

ĐẠI HỌC HUẾ  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT



NGUYỄN XUÂN VỸ

**PHÁP LUẬT VỀ BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI  
DO VI PHẠM HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG, QUA  
THỰC TIỄN ÁP DỤNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP  
TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH QUẢNG NGÃI**

Chuyên ngành: Luật Kinh tế

Mã số: 838 0107

**TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC**

THỪA THIÊN HUẾ, năm 2018

Công trình được hoàn thành tại:

**Trường Đại học Luật, Đại học Huế**

Người hướng dẫn khoa học: **PGS.TS. Vũ Thị Duyên Thủy**

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> .....	1
1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu.....	1
2. Tình hình nghiên cứu.....	2
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu .....	4
3.1. Mục đích nghiên cứu .....	4
3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu .....	4
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu .....	4
4.1. Đối tượng nghiên cứu .....	5
4.2. Phạm vi nghiên cứu .....	5
5. Cơ sở phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu.....	5
5.1. Cơ sở phương pháp luận.....	5
5.2. Phương pháp nghiên cứu .....	5
6. Câu hỏi nghiên cứu và giả thiết nghiên cứu.....	6
6.1. Câu hỏi nghiên cứu.....	6
6.2. Giả thuyết nghiên cứu.....	6
7. Những đóng góp mới của luận văn .....	6
8. Kết cấu của luận văn.....	7
<b>CHƯƠNG 1. NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI DO VI PHẠM HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG</b> .....	7
1.1. Khái quát về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động.....	7
1.1.1. Khái niệm và đặc trưng của hợp đồng lao động .....	7
1.1.2. Khái niệm, phân loại vi phạm hợp đồng lao động .....	7
1.1.2.1. Khái niệm vi phạm hợp đồng lao động .....	7
1.1.2.2. Phân loại vi phạm hợp đồng lao động.....	7
1.1.3. Khái niệm, phân loại bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động .....	8
1.1.3.1. Khái niệm bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động .....	8
1.1.3.2. Phân loại bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động .....	8
1.1.4. Căn cứ áp dụng, nguyên tắc và nội dung bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động .....	9
1.1.4.1. Căn cứ áp dụng trách nhiệm bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động .....	9
1.1.4.2. Nguyên tắc bồi thường thiệt hại .....	9
1.1.4.3. Nội dung bồi thường thiệt hại .....	9
1.1.5. Ý nghĩa của bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động.....	9
1.2. Điều chỉnh pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động .....	10
1.2.1. Khái niệm pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động .....	10

1.2.2. Các nội dung điều chỉnh của pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động.....	10
1.2.2.1. Các quy định của pháp luật về bồi thường thiệt hại trong trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.....	10
1.2.2.2. Các quy định của pháp luật về bồi thường thiệt hại trong trường hợp NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ do thay đổi về cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế.....	10
1.2.2.3. Các quy định của pháp luật về bồi thường thiệt hại trong trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.....	11
1.3. Sự khác biệt giữa bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng theo pháp luật dân sự và theo pháp luật lao động.....	12
1.3.1. Phạm vi điều chỉnh.....	12
1.3.2. Chủ thể trong quan hệ bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động.....	12
1.3.3. Việc áp dụng trách nhiệm bồi thường thiệt hại.....	12
1.3.4. Thủ tục áp dụng trách nhiệm bồi thường thiệt hại.....	12
Kết luận chương 1.....	12
<b>CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI DO VI PHẠM HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP Ở TỈNH QUẢNG NGÃI.....</b>	<b>13</b>
2.1. Khái quát về tỉnh Quảng Ngãi và vấn đề bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động.....	13
2.2. Đánh giá các quy định pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động và thực tiễn thi hành tại các doanh nghiệp ở Quảng Ngãi.....	13
2.2.1. Thực trạng pháp luật và thực tiễn về bồi thường thiệt hại khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.....	13
2.2.2. Thực trạng pháp luật và thực tiễn về bồi thường thiệt hại khi người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc chấm dứt vì lý do kinh tế.....	16
2.2.3. Thực trạng pháp luật và thực tiễn về bồi thường thiệt hại khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.....	17
Kết luận chương 2.....	18
<b>CHƯƠNG 3 ĐỊNH HƯỚNG VÀ CÁC GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI DO VI PHẠM HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG QUA THỰC TIỄN ÁP DỤNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP TỈNH QUẢNG NGÃI.....</b>	<b>19</b>
3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động.....	19
3.1.1. Hoàn thiện pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động phải đảm bảo tính khả thi của các quy định của pháp luật.....	19

3.1.2. Hoàn thiện pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động phải đảm bảo tính thống nhất của các quy định pháp luật trong mối tương quan với các vấn đề khác có liên quan.....	19
3.1.3. Hoàn thiện pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động phải duy trì sự ổn định và bền vững của hợp đồng lao động .....	19
3.1.4. Hoàn thiện pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động phải đảm bảo lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động ..	19
3.2. Các giải pháp hoàn thiện pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động .....	19
3.2.1. Các giải pháp hoàn thiện pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động .....	19
3.2.1.1. Bồi thường thiệt hại do người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.....	19
3.2.1.2. Bồi thường thiệt hại khi người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc chấm dứt vì lý do kinh tế .....	20
3.2.1.3. Bồi thường thiệt hại do người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật .....	21
3.2.2. Các giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động .....	21
3.2.2.1. Nâng cao vị trí và vai trò của tổ chức công đoàn khi tham gia vào việc giải quyết tranh chấp liên quan đến trách nhiệm bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động .....	21
3.2.2.2. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm pháp luật lao động .....	21
3.2.2.3. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật lao động nói chung và pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động nói riêng .....	22
Kết luận chương 3 .....	23
<b>KẾT LUẬN.....</b>	<b>24</b>



## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu

Hợp đồng lao động (HĐLĐ) là sợi dây liên kết mang tính pháp lý, tạo ra mối quan hệ giữa người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ). Trong quan hệ này cả NLĐ và NSDLĐ đều có các mối liên hệ, tác động qua lại lẫn nhau, đều muốn đạt được những mục đích mà mình hướng tới. Tuy nhiên, NLĐ thường ở vị trí yếu thế hơn so với NSDLĐ. Đặc biệt trong nền kinh tế thị trường, cơ hội tìm kiếm việc làm ngày càng khó khăn, cán cân cung cầu lao động mất cân bằng, xu hướng đào thải NLĐ ngày càng tăng lên làm cho NLĐ dễ dàng chấp nhận các điều khoản do NSDLĐ đặt ra trong HĐLĐ để có việc làm, có thu nhập, tạo nên sự bất lợi cho NLĐ khi có tranh chấp xảy ra. Bên cạnh đó, nhiều trường hợp NLĐ có trình độ thấp, tác phong công nghiệp không cao, chưa nhận thức được việc chấp hành nội quy, quy chế, dẫn đến hiện tượng vi phạm kỷ luật, gây ra thiệt hại cho NSDLĐ. Chính vì vậy, việc đảm bảo quyền lợi của các bên trong HĐLĐ là vấn đề cần được quan tâm, nhất là trong bối cảnh tình trạng vi phạm HĐLĐ ngày càng phổ biến, gây ra nhiều thiệt hại cả về vật chất và tinh thần cho NLĐ cũng như uy tín, danh dự của NSDLĐ. Từ đó, yêu cầu cấp thiết đặt ra là phải có trách nhiệm bồi thường của cả hai bên NLĐ và NSDLĐ, nhằm mục đích tạo ra cơ sở cho việc đền bù tổn thất đã gây ra, nâng cao ý thức tuân thủ pháp luật lao động, tôn trọng quyền và nghĩa vụ mà các bên đã thỏa thuận trong HĐLĐ cũng như đảm bảo lợi ích của các bên.

Để đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong quá trình thực hiện HĐLĐ thì việc xây dựng chế định về bồi thường thiệt hại có ý nghĩa hết sức quan trọng. Pháp luật lao động Việt Nam trải qua quá trình hình thành và phát triển, từ Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 1994, sau đó được sửa đổi, bổ sung vào các năm 2002, 2006, 2007 đã có quy định về xử lý kỷ luật lao động, trong đó có một số trường hợp bồi thường thiệt hại. BLLĐ năm 2012 ra đời cùng với hệ thống các văn bản hướng dẫn thi hành cũng đã quy định về bồi thường thiệt hại, tạo điều kiện cho các bên tham gia HĐLĐ có điều kiện đảm bảo quyền và lợi ích của mình. Tuy nhiên, các quy định về trách nhiệm bồi thường thiệt hại vẫn còn rải rác, chưa có văn bản hướng dẫn thống nhất, chuyên biệt. Mặt khác các vụ tranh chấp HĐLĐ có liên quan đến bồi thường thiệt hại khá phức tạp, đặc biệt là khi một bên đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật dẫn đến thực tiễn việc giải quyết có xử lý bồi thường thiệt hại còn gặp nhiều khó khăn và lúng túng khi áp dụng pháp luật. Vì vậy, vấn đề bồi thường thiệt hại khi có vi phạm HĐLĐ còn nhiều vướng mắc cả về lý luận và thực tiễn.

Cùng với sự phát triển của đất nước, tỉnh Quảng Ngãi đang từng bước chuyển mình và vươn lên mạnh mẽ; tỉnh luôn nằm ở nhóm đầu trong các tỉnh, thành phố đóng góp ngân sách cho cả nước. Trên địa bàn tỉnh hiện nay

có bốn khu công nghiệp, một khu kinh tế và nhiều cụm công nghiệp, làng nghề khác với hơn 4000 doanh nghiệp, sử dụng hơn 30.000 lao động. Với các chính sách khuyến khích mang tính định hướng và ưu đãi cao, tỉnh đã thu hút nhiều doanh nghiệp đầu tư vào các ngành nghề mới cũng như mở rộng sản xuất, kinh doanh kéo theo đó là nhu cầu sử dụng lao động tăng lên; từ đó mang lại hiệu quả kinh tế cho tỉnh nhà, tạo thêm nhiều việc làm, từng bước nâng cao đời sống của nhân dân trong tỉnh. Thực tế trong những năm vừa qua, số lượng NLĐ bỏ việc ngày càng tăng lên, tình trạng vi phạm kỷ luật lao động ngày càng nhiều, việc sa thải diễn ra thường xuyên hơn và số trường hợp vi phạm HĐLĐ cũng xảy ra phổ biến hơn, nhất là trường hợp một bên đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, đi kèm theo đó là trách nhiệm bồi thường cũng được đặt ra. Tuy nhiên, việc yêu cầu bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ vẫn còn ít, đa số NLĐ và NSDLĐ thường không tính đến trường hợp này, đặc biệt là NLĐ, dẫn đến quyền và lợi ích hợp pháp của các bên chưa được đảm bảo.

Với mong muốn tìm hiểu những quy định của pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ, cũng như thực tiễn áp dụng các quy định này tại các doanh nghiệp ở tỉnh Quảng Ngãi nên tôi chọn đề tài ***“Pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động, qua thực tiễn áp dụng tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi”*** làm Luận văn thạc sĩ của mình, với hy vọng đóng góp một phần nhỏ công sức vào việc hoàn thiện các quy định của pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ và nâng cao hiệu quả áp dụng ở Việt Nam nói chung và tại tỉnh Quảng Ngãi nói riêng trong giai đoạn hiện nay.

## **2. Tình hình nghiên cứu**

Pháp luật về bồi thường thiệt hại trong lao động nói chung và bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ nói riêng có một vị trí quan trọng, là công cụ để đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của các bên, nâng cao ý thức tuân thủ pháp luật lao động, tạo điều kiện cho các bên thực hiện các quyền và nghĩa vụ của mình trong HĐLĐ. Chính vì vậy nên các vấn đề về bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động đã được các nhà khoa học nghiên cứu trên nhiều phương diện khác nhau. Đã có nhiều công trình nghiên cứu liên quan đến vấn đề này đã được công bố như:

- Luận án Tiến sĩ *“Pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ - Những vấn đề lý luận và thực tiễn”* của tác giả Nguyễn Thị Hoa Tâm (năm 2013), Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh. Luận án đã nghiên cứu có hệ thống và toàn diện cơ sở lý luận về đơn phương chấm dứt HĐLĐ và pháp luật đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Đồng thời luận án đã phân tích, bình luận, đánh giá khách quan về thực trạng pháp luật đơn phương chấm dứt HĐLĐ ở Việt Nam, trong đó có nêu ra một số điểm về việc bồi thường thiệt hại của NLĐ và NSDLĐ.



- Luận văn Thạc sĩ “*Bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động Việt Nam*” của tác giả Nguyễn Anh Sơn (năm 2007), Khoa luật - Đại học Quốc gia Hà Nội. Luận văn đã giới thiệu những vấn đề lý luận về bồi thường thiệt hại trong pháp luật Việt Nam. Nêu lên sự khác biệt giữa chế độ bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động và chế độ bồi thường thiệt hại trong pháp luật dân sự. Trên cơ sở nghiên cứu các quy định pháp luật về bồi thường thiệt hại trong luật lao động từ thời kỳ đổi mới, luận văn đã tập trung làm sáng tỏ ba loại hình bồi thường thiệt hại về tài sản, về tính mạng sức khỏe và thiệt hại ngoài hợp đồng theo quy định pháp luật hiện hành; đối chiếu với thực tiễn để đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật.

- Luận văn Thạc sĩ “*Trách nhiệm vật chất trong luật lao động Việt Nam - Thực trạng và phương hướng hoàn thiện*” của tác giả Nguyễn Thị Hường (năm 2010), Khoa luật - Đại học Quốc gia Hà Nội. Luận văn đã nghiên cứu các quy định của pháp luật Việt Nam về trách nhiệm vật chất và thực tiễn thực hiện các quy định này. Thông qua việc nghiên cứu thực tiễn áp dụng, luận văn đưa ra các đánh giá tổng quan về thực trạng áp dụng pháp luật về trách nhiệm vật chất và đưa các kiến nghị có thể áp dụng cho Việt Nam trong việc hoàn thiện pháp luật đồng thời xây dựng cơ chế cho việc áp dụng phù hợp với thực tế.

- Luận văn Thạc sĩ “*Bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động Việt Nam và thực tiễn áp dụng trên địa bàn thành phố Đà Nẵng*” của tác giả Nguyễn Thị Bích Nga (năm 2014), Khoa luật - Đại học Quốc gia Hà Nội. Luận văn đã nghiên cứu một cách có hệ thống các quy định, chỉ ra những biểu hiện của trách nhiệm bồi thường thiệt hại trong luật lao động, đưa ra các kiến nghị góp phần hoàn thiện các quy định của pháp luật về bồi thường thiệt hại trong quan hệ lao động (QHLD).

- Luận văn Thạc sĩ “*Bồi thường thiệt hại theo pháp luật lao động Việt Nam*” của tác giả Nguyễn Thị Lan Phương (năm 2015), Khoa luật - Đại học Quốc gia Hà Nội. Luận văn đã 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.

- Bài viết “*Pháp luật lao động và vấn đề bồi thường chi phí đào tạo của người lao động*” của tác giả Nguyễn Thị Hà, Tạp chí Khoa học - Giáo dục số 3, năm 2015 - Trường Đại học Đông Á. Bài viết đã nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn áp dụng các quy định của pháp luật về vấn đề bồi thường chi phí đào tạo ở Việt Nam, đồng thời đưa ra một số kiến nghị và giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về lĩnh vực này.

Các công trình nghiên cứu trên đây đều đã có các nghiên cứu về vấn đề bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động và cũng đã đề cập đến việc bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ. Tuy nhiên hiện nay chưa có công trình

ngiên cứu nào đi sâu vào việc bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ. Luận văn cũng kế thừa một số vấn đề lý luận về bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động; tham khảo một số vướng mắc, giải pháp hoàn thiện pháp luật và các nội dung khác, từ đó có cơ sở để hoàn thành đề tài nghiên cứu của mình.

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

#### **3.1. Mục đích nghiên cứu**

Mục đích nghiên cứu của luận văn là làm sáng tỏ những vấn đề lý luận và thực tiễn áp dụng pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ. Từ đó luận văn xây dựng một số giải pháp và kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ ở Việt Nam nói chung và tại các doanh nghiệp ở tỉnh Quảng Ngãi nói riêng.

#### **3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu**

Từ mục đích nghiên cứu trên thì luận văn xác định các nhiệm vụ nghiên cứu sau đây:

- Luận văn phân tích và làm rõ các vấn đề lý luận về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ và pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ như: khái niệm và đặc trưng của HĐLĐ; khái niệm, phân loại vi phạm HĐLĐ; khái niệm, phân loại, căn cứ áp dụng, nguyên tắc bồi thường, nội dung bồi thường và ý nghĩa của bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ; khái niệm pháp luật bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ và sự điều chỉnh của pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ.

- Luận văn cũng nêu ra sự khác biệt giữa bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng theo pháp luật dân sự và bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng theo pháp luật lao động.

- Luận văn nêu sơ lược lịch sử hình thành và phát triển chế định trách nhiệm bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ trong pháp luật lao động.

- Luận văn đánh giá thực trạng pháp luật lao động hiện hành về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ; đánh giá thực trạng áp dụng pháp luật, chỉ ra một số vướng mắc trong quá trình áp dụng pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ qua thực tiễn tại các doanh nghiệp ở tỉnh Quảng Ngãi.

- Luận văn đưa ra một số định hướng nhằm hoàn thiện pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ.

- Luận văn đưa ra các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ.

- Luận văn đưa các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ ở Việt Nam nói chung và tại các doanh nghiệp ở tỉnh Quảng Ngãi nói riêng.

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

#### **4.1. Đối tượng nghiên cứu**

- Các quan điểm, luận điểm mang tính lý luận về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ; pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ.

- Các văn bản quy phạm pháp luật lao động hiện hành của Việt Nam điều chỉnh về lĩnh vực bồi thường thiệt hại, cụ thể là trong lĩnh vực vi phạm HĐLĐ.

- Thực trạng pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ và thực tiễn áp dụng tại các doanh nghiệp ở tỉnh Quảng Ngãi.

#### **4.2. Phạm vi nghiên cứu**

Phạm vi nghiên cứu của luận văn bao gồm những vấn đề lý luận và thực tiễn về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ:

- Thứ nhất, luận văn tập trung nghiên cứu các văn bản pháp luật lao động về bồi thường thiệt hại như: BLLĐ năm 2012; các Nghị định, Thông tư cũng như các văn bản pháp luật khác có liên quan và điều chỉnh lĩnh vực bồi thường thiệt hại trong quan hệ pháp luật lao động. Tuy nhiên, luận văn không nghiên cứu các vấn đề về liên quan đến pháp luật hình thức trong lĩnh vực này như phương thức, trình tự, thẩm quyền giải quyết bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ.

- Thứ hai, luận văn nghiên cứu trong khoảng thời gian từ năm 2012 đến năm 2017.

- Thứ ba, luận văn nghiên cứu trong phạm vi thực tiễn tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi.

### **5. Cơ sở phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu**

#### **5.1. Cơ sở phương pháp luận**

Vận dụng phương pháp khoa học duy vật lịch sử và duy vật biện chứng của Chủ nghĩa Mác - Lê nin, tư tưởng Hồ Chí Minh và các quan điểm, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước để làm rõ những vấn đề cần được giải quyết, những bất cập còn tồn tại và đưa ra giải pháp hoàn thiện.

#### **5.2. Phương pháp nghiên cứu**

- Phương pháp phân tích tổng hợp: Tác giả xem đây là phương pháp chủ đạo trong luận văn nhằm phân tích những quy định của pháp luật; tổng hợp các số liệu, kết quả phân tích; đánh giá tính hiệu quả cũng như chỉ rõ những bất cập trong pháp luật hiện hành về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ.

- Phương pháp diễn giải - quy nạp: Tác giả dùng phương pháp này để diễn giải cho các số liệu, các dẫn chứng, chứng minh, từ đó rút ra các kết luận.

- Phương pháp so sánh: Tác giả đã so sánh việc áp dụng pháp luật lao động về bồi thường thiệt hại với các lĩnh vực pháp luật khác, từ đó, rút ra những nhận xét khách quan cho việc xây dựng pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ.

## **6. Câu hỏi nghiên cứu và giả thiết nghiên cứu**

### **6.1. Câu hỏi nghiên cứu**

Luận văn hướng tới giải quyết các câu hỏi nghiên cứu sau đây:

- Bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ là gì? Nó được quy định như thế nào?

- Thực trạng pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ và thực tiễn áp dụng tại các doanh nghiệp ở tỉnh Quảng Ngãi như thế nào?

- Giải pháp nào để hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ ở Việt Nam nói chung và tại các doanh nghiệp ở tỉnh Quảng Ngãi nói riêng trong giai đoạn hiện nay?

### **6.2. Giả thuyết nghiên cứu**

- Để trả lời cho câu hỏi bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ được quy định như thế nào, giả thuyết nghiên cứu đặt ra là: tiến hành tìm hiểu các quy định của pháp luật lao động về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ như khái niệm, phân loại, căn cứ áp dụng, nguyên tắc bồi thường, nội dung bồi thường, sự điều chỉnh của pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ trong từng trường hợp cụ thể.

- Để trả lời cho câu hỏi thực trạng pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ và thực tiễn áp dụng tại các doanh nghiệp ở tỉnh Quảng Ngãi như thế nào, giả thuyết nghiên cứu đặt ra là: Nêu được thực trạng áp dụng các quy định của pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ và một số thực tiễn tại các doanh nghiệp ở tỉnh Quảng Ngãi; chỉ ra được những kết quả đạt được và những vướng mắc phát sinh trong quá trình áp dụng.

- Để trả lời cho câu hỏi giải pháp nào để hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ, giả thuyết nghiên cứu đặt ra là: Nêu ra những định hướng nhằm hoàn thiện các quy định của pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ; đưa ra các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ ở Việt Nam nói chung và tại các doanh nghiệp ở tỉnh Quảng Ngãi nói riêng.

## **7. Những đóng góp mới của luận văn**

Luận văn có những đóng góp mới cụ thể như sau:

- Hệ thống hóa, bổ sung và phát triển cơ sở lý luận và thực tiễn pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ.

- Đánh giá thực trạng pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ và thực tiễn áp dụng tại các doanh nghiệp tỉnh Quảng Ngãi.

- Đưa ra các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và góp phần nâng cao hiệu quả thi hành pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ.

Luận văn là tài liệu tham khảo bổ ích không chỉ đối với các nhà lập pháp, đối với đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về trách nhiệm bồi thường

thiệt hại do vi phạm HĐLĐ mà còn là tài liệu chuyên khảo có giá trị cho các cơ sở đào tạo luật học ở nước ta.

## **8. Kết cấu của luận văn**

Ngoài phần Mở đầu, Kết luận và Danh mục tài liệu tham khảo, Luận văn gồm có các chương sau đây:

Chương 1. Những vấn đề lý luận của pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động.

Chương 2. Thực trạng pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động và thực tiễn áp dụng tại các doanh nghiệp ở tỉnh Quảng Ngãi.

Chương 3. Các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động qua thực tiễn áp dụng tại các doanh nghiệp tỉnh Quảng Ngãi.

# **CHƯƠNG 1 NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI DO VI PHẠM HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG**

## **1.1. Khái quát về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động**

### ***1.1.1. Khái niệm và đặc trưng của hợp đồng lao động***

Theo Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) thì HĐLĐ được định nghĩa là: “Một thỏa thuận ràng buộc pháp lý giữa một NSDLĐ và một công nhân, trong đó xác lập các điều kiện và chế độ việc làm” [25].

Theo quy định tại Điều 15 BLLĐ năm 2012: “HĐLĐ là sự thoả thuận giữa NLĐ và NSDLĐ về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động”.

### ***1.1.2. Khái niệm, phân loại vi phạm hợp đồng lao động***

#### ***1.1.2.1. Khái niệm vi phạm hợp đồng lao động***

Theo tác giả, vi phạm HĐLĐ là hành vi không thực hiện hoặc thực hiện không đúng, không đầy đủ những nội dung mà các bên đã thỏa thuận trong HĐLĐ, do chủ thể luật lao động thực hiện một cách có lỗi, xâm hại đến quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của các bên tham gia HĐLĐ.

#### ***1.1.2.2. Phân loại vi phạm hợp đồng lao động***

Việc phân loại các hành vi vi phạm HĐLĐ dựa vào các tiêu chí như sau:

- Căn cứ vào chủ thể thực hiện hành vi vi phạm, khi dựa vào vị trí các bên thực hiện các hành vi vi phạm HĐLĐ chúng ta chia thành các nhóm hành vi vi phạm như sau:

Nhóm hành vi do NLĐ thực hiện như: hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Nhóm hành vi do NSDLĐ thực hiện như: hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật; chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế.

- Căn cứ vào việc thực hiện HĐLĐ, gồm có các hành vi như: hành vi vi phạm những quy định về trợ cấp thôi việc, vi phạm việc trả lương cho NLĐ,...

- Căn cứ vào nội dung của HĐLĐ thì các hành vi vi phạm pháp luật về HĐLĐ gồm: hành vi vi phạm quy định về việc thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, các hành vi vi phạm việc trả lương cho NLĐ, vi phạm cam kết đào tạo...

### **1.1.3. Khái niệm, phân loại bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động**

#### **1.1.3.1. Khái niệm bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động**

Qua nghiên cứu, đánh giá về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ, tác giả xin đưa ra một định nghĩa về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ như sau: “*Bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ là trách nhiệm pháp lý phát sinh khi một bên chủ thể không thực hiện, thực hiện không đúng hoặc không đầy đủ những điều khoản đã cam kết trong HĐLĐ mà gây ra thiệt hại cho chủ thể bên kia, nhằm bù đắp những tổn thất về vật chất, tinh thần cho chủ thể bị thiệt hại*”.

#### **1.1.3.2. Phân loại bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động**

Hành vi vi phạm HĐLĐ là một trong những căn cứ để áp dụng trách nhiệm bồi thường thiệt hại, vì vậy tùy theo hành vi vi phạm mà áp dụng các trách nhiệm bồi thường thiệt hại khác nhau.

- Căn cứ vào chủ thể thực hiện hành vi vi phạm HĐLĐ, gồm có các trách nhiệm bồi thường như: bồi thường thiệt hại do NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, bồi thường thiệt hại do NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, bồi thường thiệt hại do NLĐ chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế.

- Căn cứ vào việc thực hiện HĐLĐ, gồm có các trách nhiệm bồi thường thiệt hại như sau: bồi thường thiệt hại do hành vi vi phạm những quy định về trợ cấp thôi việc, bồi thường thiệt hại do hành vi vi phạm quy định về thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ,.....

- Căn cứ vào hành vi vi phạm nội dung của HĐLĐ, gồm có các trách nhiệm bồi thường thiệt hại như sau: bồi thường thiệt hại do vi phạm quy định về việc thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, trả lương cho NLĐ; bồi thường thiệt hại do vi phạm cam kết đào tạo....

Trong phạm vi nghiên cứu, luận văn căn cứ vào chủ thể thực hiện hành vi vi phạm HĐLĐ để đề cập đến ba trường hợp bồi thường thiệt hại đó là bồi thường do NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật; bồi thường thiệt hại do NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật và bồi thường

thiệt hại khi NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ với NLD vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế.

#### **1.1.4. Căn cứ áp dụng, nguyên tắc và nội dung bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động**

*1.1.4.1. Căn cứ áp dụng trách nhiệm bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động*

Một là, có hành vi vi phạm HĐLĐ

Hai là, có thiệt hại thực tế xảy ra

Ba là, có mối quan hệ nhân quả giữa hành vi vi phạm HĐLĐ và thiệt hại xảy ra

Bốn là, có lỗi của người vi phạm

*1.1.4.2. Nguyên tắc bồi thường thiệt hại*

Thứ nhất, bồi thường thiệt hại toàn bộ và phải kịp thời

Thứ hai, bồi thường thiệt hại căn cứ vào mức độ lỗi của bên có hành vi vi phạm HĐLĐ

Thứ ba, bồi thường thiệt hại phải xét đến điều kiện, thái độ của bên gây thiệt hại

*1.1.4.3. Nội dung bồi thường thiệt hại*

Bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ được áp dụng đối với cả hai chủ thể trong QHLD là người NLD và NSDLĐ. Trong quá trình thực hiện HĐLĐ, xuất phát từ nhiều lý do khác nhau, có thể là khách quan, có thể là chủ quan, các bên trong QHLD 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 là đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật hoặc chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp thay đổi cơ cấu doanh nghiệp hoặc vì lý do kinh tế.

**1.1.5. Ý nghĩa của bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động**

Thứ nhất, bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ góp phần tích cực trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của các chủ thể trong HĐLĐ.

Thứ hai, việc bồi thường thiệt hại nhằm bù đắp những tổn thất về mặt vật chất và tinh thần do việc vi phạm HĐLĐ gây ra, giúp cho bên bị thiệt hại có được những lợi ích mà đáng ra mình được hưởng, khắc phục được những khó khăn trong cuộc sống và có điều kiện cần thiết để tiếp tục tham gia vào các QHLD khác.

Thứ ba, bồi thường thiệt hại góp phần giáo dục và nâng cao ý thức pháp luật của các chủ thể khi thực hiện HĐLĐ.

Thứ tư, bồi thường thiệt hại giúp các bên tham gia HĐLĐ cảm thấy an tâm, không lo lắng, bất an về việc một bên sẽ vi phạm HĐLĐ, từ đó trong quá trình thực hiện HĐLĐ các bên sẽ tuân thủ đúng theo những điều khoản mà mình cam kết.

## **1.2. Điều chỉnh pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động**

### **1.2.1. Khái niệm pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động**

Theo tác giả, pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ là: *“tổng hợp các quy định về phạm vi, căn cứ, nguyên tắc, nội dung, phương thức thực hiện bồi thường thiệt hại mà trên cơ sở đó bên vi phạm HĐLĐ thực hiện trách nhiệm bồi thường khi xảy ra những điều kiện thỏa mãn quy định của pháp luật hoặc sự thỏa thuận của các bên trong HĐLĐ”*.

### **1.2.2. Các nội dung điều chỉnh của pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động**

#### **1.2.2.1. Các quy định của pháp luật về bồi thường thiệt hại trong trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật**

Khi NSDLĐ không tuân thủ đúng theo quy định của pháp luật về căn cứ và thủ tục khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì được xem là đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật hay nói cách khác là đã vi phạm HĐLĐ và trách nhiệm bồi thường thiệt hại cho NLĐ được đặt ra. Theo quy định tại Điều 42 BLLĐ năm 2012, trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật thì nguyên tắc chung là phải nhận NLĐ trở lại làm việc theo HĐLĐ đã ký và phải bồi thường một khoản tiền theo luật định, đây là trách nhiệm bồi thường cơ bản mà NSDLĐ phải thực hiện khi vi phạm HĐLĐ, bởi vì khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là đã vi phạm những điều khoản mà mình đã cam kết. Công việc đầu tiên phải thực hiện của NSDLĐ là khôi phục lại QHLD đã mất, tức là phải nhận NLĐ trở lại làm việc, đồng thời phải bồi thường một khoản tiền được xem là thiệt hại của NLĐ khi NSDLĐ không tuân theo các nghĩa vụ của mình. Mặt khác, nếu như NLĐ vẫn muốn tiếp tục làm việc mà không còn vị trí như HĐLĐ đã giao kết thì NSDLĐ phải thương lượng với NLĐ để có thể sửa đổi, bổ sung HĐLĐ nhằm tạo điều kiện cho NLĐ được tiếp tục làm việc. Ngoài ra, NSDLĐ còn phải trả trợ cấp thôi việc nếu như NLĐ không muốn tiếp tục thực hiện HĐLĐ hay trả một khoản tiền tương ứng với những ngày đã vi phạm thời hạn báo trước nhằm tạo điều kiện cho NLĐ có thể tiếp tục tham gia vào một QHLD khác.

#### **1.2.2.2. Các quy định của pháp luật về bồi thường thiệt hại trong trường hợp NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ do thay đổi về cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế**

Nếu như việc thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều NLĐ, thì NSDLĐ có trách nhiệm xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động; trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại NLĐ để tiếp tục sử dụng. Trong trường hợp NSDLĐ không thể giải quyết được việc làm mới mà phải cho NLĐ thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc



làm cho NLD theo quy định. Việc thay đổi cơ cấu hay công nghệ là điều tất yếu sẽ xảy ra trong quá trình hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho việc quản lý, nâng cao năng suất lao động, tạo ra nhiều sản phẩm hay nâng cao chất lượng dịch vụ. Khi thực hiện việc thay đổi này sẽ ảnh hưởng đến việc làm của NLD. Vì vậy, để bảo vệ NLD, pháp luật lao động quy định NSDLĐ phải xây dựng phương án sử dụng lao động để đưa ra các biện pháp nhằm bố trí lại lực lượng lao động, nhất là việc ưu tiên đào tạo lại NLD để tiếp tục làm việc nhằm hạn chế tình trạng NSDLĐ cho thôi việc nhiều NLD. Trong trường hợp không giải quyết được việc làm mới, để tạo điều kiện cho NLD có được một khoản tiền nhằm bù đắp lại thời gian mà NLD sẽ mất việc và có thể tiếp tục tham gia một QHLD khác thì NSDLĐ phải trả trợ cấp mất việc làm cho NLD.

Tương tự như vậy, trong trường hợp vì lý do kinh tế mà nhiều NLD có nguy cơ mất việc làm, phải thôi việc, thì NSDLĐ cũng phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động. Trong trường hợp NSDLĐ không thể giải quyết được việc làm mà phải cho NLD thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho NLD. Pháp luật lao động cũng quy định việc cho thôi việc đối với nhiều NLD thì NSDLĐ phải trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh (tức là Sở Lao động - Thương binh và Xã hội) để tránh tình trạng NSDLĐ che giấu thông tin, chấm dứt HĐLĐ tùy tiện. Hiện nay pháp luật cũng đã chỉ rõ trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế mà ảnh hưởng đến việc làm của NLD với số lượng cụ thể là hai NLD bị cho thôi việc thì NSDLĐ phải thực hiện các nghĩa vụ theo quy định.

#### *1.2.2.3. Các quy định của pháp luật về bồi thường thiệt hại trong trường hợp NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật*

Trong trường hợp NLD không tuân thủ các quy định của pháp luật về căn cứ và thủ tục chấm dứt thì được xem là đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật hay nói cách khác là vi phạm HĐLĐ và trách nhiệm bồi thường thiệt hại cho NSDLĐ được đặt ra. Theo quy định tại Điều 43 BLLĐ năm 2012 thì khi NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật thì NLD phải bồi thường cho NSDLĐ một khoản tiền và có thể không được hưởng một số chế độ trợ cấp khác như trợ cấp thôi việc. Quy định này xuất phát từ bản chất hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật của NLD là hành vi không có căn cứ đã được pháp luật quy định hoặc vi phạm thủ tục báo trước. Do đó, việc trả trợ cấp thôi việc cho NLD là không cần thiết. Mặt khác, đây là hậu quả bất lợi mà NLD phải gánh chịu còn khoản tiền bồi thường mà NLD phải trả cho NSDLĐ mang tính chất là khoản tiền phạt do không thực hiện các nghĩa vụ mà NLD đã giao kết trong HĐLĐ. Nếu NLD được NSDLĐ cử đi đào tạo thì khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, NLD còn phải bồi thường chi phí đào tạo cho NSDLĐ vì đã vi phạm cam kết khi giao

kết HĐLĐ, không làm việc đủ thời gian mà các bên đã thỏa thuận trước khi đi đào tạo.

Ngoài các nội dung điều chỉnh trên thì pháp luật lao động cũng quy định về trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm và tiền lương ghi trong HĐLĐ do NLD thỏa thuận với NSDLĐ để thực hiện công việc nhất định nhằm tạo cơ sở cho việc tính toán mức bồi thường thiệt hại khi một bên vi phạm HĐLĐ.

### **1.3. Sự khác biệt giữa bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng theo pháp luật dân sự và theo pháp luật lao động**

#### ***1.3.1. Phạm vi điều chỉnh***

#### ***1.3.2. Chủ thể trong quan hệ bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động***

#### ***1.3.3. Việc áp dụng trách nhiệm bồi thường thiệt hại***

#### ***1.3.4. Thủ tục áp dụng trách nhiệm bồi thường thiệt hại***

### **Kết luận chương 1**

HĐLĐ là sự thỏa thuận của các bên trên cơ sở nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng nhằm thực hiện các quyền và nghĩa vụ trong QHLD. Trong quá trình thực hiện HĐLĐ, NLD và NSDLĐ có thể vì những lý do khách quan hay chủ quan mà dẫn đến việc không thể thực hiện hoặc có thực hiện nhưng không đúng, không đầy đủ HĐLĐ, nói cách khác đó là vi phạm HĐLĐ, gây ảnh hưởng đến lợi ích của các bên tham gia HĐLĐ. Từ đó, trách nhiệm bồi thường thiệt hại được đặt ra nhằm bù đắp những tổn thất về mặt vật chất và tinh thần cho bên bị thiệt hại, đồng thời góp phần tích cực trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của các chủ thể cũng như nâng cao ý thức chấp hành pháp luật lao động khi tham gia vào QHLD.

BLLĐ năm 2012 cùng hệ thống các văn bản hướng dẫn đã có những quy định cụ thể và điều chỉnh hầu hết các vấn đề về bồi thường thiệt hại trong QHLD nói chung và bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ nói riêng. Hiện nay, pháp luật lao động Việt Nam điều chỉnh vấn đề bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ gồm ba nội dung chính gồm: bồi thường thiệt hại do NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật; bồi thường thiệt hại do NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật và bồi thường thiệt hại trong trường hợp chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế.

## **CHƯƠNG 2**

### **THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI DO VI PHẠM HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP Ở TỈNH QUẢNG NGÃI**

#### **2.1. Khái quát về tỉnh Quảng Ngãi và vấn đề bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động**

Sau khi ký kết HĐLĐ, các bên phải thực hiện đúng và đầy đủ theo như những cam kết mà mình đã thỏa thuận. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện HĐLĐ vì rất nhiều những lý do chủ quan, khách quan khác nhau mà việc thực hiện các nghĩa vụ và đảm bảo quyền cho các bên đã diễn ra không theo đúng như những thỏa thuận ban đầu. Đồng thời cũng có thể do nhiều mục đích khác nhau mà các bên có thể vi phạm những thỏa thuận đã cam kết.

Quảng Ngãi là một tỉnh ven biển nằm ở vùng duyên hải Nam Trung Bộ, phía Bắc giáp tỉnh Quảng Nam, phía nam giáp tỉnh Bình Định, phía tây giáp tỉnh Kon Tum, phía đông giáp biển Đông. Hiện nay tỉnh Quảng Ngãi có 04 Khu Công nghiệp là: Khu Công nghiệp Phổ Phong, Khu Công nghiệp Quảng Phú, Khu Công nghiệp Tịnh Phong, Khu Công nghiệp VSIP; 01 Khu Kinh tế Dung Quất và nhiều cụm công nghiệp, làng nghề trên khắp tỉnh.

Theo các báo cáo của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Quảng Ngãi, từ năm 2012 đến năm 2017 đã có 27 vụ việc khiếu nại liên quan đến tranh chấp do vi phạm HĐLĐ có phát sinh trách nhiệm bồi thường thiệt hại, các tranh chấp chủ yếu là việc NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhưng vi phạm về thời hạn báo trước; nguyên nhân dẫn đến tranh chấp là do NSDLĐ chưa nắm rõ các quy định của pháp luật hoặc có trường hợp đã biết được các quy định tuy nhiên do thấy được kẽ hở của pháp luật nên đã lợi dụng gây thiệt hại cho NLĐ [31].

Theo số liệu của Tòa án nhân dân tỉnh Quảng Ngãi về việc thụ lý và giải quyết các vụ án lao động liên quan đến tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ từ năm 2012 đến năm 2017 là không nhiều, chỉ diễn hình một số trường hợp, hầu hết các bên đã tự thỏa thuận giải quyết với nhau tại doanh nghiệp hoặc doanh nghiệp che giấu thông tin về bồi thường thiệt hại cho NLĐ nhằm giữ uy tín cho họ.

#### **2.2. Đánh giá các quy định pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động và thực tiễn thi hành tại các doanh nghiệp ở Quảng Ngãi**

##### ***2.2.1. Thực trạng pháp luật và thực tiễn về bồi thường thiệt hại khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật***

Thứ nhất, những NLĐ làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên trong doanh 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 là chưa đáp ứng được nhu cầu cuộc

sống của NLD ở một số địa phương. Đối với NLD làm việc chưa đủ 12 tháng thì không được hưởng trợ cấp thôi việc, quy định này chưa đảm bảo được cho việc ổn định cuộc sống và tìm kiếm việc làm mới của đối tượng này.

Thứ hai, trong trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật thì trong mọi trường hợp phải nhận NLD trở lại làm việc theo HĐLĐ đã ký kết là không phù hợp với thực tế.

Vướng mắc này thể hiện rõ qua vụ án tranh chấp lao động về việc bồi thường thiệt hại do NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, giữa các đương sự gồm:

\* Nguyên đơn: Ông Trịnh Văn Phấn. Địa chỉ: phường 7, thành phố Tuy Hòa, tỉnh Phú Yên.

\* Bị đơn: Công ty Cổ phần LILAMA 45-3. Địa chỉ: Tôn Đức Thắng, phường Trần Phú, thành phố Quảng Ngãi, tỉnh Quảng Ngãi.

\* Nội dung vụ án như sau: Năm 1992, ông Trịnh Văn Phấn được công ty LILAMA 45-3 (*sau đây gọi tắt là công ty*) nhận vào làm việc tại Phòng Tài chính - Kế toán. Ngày 01/9/1995, ông Phấn ký HĐLĐ không xác định thời hạn với công ty. Ngày 04/11/1996, ông Phấn được bổ nhiệm làm Phó Trưởng phòng Tài chính - Kế toán của công ty. Tháng 01 năm 2006, ông Phấn được công ty điều động làm Trưởng phòng Tổ chức - Hành chính kiêm phụ trách Ban an toàn của Đội Công trình nhà máy Đường KCP mở rộng ở tỉnh Phú Yên. Ông Phấn đã không chấp hành Quyết định này và bị phía công ty đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo Quyết định số 173/TCLĐ ngày 26/6/2009. Ông Phấn đã khởi kiện ra Tòa án nhân dân thành phố Quảng Ngãi để yêu cầu giải quyết.

Tại Bản án sơ thẩm số 01/2011/LĐ-ST ngày 19/10/2011 của Tòa án nhân dân thành phố Quảng Ngãi đã tuyên việc công ty cổ phần LILAMA 45-3 đơn phương chấm dứt HĐLĐ là trái với pháp luật, buộc công ty phải có trách nhiệm giải quyết quyền lợi cho NLD gồm: Hủy Quyết định số 173/TCLĐ ngày 26/6/2009 của công ty về việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ; bồi thường số tiền là 57.388.500 đồng; đóng 15% BHXH từ ngày 01/7/2009 đến tháng 10/2010 và phải nhận ông Phấn vào làm việc trở lại [39]. Sau khi phiên toàn sơ thẩm kết thúc, phía đại diện công ty đã kháng cáo và yêu cầu giải quyết theo trình tự phúc thẩm. Tại Bản án phúc thẩm số 01/2012/LĐ-PT ngày 20/3/2012 của Tòa án nhân dân tỉnh Quảng Ngãi đã giữ nguyên Bản án sơ thẩm [40].

Sau khi Bản án có hiệu lực pháp luật, phía công ty cổ phần LILAMA 45-3 đã thực hiện việc bồi thường số tiền và đóng BHXH trong khoảng thời gian từ tháng 7 năm 2009 đến tháng 10 năm 2010. Tuy nhiên lại điều động ông Phấn đến nhận công tác tại công trình nhà máy Thủy điện Tà Cọ, tỉnh Sơn La. Xét thấy điều kiện làm việc quá khó khăn và xa gia đình nên ông Phấn đã có đơn xin thôi việc.

Qua vụ tranh chấp trên có thể nhận thấy quy định của pháp luật về việc NSDLĐ phải nhận NLĐ làm việc trở lại trong trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là không có tính khả thi trong thực tế. Khi NLĐ và NSDLĐ không còn sự tin cậy và hòa hợp về mặt lợi ích nữa thì khả năng hợp tác trở lại là rất thấp. Điển hình là vụ tranh chấp nêu trên, phía công ty đã nhận ông Phan trở lại làm việc tuy nhiên lại đưa ông Phan đến làm việc tại tỉnh Sơn La, cách xa gia đình và điều kiện làm việc cũng khó khăn hơn, gây bất lợi cho NLĐ nên NLĐ phải tự nguyện viết đơn xin thôi việc.

Thứ ba, theo quy định tại khoản 4 Điều 42 BLLĐ năm 2012 thì NSDLĐ phải bồi thường một khoản tiền tương ứng với tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) trong những ngày NLĐ không được làm việc do không còn công việc phù hợp và hai bên thương lượng để sửa đổi, bổ sung HĐLĐ để cho NLĐ được tiếp tục làm việc. Nhưng thực tế áp dụng cũng nảy sinh những vấn đề mâu thuẫn đó là quy định trên đôi khi không phù hợp với nguyên tắc bên vi phạm phải bồi thường những thiệt hại thực tế mà mình gây ra.

Thứ tư, pháp luật lao động không quy định nhiều về vấn đề phương thức bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ.

Thứ năm, quy định về cách tính thời gian NLĐ làm việc thực tế cho NSDLĐ đang bộc lộ một số vướng mắc, khó khăn khi tính trợ cấp thôi việc cho NLĐ.

Thứ sáu, quy định về tiền lương làm căn cứ tính bồi thường thiệt hại khi NLĐ hoặc NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật do vi phạm thời hạn báo trước chưa phù hợp.

Vướng mắc này thể hiện qua vụ tranh chấp về bồi thường thiệt hại khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật giữa hai bên:

\* Bên khiếu nại: Ông Nguyễn Xuân Hoàng. Địa chỉ: Đức Thắng, Mộ Đức, Quảng Ngãi.

\* Bên bị khiếu nại: Công ty Vinstsar Engineering Servicess PTE. LTD. Địa chỉ: Bình Trị, Bình Sơn, Quảng Ngãi.

\* Nội dung khiếu nại: Ông Nguyễn Xuân Hoàng được nhận vào làm việc tại Công ty Vinstsar Engineering Servicess PTE. LTD (*sau đây gọi tắt là công ty*) vào ngày 01/11/2014 và được ký HĐLĐ có xác định thời hạn là 01 năm (từ ngày 01/11/2014 đến ngày 31/10/2015). Sau khi HĐLĐ hết hạn, ông Hoàng và công ty lại tiếp tục ký HĐLĐ có thời hạn là 03 năm. Ngày 14/4/2017, ông Hoàng nhận được Quyết định chấm dứt HĐLĐ tại Quyết định số 45/QĐ-VSVN do Giám đốc M.C Jenthilkumar ký với lý do ông Hoàng thường xuyên không hoàn thành công việc được giao. Ngày 17/4/2017, ông Hoàng đã gửi đơn Khiếu nại lần 1 đến Chánh Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và

Xã hội tỉnh Quảng Ngãi về việc bồi thường do công ty đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật vì vi phạm thời hạn báo trước. Chánh Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Quảng Ngãi đã chuyển đơn về cho công ty để giải quyết khiếu nại lần đầu theo quy định. Tuy nhiên, trong buổi giải quyết tại công ty các bên chưa thống nhất được mức bồi thường thiệt hại. Ngày 20/6/2017, ông Hoàng có đơn Khiếu nại lần 2 gửi đến Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Quảng Ngãi. Tại buổi làm việc ngày 09/8/2017 giữa ông Hoàng và đại diện phía công ty là ông M.C Jenthilkumar. Ông Hoàng yêu cầu công ty phải bồi thường cho ông một khoản tiền tương ứng tiền lương của những ngày công ty không báo trước là 30 ngày, mức tiền lương theo quy định tại Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ, và thời điểm tính tiền lương là lúc ông bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ với số tiền là 12.750.000 đồng. Về phía đại diện công ty chỉ chấp nhận mức tiền lương tại thời điểm ký kết HĐLĐ với số tiền bồi thường là 10.350.000 đồng.

***2.2.2. Thực trạng pháp luật và thực tiễn về bồi thường thiệt hại khi người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc chấm dứt vì lý do kinh tế***

Thứ nhất, tại Điều 13, Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ đã đưa ra các trường hợp áp dụng cho việc đổi cơ cấu, công nghệ và lý do kinh tế. Tuy nhiên hướng dẫn này lại không rõ ràng, vi phạm cơ bản của nguyên tắc định nghĩa trong logic là chỉ được sử dụng những khái niệm đã được định nghĩa để định nghĩa. Nghĩa là khái niệm dùng để định nghĩa phải là khái niệm đã biết, đã được minh định từ trước.

Thứ hai, về mức bồi thường (trợ cấp mất việc làm) của NSDLĐ cho NLĐ trong trường hợp chấm dứt HĐLĐ do có sự thay đổi về cơ cấu, công nghệ hoặc lý do kinh tế thực sự vẫn còn khá thấp, 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.

Thứ ba, theo quy định tại khoản 1 Điều 44 BLLĐ năm 2012 thì NSDLĐ phải ưu tiên đào tạo lại NLĐ để tiếp tục sử dụng trong chỗ làm việc mới khi thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều NLĐ. Nhưng với số lao động chắc chắn sẽ phải chấm dứt HĐLĐ do không phù hợp chuyên môn của chỗ làm mới mà doanh nghiệp vẫn phải ưu tiên đào tạo lại thì hoàn toàn không hợp lý. Vì điều này chỉ mang tính hình thức, mất thời gian của các bên và tốn kém chi phí của doanh nghiệp. [34, tr. 131]

### **2.2.3. Thực trạng pháp luật và thực tiễn về bồi thường thiệt hại khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật**

Thứ nhất, khi NLĐ ký kết HĐLĐ, với tâm lý nhanh chóng muốn có được việc làm thì NLĐ nhiều khi không để ý đến nội dung của hợp đồng, thường sử dụng những HĐLĐ mà NSDLĐ đã soạn sẵn cho nên 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; khi NLĐ muốn chấm dứt HĐLĐ theo quy định của luật nhưng lại không đúng luật và phải chịu trách nhiệm bồi thường thiệt hại.

Thứ hai, 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.

Thứ ba, 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 năm 2012 là nửa tháng tiền lương, theo tác giả thì số tiền này không nhiều, với mức tính tiền lương được ghi trong HĐLĐ thì chưa đủ sức răn đe. Mặt khác đối với những NLĐ làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn thì có thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần lý do mà chỉ cần tuân thủ thời hạn báo trước. Mặc dù quy định này mang ý nghĩa bảo vệ cho NLĐ, nhưng lại có phần chưa đảm bảo được quyền lợi chính đáng và sự công bằng cho NSDLĐ.

Vướng mắc này cũng được các doanh nghiệp ở tỉnh Quảng Ngãi góp ý kiến nhiều trong các buổi gặp gỡ, đối thoại với lãnh đạo UBND tỉnh và Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh, theo các doanh nghiệp thì trường hợp NLĐ có tay nghề, trình độ cao, được doanh nghiệp cử đi đào tạo bài bản, nắm giữ các vị trí quan trọng tại công ty, làm việc theo dạng HĐLĐ không xác định thời hạn lại đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không có lý do và chỉ báo trước cho doanh nghiệp 45 ngày, theo quy định của luật thì việc này hoàn toàn hợp pháp, tuy nhiên lại gây thiệt hại cho doanh nghiệp rất lớn, nhất là việc tìm kiếm lại NLĐ, đào tạo lại.... Các doanh nghiệp đề nghị cấp có thẩm quyền khi kiến nghị, sửa đổi văn bản pháp luật cần đưa nội dung quy định các căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ cho trường hợp NLĐ làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn hoặc phải tăng mức bồi thường khoản tiền lên cho NLĐ để hạn chế tình trạng này.

Thứ tư, đối với quy định khi NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật thì phải hoàn trả chi phí đào tạo cho NSDLĐ, khi áp dụng quy định này vào thực tiễn cũng gặp nhiều vướng mắc.

Thực tiễn áp dụng tại các doanh nghiệp tỉnh Quảng Ngãi đã có trường hợp vướng mắc ở quy định này. Công ty cổ phần Phúc Hưng, có trụ sở tại số 110, Đường Hùng Vương, thành phố Quảng Ngãi, tỉnh Quảng Ngãi có công văn gửi đến Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đề tham vấn ý kiến của cơ quan này trong trường hợp giải quyết về vấn đề bồi thường chi phí đào tạo. Trong công văn, Công ty trình bày do yêu cầu về nhân sự để đi vào hoạt động tại Bệnh viện mới nên công ty đã cho một số nhân viên đi đào tạo tại Trường Đại học Kỹ thuật - Y dược Đà Nẵng trong thời hạn 06 tháng với cam kết làm việc ít nhất 05 năm, nhưng sau khi hết thời hạn đào tạo, đi làm được một thời gian thì một số nhân viên của công ty đã xin thôi việc không có lý do mặc dù chưa hết thời hạn làm việc như đã cam kết và chấp nhận hoàn trả lại chi phí đào tạo. Tuy nhiên, việc giải quyết bồi thường chi phí đào tạo giữa công ty và nhân viên lại không thống nhất về mức bồi thường, công ty thì muốn nhân viên bồi thường toàn bộ chi phí đào tạo còn các nhân viên chỉ bồi thường một phần do đã làm việc cho công ty được một thời gian. Vì vậy, công ty gửi Công văn đến Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đề tham vấn hướng giải quyết [34].

## **Kết luận chương 2**

BLLĐ năm 2012 cùng hệ thống các văn bản hướng dẫn thi hành ra đời đã có nhiều điểm mới, từng bước hoàn thiện các quy định của pháp luật về bồi thường thiệt hại trong QHLD nói chung và bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ nói riêng. Chính điều này đã tạo điều kiện cho các bên tham gia HĐLĐ được bảo đảm quyền và lợi ích chính đáng của mình, đồng thời giúp cho các cơ quan có thẩm quyền có cơ sở để giải quyết các tranh chấp phát sinh liên quan đến trách nhiệm bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ.

Tuy nhiên, trong quá trình áp dụng pháp luật, các cơ quan có thẩm quyền, NSDLĐ và NLD nhiều khi vẫn chưa có cách hiểu thống nhất, dẫn đến việc áp dụng trong thực tiễn vẫn còn lúng túng, mâu thuẫn đối với một số nội dung về trách nhiệm bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ. Mức bồi thường thiệt hại hiện nay vẫn còn thấp, chưa đủ sức để răn đe; ý thức chấp hành pháp luật lao động của một bộ phận NLD và NSDLĐ chưa cao dẫn đến các tranh chấp phát sinh còn nhiều, ảnh hưởng đến quyền và lợi ích chính đáng của các bên khi tham gia vào QHLD.



### CHƯƠNG 3

## ĐỊNH HƯỚNG VÀ CÁC GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI DO VI PHẠM HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG QUA THỰC TIỄN ÁP DỤNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP TỈNH QUẢNG NGÃI

**3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động**

*3.1.1. Hoàn thiện pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động phải đảm bảo tính khả thi của các quy định của pháp luật*

*3.1.2. Hoàn thiện pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động phải đảm bảo tính thống nhất của các quy định pháp luật trong mối tương quan với các vấn đề khác có liên quan*

*3.1.3. Hoàn thiện pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động phải duy trì sự ổn định và bền vững của hợp đồng lao động*

*3.1.4. Hoàn thiện pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động phải đảm bảo lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động*

**3.2. Các giải pháp hoàn thiện pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động**

*3.2.1. Các giải pháp hoàn thiện pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động*

*3.2.1.1. Bồi thường thiệt hại do người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật*

Thứ nhất, sửa đổi nội dung khoản 1 Điều 42 BLLĐ năm 2012 như sau: “*Trong một số trường hợp, NSDLĐ phải nhận NLĐ trở lại làm việc theo HĐLĐ đã giao kết...*” và các văn bản hướng dẫn thi hành sẽ loại trừ một số trường hợp không áp dụng quy định này cho phù hợp thực tiễn [37, tr. 130].

Thứ hai, pháp luật lao động cần phải quy định phương thức bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ; sửa đổi, bổ sung khoản 5 Điều 14 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ như sau: “*Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động và người lao động có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên, bao gồm: tiền lương, tiền đóng bảo hiểm xã hội, trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm, tiền bồi thường và các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên. Trường hợp đặc biệt, thời hạn*

*thanh toán có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động”.*

Thứ ba, sửa đổi điểm a, khoản 3 Điều 14, Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ như sau: *“Thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động bao gồm: thời gian người lao động đã làm việc cho người sử dụng lao động; thời gian được người sử dụng lao động cử đi học được hưởng nguyên lương; thời gian nghỉ hàng tuần theo Điều 110, nghỉ việc hưởng nguyên lương theo Điều 111, Điều 112, Điều 115 và Khoản 1 Điều 116 của Bộ luật Lao động; nghỉ để hoạt động công đoàn theo quy định của pháp luật về công đoàn; thời gian phải ngừng việc, nghỉ việc không do lỗi của người lao động; thời gian nghỉ vì bị tạm đình chỉ công việc và thời gian bị tạm giữ, tạm giam nhưng được trở lại làm việc do được cơ quan nhà nước có thẩm quyền kết luận không phạm tội”* [48].

Thứ tư, bổ sung thêm một khoản nữa vào Điều 26 của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ với nội dung là: *“Tiền lương làm căn cứ tính cho người sử dụng lao động và người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Khoản 5 Điều 42 và Khoản 2 Điều 43 là tiền lương ghi trong hợp đồng lao động tại thời điểm người sử dụng lao động và người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật”.*

*3.2.1.2. Bồi thường thiệt hại khi người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc chấm dứt vì lý do kinh tế*

Thứ nhất, pháp luật lao động cần quy định rõ hơn các trường hợp như khủng hoảng kinh tế hoặc suy thoái kinh tế.

Thứ hai, pháp luật lao động nên quy định nếu như NLĐ chưa làm việc đủ 12 tháng, thì được bồi thường ít nhất là được nửa tháng lương hoặc hỗ trợ cho NLĐ một khoản tiền nào đó để giúp cho NLĐ tìm kiếm một công việc mới được dễ dàng, thuận lợi hơn. Đồng thời quy định thời gian để tính trợ cấp mất việc làm là thời gian còn lại trong HĐLĐ mà NLĐ chưa được làm việc thì đã bị chấm dứt HĐLĐ vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc lý do kinh tế.

Thứ ba, sửa đổi, bổ sung nội dung khoản 1 Điều 44 BLLĐ: *“Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều NLĐ, thì NSDLĐ có trách nhiệm xây dựng và thực hiện*

*phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này; trường hợp NLD phù hợp với chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại NLD để tiếp tục sử dụng. NSDLĐ có thể trả một khoản tiền thay cho việc đào tạo lại để NLD tự học nghề phù hợp với nhu cầu cá nhân... ” [34, tr. 132].*

*3.2.1.3. Bồi thường thiệt hại do người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật*

Thứ nhất, cần xem xét tăng mức bồi thường khi NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật

Thứ hai, hạn chế quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ và quy định về trách nhiệm bồi thường thiệt hại của NLD làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn.

Thứ ba, trong trường hợp bồi thường chi phí đào tạo, pháp luật lao động nên đưa quy định mức bồi thường thiệt hại giảm dần theo số năm đã làm việc và bắt buộc NLD và NSDLĐ phải thỏa thuận mức bồi thường trong trường hợp dự liệu được khả năng NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ là có thể xảy ra.

***3.2.2. Các giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động***

*3.2.2.1. Nâng cao vị trí và vai trò của tổ chức công đoàn khi tham gia vào việc giải quyết tranh chấp liên quan đến trách nhiệm bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động*

Các cơ quan có thẩm quyền cần có các biện pháp nhằm đẩy mạnh sự phát triển của các tổ chức công đoàn nhất là công đoàn cơ sở, yêu cầu thành lập công đoàn tại các doanh nghiệp mới; thường xuyên thanh tra, kiểm tra tại các doanh nghiệp, tổ chức các lớp đào tạo hoặc khóa bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn và am hiểu pháp luật lao động cho cán bộ công đoàn; tăng cường cán bộ công đoàn chuyên trách để hạn chế sự lệ thuộc vào NSLĐ, có ý thức trách nhiệm trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của NLD.

*3.2.2.2. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm pháp luật lao động*

- Tăng cường số lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ thanh tra lao động, thường xuyên tổ chức các khóa đào tạo bồi dưỡng mang tính chuyên đề, giới thiệu các tranh chấp về bồi thường thiệt do vi phạm HĐLĐ thường thường gặp và đưa ra hướng giải quyết.

- Thực hiện việc 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 có thẩm quyền chủ động, kịp thời giải quyết những khiếu nại, tố cáo của NLĐ; khi nhận được phản ánh của NLĐ cần nhanh chóng xác minh vụ việc, tìm hiểu nguồn gốc của nguyên nhân gây ra tranh chấp, tránh sự hiểu nhầm, mâu thuẫn giữa NLĐ và NSDLĐ.

- Chú trọng việc thanh tra, kiểm tra ở các doanh nghiệp thường xuyên để xảy ra tranh chấp lao động.

- Phát hiện và xử lý nhanh chóng các hành vi vi phạm pháp luật lao động.

- Kiện toàn bộ máy làm công tác thanh tra lao động từ cấp cơ sở, đưa ra chủ trương cán bộ thanh tra cần theo sát hoạt động của doanh nghiệp.

*3.2.2.3. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật lao động nói chung và pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động nói riêng*

- Các cơ quan có thẩm quyền cần phối hợp chặt chẽ với tổ chức công đoàn trong doanh nghiệp thường xuyên tổ chức các buổi phổ biến giáo dục pháp luật lao động nói chung và pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ nói riêng cho NLĐ và NSDLĐ, đặc biệt trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ, hộ kinh doanh.

- Đổi mới phương thức tuyên truyền, lồng ghép các tình huống thực tế với lý thuyết để giúp người nghe có thể hiểu rõ hơn, nắm bắt sâu hơn những nội dung cần truyền đạt.

- Tích cực tuyên truyền giáo dục, phổ biến kiến thức pháp luật dưới nhiều hình thức tại cấp cơ sở như tổ chức các cuộc thi tìm hiểu về pháp luật lao động hay các chuyên đề cụ thể về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ.

### **Kết luận chương 3**

Qua đánh giá thực trạng pháp luật hiện hành và thực tiễn áp dụng tại các doanh nghiệp tỉnh Quảng Ngãi, chúng ta có thể nhận thấy việc hoàn thiện các quy định của pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ là nội dung quan trọng và cần phải được thực hiện trong thời gian tới nhằm đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của các bên khi tham gia HĐLĐ. Việc hoàn thiện pháp luật phải chú trọng đến thực trạng áp dụng pháp luật trong thực tiễn, cần sửa đổi, bổ sung những quy định về bồi thường thiệt hại khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật và trường hợp chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế, đặc biệt là quan tâm hơn nữa đến vấn đề tăng mức bồi thường thiệt hại hay phương thức thực hiện việc bồi thường. Ngoài ra, để duy trì sự hài hòa về lợi ích của các bên khi tham HĐLĐ, đảm bảo duy trì môi trường QHLD bền vững, chúng ta phải sử dụng những giải pháp mang tính lâu dài như nâng cao vị trí và vai trò của tổ chức công đoàn trong hoạt động của doanh nghiệp, tăng cường việc thanh tra, kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động, cũng như đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật lao động nhằm nâng cao nhận thức của NLĐ và NSDLĐ, giúp họ hiểu rõ được trách nhiệm của mình, từ đó có thể hình thành một ý thức chấp hành nghiêm pháp luật về lao động nói chung và pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ nói riêng.

## KẾT LUẬN

Pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ là một trong những nội dung quan trọng của pháp luật lao động Việt Nam, góp phần bảo đảm quyền và lợi ích chính đáng của NLĐ cũng như NSDLĐ khi giao kết HĐLĐ, cũng như nâng cao ý thức tôn trọng, tuân thủ pháp luật lao động trong quá trình thực hiện các quyền và nghĩa vụ của mình, phù hợp với thực tiễn đời sống xã hội.

Tại Việt Nam, các quy định của BLLĐ năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành về trách nhiệm bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ đã phát huy tác dụng tích cực trong việc bảo vệ quyền lợi của chủ thể bị thiệt hại trong trường hợp một bên vi phạm HĐLĐ đã giao kết. Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại một số vướng mắc, khó khăn trong quá trình áp dụng pháp luật vào thực tế, nhất là khi giải quyết tranh chấp phát sinh có liên quan đến trách nhiệm bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ. Từ đó, tác giả đã mạnh dạn đề xuất một số giải pháp với mong muốn sẽ đóng góp một phần nhỏ trong việc hoàn thiện hơn nữa pháp luật lao động nói chung và pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ nói riêng như quy định lại vấn đề nhận NLĐ trở lại làm việc; thời gian tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm; thời điểm xác định tiền lương khi một bên đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật do vi phạm thời hạn báo trước; bồi thường chi phí đào tạo hay vấn đề ưu tiên đào tạo lại cho NLĐ khi NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế. Ngoài ra tác giả cũng đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ, trong đó chú trọng đến vai trò của tổ chức công đoàn; tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra lao động cũng như đẩy mạnh việc tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật. Từ đó có thể tạo điều kiện cho cơ quan có thẩm quyền như Tòa án, Thanh tra lao động có thể dễ dàng, thuận lợi trong việc giải quyết các tranh chấp phát sinh, cũng như nhằm giúp NLĐ và NSDLĐ có thể nắm bắt được các quy định của pháp luật, tuân thủ pháp luật, hạn chế việc xảy ra tranh chấp khi tham gia HĐLĐ, đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của các bên, ổn định được các QHLD góp phần phát triển kinh tế - xã hội ở nước ta hiện nay.