.....	10
2.2.3. Thực trạng về trình tự thủ tục và thời hiệu áp dụng trách nhiệm bồi thường	11
2.2.4. Thực trạng về giải quyết tranh chấp .....	11
<b>CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP VÀ KIẾN NGHỊ NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI TÀI SẢN CHO NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM.....</b>	<b>12</b>
3.1. Một số giải pháp hoàn thiện pháp luật về bồi thường thiệt hại tài sản cho người sử dụng lao động .....	12
3.2. Giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về bồi thường thiệt hại tài sản cho người sử dụng lao động.....	14
3.2.1 Giải pháp về tổ chức công đoàn.....	14
3.2.2 Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, xử lý kịp thời các hành vi vi phạm và nâng cao năng lực cho thanh tra lao động.....	14
3.2.3 Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục, phổ biến pháp luật về bồi thường thiệt hại tài sản cho người sử dụng lao động .....	14
<b>KẾT LUẬN .....</b>	<b>15</b>
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....</b>	<b>17</b>

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Khi tham gia quan hệ lao động, người lao động phải thực hiện các quyền và nghĩa vụ đã được quy định trong hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể. Tuy nhiên, người lao động cũng phải đối mặt với rất nhiều các rủi ro do nguyên nhân khách quan hoặc chủ quan. Vấn đề bồi thường thiệt hại là vấn đề được người lao động và người sử dụng lao động quan tâm. Bởi lẽ vấn đề này liên quan đến lợi ích vật chất, ảnh hưởng trực tiếp đến người lao động và người sử dụng lao động. Chính vì vậy, việc thực hiện đúng hoặc không đúng những thỏa thuận của bên này có thể gây ảnh hưởng đến các quyền và lợi ích hợp pháp của bên kia. Đặc biệt, sự vi phạm của một bên trong hợp đồng lao động có thể gây ra thiệt hại cho bên kia. Đây là một trong những nguyên nhân dẫn đến việc các bên phải thực hiện bồi thường thiệt hại trên thực tế. Nếu giải quyết tốt không tốt vấn đề bồi thường thiệt hại sẽ dẫn đến các tranh chấp về bồi thường thiệt hại làm ảnh hưởng đến sự ổn định và phát triển của quan hệ lao động. Hiện nay, hệ thống các văn bản pháp luật liên quan đến việc bồi thường thiệt hại giữa người lao động và người sử dụng lao động đã tương đối hoàn chỉnh. Nhà nước đã ban hành Bộ luật Lao động 2012 và các văn bản pháp luật hướng dẫn thi hành, mới đây nhất Bộ luật Lao động 2019 được Quốc hội thông qua đã thiết lập hành lang pháp lý cho người lao động và người sử dụng lao động thực hiện vấn đề bồi thường thiệt hại. Tuy nhiên, pháp luật lao động về bồi thường thiệt hại vẫn còn nhiều hạn chế, vướng mắc. Nhiều quy định chưa được hướng dẫn cụ thể. Nhiều vấn đề chưa được điều chỉnh một cách thấu đáo. Chính vì vậy, nó là rào cản cho việc áp dụng pháp luật về bồi thường thiệt hại trên thực tế. Việc áp dụng không thống nhất các quy định pháp luật vẫn còn xảy ra trên thực tế. Điều này đòi hỏi phải cụ thể hóa các quy định liên quan đến vấn đề bồi thường thiệt hại trong lĩnh vực lao động. Bên cạnh đó, trên thực tế

tại cả nước nói chung và tỉnh Quảng Trị nói riêng, thực trạng áp dụng pháp luật về bồi thường thiệt hại vẫn có nhiều khó khăn, vướng mắc nhất định. Tình trạng vi phạm pháp luật về vấn đề bồi thường thiệt hại trong quan hệ lao động vẫn xảy ra thường xuyên. Các tranh chấp về hợp đồng lao động nói chung và về bồi thường thiệt hại tài sản cho người sử dụng lao động nói riêng là một trong những dạng tranh chấp xảy ra nhiều trên thực tế. Trước tình hình này, việc nghiên cứu pháp luật lao động về bồi thường thiệt hại và thực tế triển khai tại tỉnh Quảng Trị là vấn đề cấp thiết. Để góp phần hoàn thiện pháp luật lao động về bồi thường thiệt hại và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật trên thực tế, học viên đã quyết định lựa chọn đề tài ***“Pháp luật về bồi thường thiệt hại tài sản cho người sử dụng lao động thực tiễn tại tỉnh Quảng Trị”*** làm đề tài luận văn tốt nghiệp của mình. Từ những phân tích ở trên cho thấy, việc nghiên cứu đề tài này sẽ có giá trị lý luận và thực tiễn sâu sắc.

## **2. Tình hình nghiên cứu**

Bồi thường thiệt hại tài sản cho người sử dụng lao động trong pháp luật lao động là những vấn đề nghiên cứu có tính thực tiễn cao, thu hút sự quan tâm của nhiều học giả, nhiều nhà nghiên cứu ở trong nước và trên thế giới. Liên quan đến vấn đề này có thể kể đến các công trình nghiên cứu trước đây như:

Trần Thị Thanh Hà, Bàn về một số vấn đề liên quan đến hợp đồng lao động và trách nhiệm bồi thường thiệt hại trong quan hệ lao động theo Bộ luật Lao động 2012, Tòa án nhân dân, số 19, 2013; Bài báo đã đề cập đến hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động, những hạn chế của bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động.

Nguyễn Thị Thu Quyên, Bồi thường thiệt hại cho người lao động khi bị chấm dứt hợp đồng lao động theo pháp luật lao động Việt Nam, Khóa luận, Trường Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội, 2008. Khóa luận đề cập đến vấn đề chấm dứt hợp đồng lao động, bồi thường thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng lao động, thực

trạng bồi thường thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng lao động, các giải pháp đặt ra hoàn thiện pháp luật về bồi thường thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng lao động.

Nguyễn Thị Lan Phương, Bồi thường thiệt hại theo pháp luật Việt Nam, luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, 3 Hà Nội, 2015; Luận văn đã nghiên cứu các vấn đề lý luận về bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động, nghiên cứu bồi thường thiệt hại theo các quy định pháp luật lao động Việt Nam, đánh giá thực trạng pháp luật về bồi thường thiệt hại trong lao động và đề xuất giải pháp hoàn thiện.

Vũ Thị Thảo với nghiên cứu "Bảo hộ lao động theo pháp luật Việt Nam", Luận văn thạc sĩ năm 2013, Đại học Luật Hà Nội. Luận văn làm rõ những vấn đề lý luận về bảo hộ lao động, pháp luật về bảo hộ lao động. Các quy định pháp luật về bồi thường thiệt hại đối với các tai nạn lao động theo Bộ luật Lao động.

Lê Huy Bắc, "Chế độ pháp lý về bảo hộ lao động", Khóa luận tốt nghiệp năm 1997, Khoa Luật Đại học Quốc gia Hà Nội. Khóa luận tốt nghiệp nghiên cứu khái niệm chế độ pháp lý về bảo hộ lao động, đặc trưng cơ bản về bảo hộ lao động. Các quy định về chế độ pháp lý đối với bảo hộ lao động, thực trạng chế độ pháp lý về bảo hộ lao động, bồi thường thiệt hại tai nạn lao động và thực tiễn thực thi.

Đỗ Ngân Bình, "Pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn", Luận văn thạc sĩ năm 2001, Đại học Luật Hà Nội. Luận văn giải quyết các vấn đề cơ bản về an toàn, vệ sinh lao động, khái niệm và đặc điểm của an toàn, vệ sinh lao động. Các quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động. Thực trạng pháp luật hiện hành về an toàn, vệ sinh lao động. Thực trạng bồi thường thiệt hại về tai nạn lao động. Thực tiễn triển khai pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động, bồi thường thiệt hại tai nạn lao động trên thực tế.

Như vậy, với hệ thống các công trình khoa học nói trên cho thấy, các tác giả đặt sự quan tâm rất lớn cho việc nghiên cứu những quy định về bồi thường thiệt hại chủ yếu dưới góc độ bồi thường thiệt hại về tai nạn lao động. Công trình của tác

giả Nguyễn Thị Lan Phương được luận văn kế thừa một số vấn đề cơ bản và tiếp cận theo góc độ riêng. Tuy nhiên, công trình của tác giả Nguyễn Thị Lan Phương không nghiên cứu trực tiếp về vấn đề bồi thường thiệt hại theo pháp luật lao động Việt Nam tại thực tiễn tại một địa phương cụ thể. Từ đó cho thấy, việc nghiên cứu quy định pháp luật lao động về bồi thường thiệt hại tài sản cho người sử dụng lao động tại một địa phương cụ thể sẽ góp phần tích cực vào việc hoàn thiện hệ thống pháp luật về bồi thường thiệt hại trong quan hệ lao động nói riêng và pháp luật lao động nói chung. Qua đó góp phần nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật trên thực tế

### **3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu**

#### ***3.1. Mục đích nghiên cứu***

Luận văn nhằm hoàn thiện các quy định của pháp luật lao động về bồi thường thiệt hại tài sản cho người sử dụng lao động và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật lao động về bồi thường thiệt hại tại tỉnh Quảng Trị.

Mục đích nghiên cứu của đề tài là nghiên cứu một cách toàn diện, có hệ thống để góp phần làm sáng tỏ những vấn đề lý luận cơ bản về bồi thường thiệt hại tài sản, thực tiễn áp dụng các quy định về trách nhiệm vật chất hiện hành, từ đó nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật lao động về bồi thường thiệt hại tại tỉnh Quảng Trị hiện nay.

Mục đích trên được cụ thể trong việc khái quát những nhiệm vụ chính của luận văn là:

Thứ nhất, nghiên cứu một cách có hệ thống và đầy đủ các quy định của pháp luật lao động Việt Nam liên quan đến bồi thường thiệt hại tài sản cho người sử dụng lao động. Làm sáng tỏ cơ sở lý luận của vấn đề bồi thường thiệt hại tài sản cho người sử dụng lao động trong kỷ luật lao động và làm nổi bật vai trò quan trọng bồi thường thiệt hại tài sản cho người sử dụng lao động đối với doanh nghiệp.

Thứ hai, nghiên cứu rõ các quy định của pháp luật lao động về trách nhiệm



vật chất và tình hình thực hiện các quy định này của pháp luật tại địa bàn tỉnh Quảng Trị.

Thứ ba, thông qua việc nghiên cứu thực tiễn áp dụng để đưa ra các đánh giá tổng quan về thực trạng áp dụng pháp luật về bồi thường thiệt hại tài sản cho người sử dụng lao động và nêu lên các kiến nghị có thể áp dụng cho Việt Nam trong việc hoàn thiện pháp luật đối với lĩnh vực này đồng thời xây dựng cơ chế cho việc áp dụng chúng một cách phù hợp với pháp luật và tập quán quốc tế.

### ***3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu***

- Làm rõ lý luận về bồi thường thiệt hại tài sản cho người sử dụng lao động và pháp luật về bồi thường thiệt hại trong lao động.

- Đánh giá thực trạng của hệ thống các văn bản pháp luật lao động hiện hành bồi thường thiệt hại tài sản cho người sử dụng lao động cũng như thực trạng thực hiện ở tỉnh Quảng Trị trong giai đoạn hiện nay.

- Đề xuất một số giải pháp nhằm góp phần hoàn thiện hệ thống các văn bản pháp luật lao động về bồi thường thiệt hại tài sản cho người sử dụng lao động và giải pháp nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật lao động về bồi thường thiệt hại tài sản cho người sử dụng lao động tại tỉnh Quảng Trị.

## **4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu**

### ***4.1. Đối tượng nghiên cứu***

Pháp luật về bồi thường thiệt hại trong lĩnh vực lao động cũng như thực tiễn áp dụng pháp luật về bồi thường thiệt hại tại các doanh nghiệp ở Quảng Trị.

### ***4.2. Phạm vi nghiên cứu***

- Về không gian nghiên cứu: Trong các doanh nghiệp tại Quảng Trị.
- Về thời gian nghiên cứu: Pháp luật về bồi thường thiệt hại tài sản cho người sử dụng lao động và thực tiễn tại tỉnh Quảng Trị giai đoạn hiện nay từ 2016 - 2018.

## **5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu**

Để giải quyết các yêu cầu mà đề tài đặt ra, luận văn đã sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau đây:

- Phương pháp luận chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử của triết học Mác - Lê Nin, tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng Nhà nước Pháp quyền XHCN; đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về xây dựng Nhà nước Pháp quyền nói chung, về pháp luật bồi thường thiệt hại trong lĩnh vực lao động.

- Ngoài ra, luận văn còn sử dụng một số phương pháp nghiên cứu cụ thể sau:

+ Phương pháp phân tích, bình luận, so sánh... được sử dụng trong Chương 1 khi nghiên cứu những vấn đề lý luận về bồi thường thiệt hại trong lĩnh vực lao động và pháp luật về bồi thường thiệt hại.

+ Phương pháp đánh giá, tổng hợp, đối chiếu... được sử dụng tại Chương 2 khi nghiên cứu đánh giá thực trạng pháp luật về bồi thường thiệt hại trong lao động.

+ Phương pháp tổng hợp, quy nạp... được sử dụng tại Chương 3 khi nghiên cứu, đề xuất định hướng, giải pháp hoàn thiện pháp luật lao động về bồi thường thiệt hại.

## **6. Kết cấu của luận văn**

Ngoài lời nói đầu, kết luận, luận văn gồm có ba chương :

Chương 1: Khái quát chung về bồi thường thiệt hại tài sản cho người sử dụng lao động

Chương 2 : Thực trạng pháp luật lao động Việt Nam về bồi thường thiệt hại tài sản, thực tiễn thực hiện trên địa bàn tỉnh Quảng Trị

Chương 3: Một số giải pháp và kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả bồi thường thiệt hại tài sản cho người sử dụng lao động trong pháp luật lao động Việt Nam

# CHƯƠNG 1

## MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI TÀI SẢN CHO NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

### **1.1. Khái quát về bồi thường thiệt hại tài sản trong pháp luật lao động**

#### ***1.1.1. Định nghĩa***

Bồi thường thiệt hại tài sản cho người sử dụng lao động là là loại trách nhiệm pháp lý do người sử dụng lao động áp dụng với người lao động bằng cách bắt buộc người lao động phải bồi thường những thiệt hại về tài sản do hành vi vi phạm kỷ luật lao động của họ gây ra.

#### ***1.1.2. Ý nghĩa, vai trò của bồi thường thiệt hại tài sản trong pháp luật lao động***

Trách nhiệm bồi thường thiệt hại tài sản cho người sử dụng lao động được xem là một cơ chế đảm bảo quyền lợi cho người sử dụng lao động; là cơ sở để họ đòi bồi thường và quyết định mức bồi thường khi có hành vi vi phạm từ phía người lao động. Đồng thời, pháp luật về bồi thường thiệt hại tài sản cho người sử dụng lao động ở một khía cạnh khác đã tạo được cơ chế bảo vệ người lao động một cách chặt chẽ, nhiều trường hợp chỉ phải bồi thường thấp hơn mức thiệt hại và họ vẫn đảm bảo 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 sự thỏa thuận của họ. Đó là thể hiện sự bảo hộ của Nhà nước nhằm để không ảnh hưởng đến quyền tự do kinh doanh của người sử dụng lao động đồng thời cũng tăng cường trách nhiệm của người lao động đối với tài sản của doanh nghiệp.

### **1.2. Khái quát pháp luật về bồi thường thiệt hại về tài sản cho người sử dụng lao động**

#### ***1.2.1. Khái niệm pháp luật về bồi thường thiệt hại tài sản cho người sử dụng lao động***

Bồi thường thiệt hại về tài sản trong quan hệ lao động là nghĩa vụ của NLD

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.

### ***1.2.2. Nguyên tắc thực hiện bồi thường thiệt hại tài sản***

Theo khoản 1 Điều 130 BLLĐ năm 2019, các quy định pháp luật về nguyên tắc, thời hiệu và thủ tục xử lý vi phạm kỷ luật lao động cũng được áp dụng cho việc xử lý bồi thường thiệt hại. Cụ thể: *“Việc xem xét, quyết định mức bồi thường thiệt hại phải căn cứ vào lỗi, mức độ thiệt hại thực tế và hoàn cảnh thực tế gia đình, nhân thân và tài sản của người lao động.”*

### ***1.2.3. Nội dung pháp luật về bồi thường thiệt hại tài sản cho người sử dụng lao động***

Trong thực tế tất cả các vụ bồi thường thiệt hại tài sản đều do luật dân sự điều chỉnh, chỉ trong những trường hợp nhất định người lao động phải bồi thường vật chất theo luật lao động. Trong quá trình lao động một trong hai bên do sơ suất gây thiệt hại cho tài sản hoặc sức khỏe cho bên kia thì phải có trách nhiệm bồi thường. Quan hệ về trách nhiệm vật chất phát sinh trực tiếp từ quan hệ lao động, việc xác định này có ý nghĩa rất quan trọng nhất là khi xảy ra tranh chấp lao động. Trách nhiệm bồi thường tài sản chỉ phát sinh khi nó hội tụ đủ các yếu tố sau:

Thứ nhất: Nó chỉ phát sinh trong khi người lao động thực hiện quyền, nghĩa vụ lao động, tức là trong khi thực hiện quan hệ lao động.

Thứ hai: Tài sản bị thiệt hại phải thuộc quyền quản lý sử dụng bảo quản, lưu giữ hoặc chế biến ....của người lao động.

Thứ ba: Nó do người sử dụng lao động (một bên của quan hệ lao động) áp dụng với người lao động.

Thứ tư: Có những trường hợp chỉ bồi thường một phần thiệt hại.

## **CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI TÀI SẢN CHO NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN TẠI TỈNH QUẢNG TRỊ**

### **2.1. Thực trạng các quy định pháp luật về bồi thường thiệt hại tài sản cho người sử dụng lao động trong luật lao động Việt Nam**

#### ***2.1.1. Căn cứ áp dụng bồi thường***

Bồi thường thiệt hại đối với tài sản của người sử dụng lao động chỉ phát sinh khi có các căn cứ do pháp luật quy định. Các căn cứ xác định trách nhiệm vật chất cũng là căn cứ xác định bồi thường thiệt hại nói chung.

#### ***2.1.2. Xác định mức bồi thường***

Điều 130 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về xử lý bồi thường thiệt hại thì việc xem xét, quyết định mức bồi thường thiệt hại phải căn cứ vào lỗi, mức độ thiệt hại thực tế và hoàn cảnh thực tế gia đình, nhân thân và tài sản của người lao động.

#### ***2.1.3. Trình tự thủ tục và thời hiệu áp dụng trách nhiệm bồi thường***

Bộ luật lao động năm 2019 ghi nhận về trình tự, thủ tục, thời hiệu xử lý việc bồi thường thiệt hại cũng giống như các trình tự, thủ tục áp dụng trong quá trình xử lý kỷ luật lao động. Thủ tục tiến hành xử lý bồi thường thiệt hại về vật chất đều do NSDLĐ quyết định trên cơ sở nội quy lao động và quy định của pháp luật

#### ***2.1.4. Giải quyết tranh chấp***

##### **a. Khiếu nại và giải quyết khiếu nại về trách nhiệm vật chất**

Người lao động có quyền khiếu nại với cơ quan có thẩm quyền về lao động theo quy định tại Điều 131 Bộ luật lao động năm 2019. Cụ thể: “*Người bị xử lý kỷ luật lao động, bị tạm đình chỉ công việc hoặc phải bồi thường theo chế độ trách nhiệm vật chất nếu thấy không thỏa đáng có quyền khiếu nại với người sử dụng lao động, với cơ quan có thẩm quyền theo quy định của pháp luật hoặc yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo trình tự do pháp luật quy định*”.

## **b. Giải quyết tranh chấp về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất**

Các tranh chấp lao động cá nhân sẽ được giải quyết tại hội đồng hòa giải lao động cơ sở hoặc hòa giải viên lao động của cơ quan lao động quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh đối với những nơi không có Hội đồng hòa giải lao động cơ sở, Tòa án nhân dân.

Cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể bao gồm: hội đồng hòa giải lao động cơ sở hoặc hòa giải viên lao động của cơ quan lao động quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh đối với những nơi không có Hội đồng hòa giải lao động cơ sở, Hội đồng hòa giải lao động cấp tỉnh, Tòa án nhân dân.

## **c. Xử phạt vi phạm hành chính về các hành vi vi phạm pháp luật về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất**

Nghị định số 28/2020/NĐ-CP đã có các quy định về xử phạt đối với các hành vi vi phạm kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất

### **2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về bồi thường thiệt hại tài sản cho người sử dụng lao động và thực tiễn thực hiện tại tỉnh Quảng Trị**

#### ***2.2.1. Thực trạng áp dụng căn cứ bồi thường***

Bồi thường thiệt hại đối với tài sản của người sử dụng lao động chỉ phát sinh khi có các căn cứ do pháp luật quy định. Nói chung, các căn cứ xác định trách nhiệm vật chất cũng là căn cứ xác định bồi thường thiệt hại nói chung.

Khi vận dụng cách hiểu về áp dụng các căn cứ bồi thường tài sản vào trong quy định của doanh nghiệp mình, mỗi doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Trị lại có những cách hiểu khác nhau.

#### ***2.2.2. Thực trạng xác định mức bồi thường và cách thức bồi thường***

Qua xem xét một số bản nội quy của các doanh nghiệp khác trên địa bàn tỉnh Quảng Trị trong các lĩnh vực liên quan có thể nhận thấy, hầu hết các doanh nghiệp đang đồng nhất bồi thường thiệt hại tài sản trong lĩnh vực 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 bồi thường thiệt hại tài sản, 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.

### ***2.2.3. Thực trạng về trình tự thủ tục và thời hiệu áp dụng trách nhiệm bồi thường***

*Bước 1. Thông báo*

*Bước 2. Họp xử lý bồi thường thiệt hại*

*Bước 3. Quyết định xử lý bồi thường thiệt hại*

Một lưu ý đó là, về thời hiệu áp dụng trách nhiệm vật chất đối với NLĐ, hiện nay, BLLĐ 2019 quy định Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động là 06 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 người sử dụng lao động thì thời hiệu xử lý kỷ luật lao động là 12 tháng.

### ***2.2.4. Thực trạng về giải quyết tranh chấp***

Khi tiến hành áp dụng trách nhiệm bồi thường thiệt hại tài sản cho người sử dụng lao động, 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 người lao động nên nhiều doanh nghiệp đã có những chuyển biến tích cực trong công tác xử lý trách nhiệm vật chất.

## **CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP VÀ KIẾN NGHỊ NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI TÀI SẢN CHO NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM**

### **3.1. Một số giải pháp hoàn thiện pháp luật về bồi thường thiệt hại tài sản cho người sử dụng lao động**

Bộ luật lao động năm 2019 vừa được thông qua cũng như bộ luật lao động năm 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... NLD 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 2019 tới đây nên quy định hợp đồng trách nhiệm phải bằng văn bản và được ký trực tiếp giữa NLD 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 cá nhân trong tập thể đó.



Bên cạnh đó, cũng cần có quy định rõ hơn về trách nhiệm bồi thường thiệt hại tài sản cho người sử dụng lao động, 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 thì Chính phủ vừa ban hành Nghị định 90/2019/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động. Cụ thể, mức lương tối thiểu vùng I tăng từ 4.180.000 đồng/tháng lên 4.420.000 đồng/tháng; vùng II tăng từ 3.710.000 đồng/tháng lên 3.920.000 đồng/tháng; vùng III tăng từ 3.250.000 đồng/tháng lên 3.430.000 đồng/tháng; vùng IV tăng từ 2.920.000 đồng/tháng lên 3.070.000 đồng/tháng. Địa bàn áp dụng mức lương tối thiểu vùng được quy định thể. Như vậy có thể thấy mức lương tối thiểu vùng để ấn định tỷ lệ bồi thường so với điều kiện kinh tế xã hội ngày càng phát triển như hiện nay 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.

**3.2. Giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về bồi thường thiệt hại tài sản cho người sử dụng lao động**

*3.2.1 Giải pháp về tổ chức công đoàn*

*3.2.2 Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, xử lý kịp thời các hành vi vi phạm và nâng cao năng lực cho thanh tra lao động*

*3.2.3 Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục, phổ biến pháp luật về bồi thường thiệt hại tài sản cho người sử dụng lao động*

## KẾT LUẬN

Trách nhiệm bồi thường thiệt hại tài sản cho người sử dụng lao động trong luật lao động có ý nghĩa rất lớn để duy trì và ổn định quan hệ lao động trong xã hội, đảm bảo quyền quản lý của cả người sử dụng lao động đồng thời cũng đảm bảo được quyền và lợi ích hợp pháp của lao động. Trong quan hệ lao động, trách nhiệm vật chất được coi là quyền đơn phương của người sử dụng lao động và là nghĩa vụ bắt buộc chấp hành của người lao động. Đây là một nội dung thuộc quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động chứ không phải là quyền hạn theo hợp đồng trừ hợp đồng trách nhiệm đã được giao kết từ trước. Để tránh sự lạm quyền của người sử dụng lao động cũng như bảo vệ quyền lợi của người lao động, pháp luật đã có những quy định nhằm giới hạn quyền áp dụng bồi thường một cách tùy tiện của người sử dụng lao động thông qua các quy định về nội quy lao động, nguyên tắc, hình thức xử lý và thủ tục áp dụng.

Nhìn chung, các quy định về bồi thường thiệt hại tài sản cho người sử dụng lao động trong luật lao động đã tạo ra được cơ chế đầy đủ để bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động một cách tương đối chặt chẽ. Tuy nhiên, những quy định này cũng còn nhiều điểm hạn chế, bất cập, nhiều quy định còn khó thực hiện hoặc thực hiện không thống nhất do không có hướng dẫn chi tiết.

Để thực hiện được điều này thì đòi hỏi phải có sự quan tâm hơn nữa của Đảng và Nhà nước và cả các cơ quan hữu quan, của các nhà nghiên cứu, của các nhà làm luật và đặc biệt là của các bên trong quan hệ lao động. Có như vậy thì các quy định về bồi thường thiệt hại tài sản cho người sử dụng lao động trong luật lao động của chúng ta mới ngày càng được hoàn thiện hơn trên cả góc độ của pháp luật cũng như trên thực tiễn áp dụng, góp phần vào việc tăng cường sự ổn định của nền kinh tế và đẩy mạnh tốc độ phát triển của đất nước.

Cuối cùng, 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 tài sản cho người sử dụng lao động trong luật lao động, 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.

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ luật Dân sự 2015
2. Bộ luật lao động 2019
3. Đỗ Ngân Bình, “Pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn”, Luận văn thạc sĩ năm 2001, Đại học Luật Hà Nội
4. Hội đồng chính phủ (1979), Nghị định số 217/CP ngày 8/6/1979 ban hành bản 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, Hà Nội
5. Hội đồng Chính phủ (1968), Nghị định số 49 - CP ngày 09/04/1968 của Chính phủ ban hành chế độ trách nhiệm vật chất của công nhân, viên chức nhà nước đối với tài sản Nhà nước, Hà Nội
6. Hội đồng Chính Phủ (1947), Sắc lệnh số 29 – SL ngày 12/03/1947 quy định việc làm công giữa các chủ nhân người nước ngoài và các công nhân Việt Nam tại các xưởng kỹ nghệ hầm mỏ và các nghề tự do, Hà Nội.
7. Hội đồng Nhà nước (1990), Pháp lệnh hợp đồng lao động ngày 10/09/1990, Hà Nội.
8. Ngân hàng TMCP Sài Gòn – Hà Nội (2013), Nội quy lao động
9. Nghị định 05/2015/NĐ – CP, Nghị định quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động
10. Nghị định 28/2020/NĐ – CP quy định xử phạt vi phạm hành chính lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
11. Nguyễn Hữu Chí (chủ biên) (2006), Chế độ bồi thường trong luật lao động Việt Nam, Nhà xuất bản Tư pháp, Hà Nội

12. 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
13. Nguyễn Thị Hương (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, trang 40.
14. Phạm Công Trứ (chủ biên) (1995), Giáo trình Luật Lao động Việt Nam, Nhà xuất bản Đại học Quốc Gia Hà Nội, trang 283-284.
15. Trường đại học luật Hà Nội (2013), Giáo trình luật lao động, Nxb CAND, Hà Nội.
16. Trường Đại học Luật Hà Nội, Từ điển giải thích thuật ngữ Luật học, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội
17. Trường Đại học Luật thành phố Hồ Chí Minh (2013), Giáo trình Luật Lao động Việt Nam, Nxb Hồng Đức, TP. Hồ Chí Minh.
18. Văn phòng luật sư InvestConsult (2013), Hồ sơ tư vấn số 04/2013/INCO, tháng 05/2013, Hà Nội, trang 441
19. Viện Đại học Mở (2010), Giáo trình luật lao động, Nxb Giáo dục Việt Nam, trang 19.
20. Việt Nam và Hàn Quốc (2013), “Chế độ bảo hiểm tai nạn lao động (BHTNLD)”, Kỷ yếu hội thảo, (ngày 04/06/2013).
21. Vũ Thị Thảo, “Bảo hộ lao động theo pháp luật Việt Nam”, Luận văn thạc sĩ năm 2013, Đại học Luật Hà Nội.
22. <http://soldtbxh.haiduong.gov.vn/cacchinhsach/thanhtra/Pages/nang-cao-nang-luc-cua-thanh-tra-lao-dong.aspx>.
23. <http://www.molisa.gov.vn/vi/Pages/chitiettin.aspx?IDNews=22406>.
24. Nguyễn Ngọc Lan “Vấn đề bồi thường thiệt hại theo luật lao động Việt Nam” (2005).Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh.

25. Hà Thị Lan, Khóa luận tốt nghiệp 2011: “Pháp luật về bồi thường thiệt hại cho người lao động trong quan hệ lao động ở Việt Nam- thực trạng và kiến nghị”, Đại học Luật Hà Nội.

26. Đinh Bá Trung, Luận văn Thạc sĩ Luật học (năm 2009) “Pháp luật về kỷ luật lao động qua thực tiễn áp dụng tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh”, Đại học Luật thành phố Hồ Chí Minh.

27. Tạp chí tòa án nhân dân số 19 năm 2014, Ths. Trần Thị Thanh Hà, “về trách nhiệm trả trợ cấp của người sử dụng lao động trong việc chấm dứt quan hệ lao động theo bộ luật lao động sửa đổi năm 2012”;

28. Tạp chí Tòa án nhân dân số 23 năm 2014, Ths. Trần Thị Thanh Hà, “Bàn về một số vấn đề liên quan đến hợp đồng lao động và trách nhiệm bồi thường thiệt hại trong quan hệ lao động theo Bộ luật lao động năm 2012”.