

Bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động Việt Nam : Luận văn ThS. Luật: 60.38.50 / Nguyễn Anh Sơn ; Nghd. : TS. Nguyễn Hữu Chí

	Trang
<i>Trang bìa phụ</i>	
<i>Lời cam đoan</i>	
<i>Mục lục</i>	
MỞ ĐẦU	1
Chương 1: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM	4
1.1. Khái niệm bồi thường thiệt hại trong luật lao động	4
1.1.1. Định nghĩa	4
1.1.1.1. Thiệt hại	4
1.1.1.2. Bồi thường thiệt hại trong luật lao động	4
1.1.2. Phân loại bồi thường thiệt hại trong quan hệ lao động	7
1.1.2.1. Căn cứ vào chủ thể chịu trách nhiệm bồi thường	7
1.1.2.2. Căn cứ quan hệ làm phát sinh quan hệ bồi thường	8
1.1.2.3. Căn cứ vào ý chí của các bên trong quan hệ lao động, bồi thường thiệt hại	8
1.1.2.4. Căn cứ vào thiệt hại xảy ra	9
1.1.3. Căn cứ để áp dụng trách nhiệm bồi thường thiệt hại trong luật lao động	9
1.1.3.1. Có hành vi vi phạm gây thiệt hại	11
1.1.3.2. Có thiệt hại xảy ra	12
1.1.3.3. Có mối quan hệ nhân quả giữa hành vi gây thiệt hại và sự thiệt hại	13
1.1.3.4. Có lỗi của người vi phạm	15
1.2. Sự khác biệt giữa chế độ bồi thường thiệt hại trong luật lao động với chế độ bồi thường thiệt hại trong luật dân sự	16
1.2.1. Phạm vi điều chỉnh	16
1.2.2. Đối tượng điều chỉnh	17
1.2.3. Chế độ bồi thường thiệt hại	17
1.2.3.1. Căn cứ phát sinh trách nhiệm	17
1.2.3.2. Yếu tố lỗi	18
1.2.3.3. Nguyên tắc bồi thường thiệt hại	18

!Invalid Character Setting

1.2.3.4. Chế tài áp dụng đối với hành vi vi phạm	19
1.2.3.5. Thủ tục áp dụng trách nhiệm bồi thường thiệt hại	20
1.3. Lịch sử hình thành và phát triển chế định bồi thường thiệt hại luật lao động	20
1.3.1. Sơ lược các qui định của pháp luật quốc tế về chế độ bồi thường thiệt hại trong quan hệ lao động	20
1.3.2. Sơ lược lịch sử phát triển chế định trách nhiệm bồi thường thiệt hại trong luật lao động Việt Nam trước khi có Bộ luật Lao động năm 1994	22
Chương 2: bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật lao động việt nam và thực trạng áp dụng	27
2.1. Những qui định của pháp luật lao động về bồi thường thiệt hại về tài sản.	27
2.1.1. Bồi thường thiệt hại đối với tài sản của người sử dụng lao động.	27
2.1.2. Bồi thường thiệt hại trong một số trường hợp khác	35
2.1.2.1. Trách nhiệm bồi thường của người sử dụng lao động khi gây thiệt hại cho người lao động trong quá trình người lao động thực hiện nhiệm vụ lao động	35
2.1.2.2. Vấn đề bồi thường thiệt hại khi người lao động bị tạm giữ, tạm giam.	37
2.1.3. Thực trạng áp dụng chế độ bồi thường thiệt hại về tài sản.	40
2.2. Qui định của pháp luật lao động về bồi thường thiệt hại tính mạng, sức khỏe cho người lao động.	43
2.2.1. Tai nạn lao động	44
2.2.2. Bệnh nghề nghiệp	45
2.2.3. Bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp	46
2.2.4. Thực trạng áp dụng bồi thường thiệt hại tính mạng, sức khỏe của người lao động	57
2.3. Những qui định của pháp luật lao động về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng.	63
2.3.1. Bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động	63
2.3.2. Bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động	64
2.3.3. Bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng xuất khẩu lao động và hợp đồng học nghề	66
2.3.3.1. Bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng xuất khẩu lao động	66
2.3.3.2. Bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng học nghề	68
2.3.4. Thực tiễn áp dụng chế định bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng.	70
Chương 3: Phương hướng và giải pháp hoàn thiện pháp luật về bồi thường thiệt hại trong luật lao động	76
3.1. Phương hướng hoàn thiện pháp luật bồi thường thiệt hại trong luật lao động	76
3.1.1. Đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của các bên	76
3.1.2. Tôn trọng quyền tự định đoạt	78

!Invalid Character Setting

3.2.	Một số phương hướng hoàn thiện pháp luật bồi thường thiệt hại trong lao động	80
3.2.1.	Về bồi thường thiệt hại tính mạng, sức khỏe người lao động	80
3.2.2	Về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng.	81
3.2.3	Về bồi thường thiệt hại về tài sản.	82
3.2.4	Hoàn thiện hệ thống thông tin về thị trường lao động	83
	KẾT LUẬN	85
	DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	87

MỞ ĐẦU

1. Cơ sở khoa học và tính cấp thiết của đề tài

Để hình thành một cách tổng quan từ khi ra đời đến nay, Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn đã từng bước góp phần hoàn thiện hơn chế độ bồi thường thiệt hại trong luật lao động, bảo vệ được quyền và lợi ích hợp pháp của các bên tham gia quan hệ lao động.

Ảnh hưởng trên thực tế những tranh chấp xung quanh vấn đề bồi thường thiệt hại vẫn ngày càng gia tăng và việc thực hiện chế độ này còn nhiều điều bất cập. Theo số liệu báo cáo thống kê hàng năm của Tòa án nhân dân tối cao thì năm 2000 Tòa án đã thụ lý 574 vụ trong đó giải quyết được 472 vụ, năm 2001 thụ lý 690 vụ, giải quyết được 610 vụ còn trong năm 2002 con số thụ lý đã lên tới 808 và giải quyết được 728 vụ, năm 2004 số vụ Tòa án thụ lý giải quyết là 714 vụ (Báo cáo công tác xét xử các vụ án lao động - Tòa Lao động Tòa án nhân dân tối cao). Ảnh hưởng con số trên chưa phải là đã phản ánh được hết sự bức thiết của tình hình thực hiện chế độ bồi thường hiện nay. Vì những lý do khác nhau mà rất nhiều bất cập xung quanh vấn đề thực hiện chế độ bồi thường thiệt hại không được đưa ra giải quyết một cách thỏa đáng.

Cũng vì lẽ đó việc tìm ra những nguyên nhân của các bất cập trong việc thực hiện chế độ bồi thường thiệt hại và đưa ra những giải pháp thích hợp là yêu cầu bức xúc của thực tế để nâng cao hiệu quả điều chỉnh của các quan hệ về bồi thường thiệt hại này.

2. Tình hình nghiên cứu

Đề tài được nghiên cứu trong bối cảnh đã có một số bài viết trên báo chí, trên tạp chí chuyên ngành, báo cáo tổng kết hàng năm của các bộ ngành, luận văn cử nhân năm 2003 của Đỗ Gia Thắng viết về đề tài này và Công trình nghiên cứu chuyên sâu và liên ngành của tác giả Nguyễn Hữu Chí - TS Luật học - Giám đốc trung tâm nghiên cứu luật lao động, thương mại và đầu tư thuộc Khoa Pháp luật Kinh tế trường Đại học Luật Hà Nội - Chế độ bồi thường trong luật lao động Việt Nam 2006.

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

Luận văn được thực hiện trên cơ sở nghiên cứu các quy định pháp luật về bồi thường thiệt hại trong luật lao động từ thời kỳ đổi mới đến nay. Thông qua

việc so sánh đối chiếu và phân tích chế định về bồi thường thiệt hại trong luật lao động qua từng thời kỳ vào thực tiễn, để làm sáng tỏ hiện trạng chế định bồi thường thiệt hại trong luật lao động hiện hành, từ đó đưa ra những đề xuất pháp lý nhằm hoàn thiện và nâng cao hiệu quả của chế định này.

Luận văn tập trung tìm hiểu làm sáng tỏ ba loại hình bồi thường thiệt hại về tài sản, về tính mạng sức khỏe và thiệt hại ngoài hợp đồng mà pháp luật hiện hành lao động quy định đồng thời đối chiếu với thực tiễn để từ đó đề xuất những giải pháp nhằm hoàn thiện các quy định của chế định bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động ở Việt Nam hiện nay.

Luận văn tập trung nghiên cứu tình hình thực hiện chế định bồi thường thiệt hại theo pháp luật lao động Việt Nam hiện nay trong phạm vi cả nước, nhất là trong những năm gần đây.

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

Cơ sở lý luận: Luận văn được thực hiện dựa trên cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và các quan điểm, đường lối của Đảng, các văn bản pháp luật của Nhà nước cũng như các vấn đề khác có liên quan.

Phương pháp nghiên cứu: Trên cơ sở phương pháp luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, luận văn sử dụng tổng hợp các phương pháp khoa học chuyên ngành và liên ngành, trong đó coi trọng phương pháp phân tích, tổng hợp, so sánh, thống kê, khảo sát và tổng kết thực tiễn.

5. Những đóng góp của luận văn

- Với kết quả nghiên cứu của luận văn, tác giả hy vọng góp phần nâng cao nhận thức về chế độ bồi thường thiệt hại trong luật lao động và nâng cao ý thức trách nhiệm cho các chủ thể trong quan hệ lao động, trong việc xây dựng và thực hiện các quy định của pháp luật khi thực hiện chế độ bồi thường thiệt hại lao động.

- Bước đầu luận văn đưa ra yêu cầu, đề xuất một số giải pháp hoàn thiện các quy định của pháp luật lao động về bồi thường thiệt hại ở Việt Nam hiện nay.

6. Kết cấu của luận văn

ở ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung của luận văn gồm 3 chương.

Chương 1: Những vấn đề lý luận về bồi thường thiệt hại trong pháp luật lao động Việt Nam

Chương 2: Bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam và thực trạng

Chương 3: Phương hướng và giải pháp hoàn thiện pháp luật về bồi thường thiệt hại trong luật lao động.

ÂI DUẢ G CŌ BẢẢ CỬA LUẬẢ VẢẢ

Chương 1

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM

1.1. Khái niệm bồi thường thiệt hại trong luật lao động

1.1.1. Định nghĩa

Tại tiểu mục này, tác giả luận văn trình bày và phân tích làm sáng tỏ nội hàm khái niệm về thiệt hại trong cách dùng thông thường phổ biến trong xã hội và trong khoa học pháp lý nói chung trong khoa học luật lao động nói riêng.

1.1.1.2. Bồi thường thiệt hại trong luật lao động

Tại tiểu mục này, tác giả tìm hiểu và làm sáng tỏ khái niệm bồi thường thiệt hại dưới góc độ pháp lý được gắn với sự vi phạm pháp luật, được gọi là trách nhiệm pháp lý tiêu cực và nghiên cứu nó trong quan hệ lao động.

1.1.2. Phân loại bồi thường thiệt hại trong quan hệ lao động

Tại tiểu mục này, tác giả luận văn trình bày, phân tích và phân loại bồi thường thiệt hại theo các tiêu chí: Chủ thể chịu trách nhiệm bồi thường; Quan hệ làm phát sinh trách nhiệm bồi thường; Ý chí các bên trong quan hệ lao động; Thiệt hại xảy ra.

1.1.2.1. Căn cứ vào chủ thể chịu trách nhiệm bồi thường

Tại tiểu mục này, tác giả luận văn trình bày 3 loại chủ thể chịu trách nhiệm bồi thường thiệt hại căn cứ theo cách phân loại dựa vào tiêu chí chủ thể là: Bồi thường do người lao động thực hiện; Bồi thường do người sử dụng lao động thực hiện; Bồi thường thiệt hại do người thứ ba gây ra. Đối với từng chủ thể khác nhau mà tác giả đã phân tích các hành vi cụ thể làm phát sinh trách nhiệm pháp lý đối với từng loại chủ thể.

1.1.2.2. Căn cứ quan hệ làm phát sinh quan hệ bồi thường

Tại tiểu mục này, tác giả luận văn trình bày 2 loại quan hệ chịu trách nhiệm bồi thường thiệt hại căn cứ theo tiêu chí quan hệ làm phát sinh là: Bồi thường phát sinh trong quan hệ lao động và Bồi thường phát sinh trong các quan hệ khác. Đối với từng quan hệ làm phát sinh quan hệ bồi thường mà tác giả đã phân tích các hành vi cụ thể làm phát sinh trách nhiệm pháp lý đối với từng loại quan hệ và phạm vi của từng loại quan hệ này.

1.1.2.3. Căn cứ vào ý chí của các bên trong quan hệ lao động, bồi thường thiệt hại

Tại tiểu mục này, tác giả luận văn trình bày 2 loại ý chí chịu trách nhiệm bồi thường thiệt hại căn cứ theo tiêu chí ý chí của các bên trong quan hệ lao động làm phát sinh là: Bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật và Bồi thường thiệt hại theo thỏa thuận của hai bên.

– Bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật: Đây là trách nhiệm bồi thường thiệt hại phát sinh trong những trường hợp được pháp luật quy định trước, cứ có căn cứ là phải chịu trách nhiệm bồi thường thiệt hại không cần biết các bên có thỏa thuận trước hay không.

– Bồi thường thiệt hại theo thỏa thuận của hai bên: Đây là trường hợp bồi thường thiệt hại do các bên trong quan hệ lao động thỏa thuận trước hoặc sau khi thiệt hại xảy ra. Song pháp luật lao động với đặc thù bảo vệ người lao động thì không phải các bên muốn thỏa thuận như thế nào cũng được mà phải tuân theo giới hạn của pháp luật vì trong quan hệ này thì người lao động là người luôn ở vị trí bất lợi hơn nên nếu cho các bên tự do thỏa thuận một cách tuyệt đối thì sẽ không thể đảm bảo sự công bằng về quyền lợi cho người lao động.

!Invalid Character Setting

!Invalid Character Setting

1.1.2.4. Căn cứ vào thiệt hại xảy ra

Tại tiểu mục này, tác giả luận văn trình bày 3 cách phân loại bồi thường thiệt hại căn cứ theo tiêu chí thiệt hại xảy ra là: Bồi thường thiệt hại về tài sản; Bồi thường thiệt hại về tính mạng sức khỏe và Bồi thường thiệt hại do chấm dứt hợp đồng trái pháp luật. Đối với từng loại bồi thường thiệt hại mà tác giả đã trình bày các hành vi, phạm vi làm phát sinh trách nhiệm pháp lý bồi thường thiệt hại.

– Bồi thường thiệt hại về tài sản: Là trách nhiệm bồi thường thiệt hại của một bên trong quan hệ lao động khi hành vi vi phạm của họ đã gây tổn thất về tài sản cho bên kia. Thông thường thì trách nhiệm bồi thường thiệt hại thường chỉ áp dụng đối với người lao động, nhưng trong một số trường hợp thì trách nhiệm này còn áp dụng cho cả người sử dụng lao động hoặc người thứ ba có liên quan đến quan hệ lao động.

– Bồi thường thiệt hại về tính mạng, sức khỏe: Là trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động khi xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp với người lao động trong quá trình lao động. Đây được xem là quy định đặc thù của luật lao động, khác hẳn so với trách nhiệm bồi thường thiệt hại do xâm phạm tính mạng sức khỏe của người khác trong quan hệ dân sự.

– Bồi thường thiệt hại do chấm dứt hợp đồng trái pháp luật: Khi giao kết hợp đồng lao động, các bên có quyền tự do thỏa thuận theo ý chí của mình trong khuôn khổ pháp luật cho phép. Ắt hẳn sau khi hợp đồng đã có hiệu lực thì nó trở thành "luật" giữa các bên, do đó bằng hành vi của mình người lao động và người sử dụng lao động đã tham gia vào trong quan hệ lao động, nên phải tuân theo những quy định của luật lao động và những thỏa thuận trong hợp đồng. Vì vậy, người có hành vi vi phạm hợp đồng sẽ phải chịu trách nhiệm bồi thường theo quy định của pháp luật hay theo sự thỏa thuận giữa các bên trong hợp đồng.

1.1.3. Căn cứ để áp dụng trách nhiệm bồi thường thiệt hại trong luật lao động

Tại tiểu mục này, tác giả luận văn trình bày phân tích và làm rõ các căn cứ để áp dụng trách nhiệm bồi thường thiệt hại trong Luật lao động.

1.1.3.1. Có hành vi vi phạm gây thiệt hại

không phải bất cứ hành vi vi phạm nào cùng đều là căn cứ áp dụng trách nhiệm bồi thường thiệt hại trong Luật lao động mà phải là hành vi trái pháp luật Lao động do chủ thể có năng lực trách nhiệm pháp luật lao động thực hiện một cách cố ý hoặc vô ý xâm phạm tới quan hệ lao động và các quan hệ liên quan đến quan hệ lao động được pháp luật bảo vệ và phải chịu trách nhiệm pháp lý thích hợp.

1.1.3.2. Có thiệt hại xảy ra

Tại tiểu mục này, tác giả luận văn trình bày, phân tích yếu tố có thiệt hại xảy ra. Đây là một yếu tố cấu thành cơ bản của trách nhiệm bồi thường thiệt hại, đây là một điều kiện được coi là bắt buộc và quyết định việc có phát sinh trách nhiệm bồi thường thiệt hại hay không.

1.1.3.3. Có mối quan hệ nhân quả giữa hành vi gây thiệt hại và sự thiệt hại

Tại tiểu mục này, tác giả luận văn trình bày phân tích mối quan hệ nhân quả giữa hành vi gây thiệt hại và sự thiệt hại xảy ra. Theo đó trách nhiệm bồi thường thiệt hại chỉ phát sinh khi thiệt hại là kết quả trực tiếp tất yếu của hành vi vi phạm. Đó là mối liên hệ của sự vận động nội tại mà về nguyên tắc, nguyên nhân phải xảy ra trước kết quả và hành vi trái pháp luật phải là nguyên nhân trực tiếp hoặc là nguyên nhân quan trọng có ý nghĩa quyết định với việc xảy ra thiệt hại.

1.1.3.4. Có lỗi của người vi phạm

Yếu tố lỗi, cách phân loại lỗi và đặc thù áp dụng yếu tố lỗi trong bồi thường thiệt hại trong quan hệ lao động.

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

Tại tiểu mục này, tác giả luận văn trình bày và phân tích các tiêu chí để chỉ ra sự khác biệt giữa chế độ bồi thường thiệt hại trong luật lao động với chế độ bồi thường thiệt hại trong luật dân sự:

1.2.1. Phạm vi điều chỉnh

Ắt hẳn như Bộ luật Dân sự điều chỉnh các quan hệ dân sự, hôn nhân và gia đình, kinh doanh thương mại và lao động thì luật lao động điều chỉnh các quan hệ lao động giữa người lao động làm công ăn lương với người sử dụng

lao động và các quan hệ xã hội liên quan trực tiếp với quan hệ lao động dưới hình thức hợp đồng lao động. Việc ký kết hợp đồng lao động gắn liền với tư cách cá nhân, có tính chất đích danh nên các chủ thể không thể chuyển giao quyền và nghĩa vụ lao động của họ cho người khác như luật dân sự.

1.2.2. Đối tượng điều chỉnh

Bồi thường thiệt hại trong luật lao động chỉ phát sinh trên cơ sở tồn tại một quan hệ lao động, dưới hình thức một hợp đồng lao động. Trong khi đó Trách nhiệm bồi thường thiệt hại trong luật dân sự không chỉ phát sinh dựa trên quan hệ hợp đồng dân sự mà có thể phát sinh dựa trên hành vi gây thiệt hại ngoài hợp đồng.

1.2.3. Chế độ bồi thường thiệt hại

Vấn đề bồi thường thiệt hại trong quan hệ lao động cũng mang những nét tương đồng và khác biệt so với bồi thường thiệt hại trong quan hệ dân sự. Phát sinh trong quan hệ hợp đồng, gắn liền với hành vi vi phạm và lỗi của người vi phạm... là những đặc điểm chung của bồi thường thiệt hại trong tất cả các ngành luật. Bên cạnh đó, bồi thường thiệt hại trong quan hệ lao động còn có một số điểm khác biệt cơ bản so với trách nhiệm bồi thường thiệt hại trong các quan hệ khác:

1.2.3.1. Căn cứ phát sinh trách nhiệm

Căn cứ phát sinh trách nhiệm bồi thường thiệt hại theo quy định của luật lao động cũng như trong luật dân sự đều đòi hỏi bốn yếu tố: hành vi vi phạm, thiệt hại về tài sản, quan hệ nhân quả giữa hành vi vi phạm và thiệt hại xảy ra và có lỗi của người vi phạm. Tuy nhiên, căn cứ để xác định hành vi vi phạm hợp đồng trong luật lao động không chỉ bao gồm các cam kết trong hợp đồng, quy định của pháp luật mà còn là quy định trong nội quy đơn vị sử dụng lao động.

1.2.3.2. Yếu tố lỗi

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

1.2.3.2. Nguyên tắc bồi thường thiệt hại

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

Trong quan hệ dân sự thì chủ thể gây thiệt hại trái pháp luật phải bồi thường toàn bộ thiệt hại do mình gây ra, bao gồm cả những thiệt hại trực tiếp và thiệt hại gián tiếp, trong khi đó Bộ luật Lao động quy định tùy trường hợp cụ thể người gây thiệt hại có thể bồi thường một phần thiệt hại hoặc toàn bộ thiệt hại. Đồng thời, người gây thiệt hại chỉ phải bồi thường những thiệt hại trực tiếp từ hành vi vi phạm của mình chứ không phải bồi thường những thiệt hại gián tiếp.

1.2.3.4. Chế tài áp dụng đối với hành vi vi phạm

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

1.2.3.5. Thủ tục áp dụng trách nhiệm bồi thường thiệt hại

Về thủ tục áp dụng trách nhiệm bồi thường thiệt hại. Trong luật dân sự nguyên tắc có tính xuyên suốt chỉ đạo trong quá trình giải quyết bồi thường thiệt hại là đơn giản, nhanh gọn..

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

1.3. Lịch sử hình thành và phát triển chế định bồi thường thiệt hại luật lao động

1.3.1. Sơ lược các qui định của pháp luật quốc tế về chế độ bồi thường thiệt hại trong quan hệ lao động.

Ở phần này Luận văn trình bày khái quát vấn đề bồi thường thiệt hại mang yếu tố quốc tế có điểm đặc thù là không được qui định tập trung trong

một công ước hay khuyến nghị cụ thể nào. ả ó chỉ nằm rải rác trong một số điều ước quốc tế qui định về những lĩnh vực khác nhau và cũng chỉ mang tính chất chung chung. ả gọi trừ việc Tổ chức lao động quốc tế (ILO) đưa ra một số công ước và khuyến nghị đặt ra yêu cầu bảo vệ tiền lương cho người lao động, yêu cầu về cách thức, giới hạn khấu trừ tiền lương trong trường hợp bồi thường những mất mát, hư hại về vật dụng, dụng cụ và thiết bị mà người sử dụng lao động giao cho người lao động sử dụng. Vấn đề đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động;

1.3.2. Sơ lược lịch sử phát triển chế định trách nhiệm bồi thường thiệt hại trong luật lao động Việt Nam trước khi có Bộ luật Lao động năm 1994

Tại tiểu mục này, tác giả luận văn trình bày lịch sử hình thành và phát triển của Luật lao động Việt ả am nói riêng và chế độ trách nhiệm bồi thường thiệt hại trong luật lao động nói riêng gắn liền với lịch sử hình thành ả hà nước Việt ả am dân chủ cộng hòa từ sau năm 1945 qua các giai đoạn:

- Giai đoạn 1945 - 1954 của nước Việt ả am dân chủ cộng hòa non trẻ.
- Từ năm 1954 đến năm 1986 Việt ả am với chủ trương thiết lập một nền kinh tế tập trung, bao cấp với vai trò độc tôn của kinh tế quốc doanh và tập thể.
- 1986 đến khi có Bộ Luật lao động đầu tiên.

Chương 2

BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI THEO QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM VÀ THỰC TRẠNG ÁP DỤNG

Chương 2 của luận văn, tác giả tập trung nghiên cứu cách tiếp cận cơ bản theo tiêu chí thiệt hại và trình bày sự phân loại chế độ bồi thường thiệt hại theo tiêu chí này và theo các quy định về chế độ bồi thường của pháp luật lao động hiện nay và thực trạng áp dụng các quy định đó trong thực tiễn. Trên cơ sở đó, luận văn đưa một số đánh giá ban đầu về những mặt được và những tồn tại trong việc áp dụng các quy định của pháp luật lao động hiện nay về bồi thường thiệt hại.

2.1. Những qui định của pháp luật Lao động về bồi thường thiệt hại về tài sản.

2.1.1 Bồi thường thiệt hại đối với tài sản của người sử dụng lao động.

Tại tiểu mục này, tác giả luận văn phân tích dẫn chiếu và trình bày các ý sau:

Bồi thường thiệt hại đối với tài sản của người sử dụng lao động được pháp luật Lao động quy định thành một chế độ pháp lý gọi là chế độ trách nhiệm vật chất và có một số đặc điểm như sau:

- Chỉ áp dụng đối với một bên đó là người lao động làm công ăn lương theo hợp đồng lao động;

- Chỉ phát sinh trong khi người lao động thực hiện quyền và nghĩa vụ lao động. Tài sản bị thiệt hại phải thuộc quyền quản lý, sử dụng, bảo quản, lưu giữ, chế biến của người lao động trên cơ sở quan hệ lao động.

- Việc áp dụng trách nhiệm vật chất phải theo một trình tự thủ tục nhất định, trong đó có sự tham gia của tổ chức công đoàn.

- Hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động, là việc không hoàn thành nhiệm vụ được giao hoặc thực hiện sai nhiệm vụ vi phạm những qui định của pháp luật lao động và nội quy lao động mà người sử dụng lao động đã đề ra. Hành vi vi phạm kỷ luật lao động không chỉ giới hạn trong nội quy lao động mà còn bao gồm cả việc không tuân thủ sự điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động, yêu cầu về tinh thần trách nhiệm do chính vị trí làm việc của người lao động tạo ra.

- Đối với yếu tố lỗi, thì trách nhiệm vật chất có thể áp dụng với cả lỗi cố ý hoặc lỗi vô ý. ả hưng không phải trường hợp nào người lao động gây thiệt hại với lỗi cố ý cũng áp dụng trách nhiệm vật chất mà phải thỏa mãn những điều kiện nhất định thì mới được áp dụng.

- ả hằm tránh sự lạm dụng các quy định về trách nhiệm vật chất của người sử dụng lao động gây bất lợi cho người lao động, tác giả cũng trình bày có hệ thống các quy định mà pháp luật Lao động mà theo đó người sử dụng lao động phải tuân thủ khi áp dụng trách nhiệm vật chất.

- Về Mức bồi thường của người lao động Luận văn liệt kê và trình bày các quy định của pháp luật về nguyên tắc, trình tự, thời hiệu xác định bồi thường.

2.1.2. Bồi thường thiệt hại trong một số trường hợp khác.

2.1.2.1. Trách nhiệm bồi thường của người sử dụng lao động khi gây thiệt hại cho người lao động trong quá trình người lao động thực hiện nhiệm vụ lao động.

Trong phần này, luận văn phân tích và trình bày trách nhiệm bồi thường đối với người sử dụng lao động đối với người lao động khi có những thiệt hại xảy ra trong quá trình lao động.

2.1.2.2. Vấn đề bồi thường thiệt hại khi người lao động bị tạm giữ, tạm giam

Tại tiểu mục này, tác giả luận văn liệt kê, trình bày và phân tích các chế độ bồi thường thiệt hại khi người lao động bị tạm giữ, tạm giam trong các trường hợp xảy ra. Ở ngoài ra luận văn còn nhắc đến vai trò của bên thứ ba là các tổ chức, cơ quan nhà nước có thẩm quyền khi tham gia vào những trường hợp này.

2.1.3. Thực trạng áp dụng chế độ bồi thường thiệt hại về tài sản

Tại tiểu mục này, luận văn liệt kê, trình bày và phân tích mối quan hệ biện chứng giữa việc: người lao động hay tổ chức công đoàn có quan hệ tốt với người sử dụng lao động, thì ở đó việc giải quyết bồi thường trách nhiệm vật chất thường suôn sẻ và triệt để và ngược lại.

Luận văn đã bước đầu chỉ những nguyên nhân gây nên sự bất cập trong áp dụng những quy định của pháp luật về bồi thường trong luật lao động và những vấn đề mới cần được bổ sung rõ ràng hơn.

2.2. Qui định của pháp luật lao động về bồi thường thiệt hại tính mạng, sức khỏe cho người lao động

2.2.1. Tai nạn lao động

Tại tiểu mục này, luận văn trình bày định nghĩa về tai nạn lao động và phân tích nội hàm của định nghĩa để chỉ ra và xác định được khi nào một tai nạn được coi là tai nạn lao động.

2.2.2. Bệnh nghề nghiệp

Tại tiểu mục này, luận văn trình bày định nghĩa về bệnh nghề nghiệp và phân tích quy phạm để biết đối tượng được áp dụng bệnh nghề nghiệp và các điều kiện được coi là bệnh nghề nghiệp.

2.2.3. Bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp

Tại tiểu mục này, luận văn trình bày các quy định của pháp luật có liên quan về bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp như: Chủ thể áp dụng; Phạm vi bồi thường; Chế độ bồi thường; Các mức bồi thường; Điều kiện được bồi thường đối với tai nạn lao động và đối với bệnh nghề nghiệp; Trường hợp được trợ cấp thêm; Hồ sơ và thủ tục thực hiện bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

2.2.4. Thực trạng áp dụng bồi thường thiệt hại tính mạng, sức khỏe của người lao động

Tại tiểu mục này, luận văn trình bày thực trạng tình hình tai nạn lao động, số người chết, bị thương, vi phạm các tiêu chuẩn vệ sinh, an toàn lao động nói chung trên phạm vi toàn quốc đặc biệt tại các Trung tâm kinh tế lớn, tính từ khi Bộ luật Lao động ra đời tới nay.

Luận văn cũng chỉ ra các nguyên nhân cơ bản của vấn đề này như: ý thức của con người, công nghệ lạc hậu, cơ sở hạ tầng xuống cấp, vai trò quản lý của nhà nước còn buông lỏng, con người, cơ sở vật chất chưa được đầu tư đúng mức.

Bên cạnh đó luận văn cũng nêu một thực trạng khi thực hiện chế độ bồi thường, trợ cấp tai nạn lao động đang gặp một số khó khăn mới nảy sinh và vướng mắc.

2.3. Những qui định của pháp luật Lao động về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng

Tại tiểu mục này, luận văn trình bày và phân tích các quy định về bồi thường do vi phạm hợp đồng và vi phạm hợp đồng xuất khẩu và hợp đồng học nghề.

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

Sau khi ký kết hợp đồng lao động, những thỏa thuận trong đó sẽ có giá trị ràng buộc đối với các bên như những quy phạm pháp luật. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện vì rất nhiều những lý do chủ quan, khách quan khác nhau mà quan hệ lao động đã diễn ra không theo đúng những thỏa thuận ban đầu. Việc chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của một bên sẽ dẫn đến những thiệt hại không thể tránh khỏi cho phía bên kia. Chính vì vậy, đòi hỏi có chế tài áp dụng đối với bên vi phạm hợp đồng để đảm bảo quyền lợi cho bên bị vi phạm.

2.3.2. Bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Quan hệ lao động cũng như các quan hệ pháp luật khác phát sinh và chấm dứt dựa trên các sự kiện pháp lý. Hợp đồng lao động là sự kiện pháp lý làm phát sinh quan hệ lao động, là loại sự kiện bao giờ cũng thể hiện ý chí của các bên. Ắt gược lại, chấm dứt hợp đồng lao động lại có thể do nhiều loại sự kiện pháp lý khác nhau, có thể do các bên thỏa thuận, có thể do bên thứ ba hoặc từ ý chí đơn phương của các chủ thể.

Bộ luật Lao động đã quy định những trường hợp đơn chấm dứt hợp đồng lao động được coi là hợp pháp để đảm bảo quyền và lợi ích của các bên.

2.3.3. Bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng xuất khẩu lao động và hợp đồng học nghề

2.3.3.1. Bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng xuất khẩu lao động

Doanh nghiệp hoạt động xuất khẩu lao động tham gia vào quan hệ với tư cách là cầu nối giữa người lao động và người sử dụng lao động ở nước ngoài nhằm mục đích thu lợi nhuận, người lao động thông qua doanh nghiệp hoạt động xuất khẩu lao động để tìm kiếm một công việc ở quốc gia khác với hi vọng sẽ có mức thu nhập cao hơn mức thu nhập làm việc trong nước. Vì vậy, giữa hai bên phát sinh quan hệ hợp đồng xuất khẩu lao động. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện hợp đồng có thể vì rất nhiều lý do nên các bên đã vi phạm hợp đồng gây thiệt hại cho bên kia. Do đó, pháp luật quy định người vi phạm sẽ phải bồi thường.

2.3.3.2. Bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng học nghề

Hợp đồng học nghề là văn bản thể hiện các cam kết giữa cơ sở dạy nghề và người học nghề hoặc giữa cơ sở dạy nghề và tổ chức, cá nhân có nhu cầu đào tạo nghề về quyền, lợi ích, nghĩa vụ và trách nhiệm của mỗi bên trong thời gian dạy nghề. Định nghĩa này chỉ áp dụng trong trường hợp người sử dụng lao động tổ chức đào tạo nghề nhằm tạo nguồn lao động cho mình. Tức là người học nghề không phải đóng phí học nghề nhưng sau khi học nghề xong người học nghề phải làm việc cho người sử dụng lao động đã đào tạo mình một thời gian nhất định được qui định trước trong hợp đồng học nghề để bù đắp những chi phí đã bỏ ra đồng thời tìm kiếm lợi nhuận từ nguồn đầu tư đó. Theo pháp luật hiện hành thì người học nghề đơn phương chấm dứt hợp đồng học nghề trước thời hạn kết thúc học nghề thì phải bồi thường toàn bộ phí đào tạo, trừ trường hợp bất khả kháng.

2.3.4. Thực tiễn áp dụng chế định bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng

Tại tiểu mục này, tác giả luận văn trình bày một thực trạng là hiện nay các tranh chấp về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng chiếm con số lớn nhất trong các tranh chấp về bồi thường thiệt hại theo luật lao động và những nguyên nhân cơ bản và sâu xa từ hai phía người lao động và người sử dụng lao động. Ắt hững tồn tại do đặc thù của một nền kinh tế thị trường còn non trẻ trong các quy định về trách nhiệm của người lao động đang là một trở ngại không nhỏ hiện nay.

Về vấn đề bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng học nghề có 2 xu hướng trái ngược. Bên cạnh một số ít người sử dụng lao động đào tạo vi phạm hợp đồng học nghề thì phần lớn còn lại rơi vào trường hợp người lao động sau khi được người sử dụng lao động đào tạo nâng cao tay nghề đã vi phạm hợp đồng với người sử dụng lao động gây thiệt hại cho người sử dụng lao động cũng là một vấn đề nổi cộm. Ắt gười lao động sau khi được đào tạo không ở lại làm việc cho doanh nghiệp, thậm chí cũng không bồi thường phí đào tạo cho doanh nghiệp. Còn doanh nghiệp thì cũng khó có thể đòi lại số tiền đã bỏ ra bởi vì sẽ phải bỏ ra khoảng thời gian dài theo hầu tòa, có khi chi phí phát sinh lại nhiều hơn những gì đòi được, mặt khác số lượng người lao động vi phạm nghĩa vụ có

khi là rất lớn, người sử dụng lao động không thể tìm hết từng người để kiện đòi được.

Các quy định của Bộ luật Lao động dù mang nguyên tắc là bảo vệ người lao động nhưng cũng phải phù hợp với những lợi ích chính đáng của người sử dụng lao động.

Chương 3

PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI TRONG LUẬT LAO ĐỘNG

Từ những cơ sở lý luận và thực tiễn ở Việt Nam. Tác giả đưa ra phương hướng một số giải pháp hoàn thiện pháp luật về bồi thường thiệt hại trong luật lao động như sau:

3.1. Phương hướng hoàn thiện pháp luật bồi thường thiệt hại trong luật lao động

3.1.1 Đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của các bên

Quan hệ lao động cũng như nhiều quan hệ kinh tế khác trong thị trường, các chủ thể tham gia quan hệ không ngoài mục đích mưu cầu lợi ích cho mình, trong đó lợi ích vật chất là quan trọng nhất. Quan tâm lớn nhất người lao động khi tham gia quan hệ lao động là thu nhập và một việc làm ổn định. Chính vì vậy, sự chấp hành mệnh lệnh, tuân thủ luật lao động, trau dồi chuyên môn nghiệp vụ, tăng năng suất lao động hoặc ngược lại, sự phản ứng tâm lý đối với người sử dụng lao động đều bị chi phối và tác động bởi lợi ích vật chất mà họ có được hoặc hy vọng có được trong quan hệ với người sử dụng lao động. Còn người sử dụng lao động bỏ vốn đem tài sản của mình tham gia kinh doanh, họ biết có thể gặp phải rủi ro nhưng họ chấp nhận mạo hiểm vì lợi nhuận mà họ có được hoặc hy vọng đạt được.

Ấy vậy, khi tham gia quan hệ lao động giữa hai chủ thể người lao động và người sử dụng lao động có một điểm chung đều nhằm tới lợi ích kinh tế. Do đó để đạt được mục tiêu này, các chủ thể phải biết cách và có hành vi xử sự phù hợp nhằm dung hòa và điều tiết quan hệ bởi mối quan giữa họ là tương hỗ với nhau.

Tuy nhiên, trên thực tế nhiều trường hợp hai bên đã đặt nhau trước một sự đối trọng quyết liệt. Đối với người lao động, bao giờ họ cũng muốn bán sức lao động với giá cao nhất, làm việc với thời gian ít nhất, tiêu hao lao động thấp nhất và làm việc trong môi trường có điều kiện tốt nhất. Để đạt được những mục đích đó, ngoài những cố gắng của bản thân chưa đủ nên những người lao động thường liên kết lại với nhau thành một tổ chức để tạo ra một sức mạnh nhất định của số đông để gây sức ép với người sử dụng lao động. Đối với người sử dụng lao động, lợi nhuận tối đa là mục đích cao nhất của họ trong quan hệ đồng thời cũng quyết định sự sống còn của doanh nghiệp trong thị trường. Vì thế, người sử dụng lao động luôn có xu hướng giảm tối đa các chi phí sản xuất trong đó có chi phí nhân công. Ấy vậy chúng ta đã biết sức lao động là loại hàng hóa đặc biệt bởi gắn liền với nó là các thuộc tính: nhân cách, đạo đức, văn hóa, tình cảm... Vì vậy, trong quá trình lao động, người lao động được tôn trọng về nhân phẩm, danh dự và phải được xử sự bình đẳng công bằng.

Ấy vậy, mặc dù cùng chung mục tiêu tìm kiếm lợi ích kinh tế khi tham gia quan hệ lao động trong thị trường giữa người lao động và người sử dụng lao động lại có sự đối lập nhất định về quyền lợi. Ấy vậy về mặt bản chất, quan hệ giữa họ là quan hệ có tính song phương và phụ thuộc lẫn nhau. Do đó lợi ích của họ trong bất kể trường hợp nào chỉ có thể có được nếu quan hệ của họ diễn ra một cách hài hòa ổn định và bền vững.

Bên cạnh lợi ích trực tiếp của các chủ thể trong quan hệ lao động, ở đây còn xuất hiện lợi ích của chủ thể thứ ba, đó là nhà nước. Mặc dù nhà nước không phải là một bên của quan hệ lao động nhưng nhân lực lao động là tài nguyên quốc gia, do đó bất kỳ nhà nước nào cũng đều có biện pháp tác động và việc quản lý, sử dụng, phân bổ và đào tạo nâng cao chất lượng lao động... nhằm điều hòa và sử dụng nhân lực một cách cân đối và hiệu quả giữa các vùng, ngành kinh tế quốc dân và trên phạm vi toàn quốc. Mặt khác, với tư cách là chủ thể đặc biệt "quản lý" nhà nước phải thực hiện chức năng trung hòa các lợi ích trong xã hội trong đó có trung hòa quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động. Ấy vậy nhà nước không can thiệp trực tiếp vào lợi ích của bên trong quan hệ nhưng nhà nước tạo ra các hành lang pháp lý để hướng các chủ thể tới những lợi ích hợp lý nhất.

ã hư đã nêu trên, hợp đồng lao động là hình thức pháp lý tuyển dụng lao động chủ yếu trong thị trường lao động. Do đó, các quy định của pháp luật hợp đồng lao động đều xoay quanh việc giải quyết lợi ích của bên như thế nào. Bởi hợp đồng lao động chính là hình thức pháp lý biểu hiện ra bên ngoài của quan hệ kinh tế giữa người lao động và người sử dụng lao động. Do đó các quy định của pháp luật về hợp đồng lao động phải nhằm điều tiết và dung hòa lợi ích của các bên trong quan hệ lao động trên cơ sở tính để vị thế khác nhau của họ trong quan hệ và điều kiện kinh tế xã hội, khả năng của doanh nghiệp... Tuy nhiên, lợi ích là một vấn đề rất nhạy cảm, đặc biệt là đối với người lao động vì họ luôn có nguy cơ bị tước đi các quyền lợi chính đáng của mình. Vì vậy, một mặt hợp đồng lao động mở rộng tối đa các khả năng tự quyết định phân chia lợi ích của các chủ thể tham gia nhưng mặt khác vẫn phải có những quy định ngăn chặn kiểm soát các hành vi lạm dụng xâm phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp của nhau một cách không công bằng.

ã goài việc chú trọng tới các lợi ích vật chất bên cạnh đó lợi ích về mặt tinh thần cũng rất cần được coi trọng bởi người lao động khi tham gia các quan hệ lao động ngoài mục đích về thu nhập, họ còn có những mục đích tinh thần khác như được làm việc, được cống hiến, được mọi người tôn trọng.

3.1.2. Tôn trọng quyền tự định đoạt

Lao động là hoạt động có ý nghĩa nhất trong các hoạt động của con người, bởi nó gắn liền với sự xuất hiện, phát triển của xã hội loài người. Theo đó nếu hiểu quan hệ lao động theo nghĩa rộng tức là sự phối hợp liên kết trong quá trình lao động thì quan hệ lao động còn xuất hiện trước khi có sự ra đời của nhà nước. Cùng với sự phát triển của điều kiện kinh tế xã hội, xã hội loài người, lao động được thừa nhận như một quyền của con người và được coi là một giá trị đã được xã hội hóa, tức là đã được nhà nước ghi nhận và đảm bảo thực hiện bằng pháp luật. Song việc thực hiện quyền này như thế nào phụ thuộc vào ý chí nhà nước đặc biệt là cơ sở kinh tế xã hội mà ở đó quan hệ lao động tồn tại.

Kể thừa các bản hiến pháp trước đây, điều 55 Hiến pháp 1992 (được sửa đổi tháng 12/2001) tiếp tục ghi nhận lao động là quyền và nghĩa vụ của công dân. Dưới góc độ pháp luật lao động, quyền lao động, quyền tự do kinh doanh của công

dân được hiểu là quyền tự do tham gia quan hệ lao động, quyền tự do thuê mướn lao động của công dân khi có đủ các điều kiện theo quy định của pháp luật.

Trong Luật lao động, hình thức pháp lý để các bên cụ thể hóa quyền tham gia quan hệ lao động của mình là hợp đồng lao động. Có thể nói, quyền tự do của người lao động và người sử dụng lao động trong lĩnh vực lao động là quyền tự do hợp đồng lao động.

Đối với người lao động, quyền tự do hợp đồng được hiểu là họ có quyền quyết định làm việc với ai, làm việc ở đâu, chế độ quyền lợi được hưởng như thế nào. Còn đối với người sử dụng lao động, quyền tự do hợp đồng được hiểu là họ có quyền chủ động trong việc tuyển chọn lao động với số lượng chất lượng phù hợp với nhu cầu sản xuất kinh doanh của mình, có quyền chấm dứt hợp đồng lao động khi có đủ điều kiện theo quy định.

Trong quyền tự do hợp đồng lao động của các bên, trong quan hệ lao động chỉ thực sự có ý nghĩa khi các quy định của pháp luật nói chung và pháp luật hợp đồng lao động nói riêng phù hợp với điều kiện cơ sở kinh tế xã hội và những yếu tố khách quan khác trong thị trường lao động ở nước ta. Theo quan điểm của người viết, quyền tự do hợp đồng lao động giữa các bên chỉ được thực hiện theo hướng:

Một là, pháp luật tôn trọng quyền tự định đoạt của các bên trong quan hệ lao động. Quyền tự định đoạt không chỉ gồm sự thay đổi hay chấm dứt quan hệ mà trong đó còn bao hàm các quy định mềm dẻo linh hoạt nhằm xác định điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động cũng như cơ chế giải quyết tranh chấp. Về nguyên tắc tất cả những thỏa thuận không được trái pháp luật của các bên đều được ghi nhận và đảm bảo thực hiện.

Hai là, quyền tự do hợp đồng lao động được tiếp cận một cách cân bằng trong mối tương quan những đặc trưng của quan hệ hợp đồng lao động mà ở đó luôn tiềm ẩn sự bất bình đẳng về địa vị kinh tế và sức ép của thị trường đối với các chủ thể tham gia quan hệ lao động nhất là đối với người lao động.

Ba là, đảm bảo sự lưu thông, thống nhất và thuận tiện của thị trường lao động. Không nên dùng các biện pháp hành chính để cản trở quyền tự do lao

động. Hạn chế đến mức thấp nhất các quy định có tính chất hành chính để phục vụ công tác quản lý nhà nước về lao động.

Bốn là, quyền tự do hợp đồng lao động phải đặt trong mối liên hệ, gắn bó chặt chẽ với việc điều tiết, phân công, cân đối... lao động trong phạm vi toàn xã hội. Kinh nghiệm các nước phát triển cho thấy vai trò của nhà nước hết sức quan trọng.

Năm là, quyền tự do hợp đồng lao động chỉ được thực hiện và thực sự có ý nghĩa trong mối quan hệ mật thiết, liên thông với các điều kiện khác tương ứng như đào tạo nghề, hệ thống thông tin thị trường lao động, trung tâm giới thiệu việc làm.

3.2. Một số giải pháp hoàn thiện pháp luật bồi thường thiệt hại trong lao động

Qua nghiên cứu chế độ bồi thường thiệt hại trong luật lao động, xuất phát từ thực trạng những quy định của pháp luật và những khó khăn vướng mắc khi thực hiện chế độ này, chúng tôi xin đưa ra một số đề xuất, kiến nghị nhằm góp phần hoàn thiện chế độ bồi thường thiệt hại như sau:

3.2.1. Về bồi thường thiệt hại tính mạng, sức khỏe người lao động

– Quy định cụ thể như thế nào là tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp: Về vấn đề tai nạn lao động cần phân biệt rõ trường hợp nào được coi là tai nạn lao động trên tuyến đường đi và về. Danh sách bệnh nghề nghiệp cần được nghiên cứu bổ sung một cách thường xuyên các bệnh phát sinh trong quá trình lao động mà chưa được quy định trong danh mục bệnh nghề nghiệp do Bộ Y tế ban hành.

– Lập Quỹ bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phòng ngừa các rủi ro về tài chính của doanh nghiệp khi doanh nghiệp lâm vào tình trạng khó khăn, phá sản hay chấm dứt hoạt động. Quỹ này do người sử dụng lao động và người lao động cùng đóng góp với sự hỗ trợ của ả hà nước. Qua kinh nghiệm một số nước cho thấy việc xây dựng quỹ bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp không những góp phần đáng kể vào việc giải quyết chế độ bồi thường cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà còn góp phần to lớn trong việc phòng ngừa và hạn chế tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

– Thực hiện nghiêm túc việc đóng BHXH bắt buộc với các doanh nghiệp. Cần tuyên truyền, phổ biến rộng rãi, kiểm tra thường xuyên việc thực hiện nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động của người sử dụng lao động, có biện pháp xử lý nghiêm minh kịp thời những vi phạm gian lận và trốn tránh của các doanh nghiệp.

3.2.2. Về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng

– Quy định trách nhiệm của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật và gây thiệt hại cho người sử dụng lao động. Dù chúng ta muốn bảo đảm quyền tự do làm việc của người lao động nhưng cũng phải đảm bảo lợi ích của người sử dụng lao động khi bị thiệt hại do hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động, dù việc đơn phương đó là đúng hay trái pháp luật. Đồng thời pháp luật cũng nên quy định căn cứ để người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn được đơn phương chấm dứt hợp đồng và nếu người lao động chấm dứt hợp đồng lao động không dựa vào các căn cứ đó thì sẽ là chấm dứt trái pháp luật và phải bồi thường.

– Bổ sung trách nhiệm bồi thường của người sử dụng lao động đối với người lao động làm việc chưa được một năm mà bị chấm dứt hợp đồng do doanh nghiệp thay đổi cơ cấu sản xuất, kinh doanh.

– Quy định rõ mức bồi thường của người lao động sau khi đã làm việc cho người sử dụng lao động một thời gian trong thỏa thuận ban đầu tại hợp đồng học nghề mới chấm dứt hợp đồng lao động.

– Quy định cụ thể như thế nào là các trường hợp bất khả kháng trong việc đơn phương chấm dứt hợp đồng học nghề.

– ả hành chóng có những hướng dẫn về bồi thường thiệt hại trong trường hợp vi phạm hợp đồng xuất khẩu lao động.

3.2.3. Về bồi thường thiệt hại về tài sản

– Quy định cụ thể như thế nào là hợp đồng trách nhiệm và những nội dung chủ yếu, hình thức của hợp đồng trách nhiệm. Đồng thời cần nêu rõ những trường hợp được thỏa thuận ký hợp đồng trách nhiệm, tránh sự lạm

dụng của người sử dụng lao động để buộc người lao động phải bồi thường theo hướng có lợi cho mình.

– Quy định thêm các trường hợp bồi thường về tài sản của người sử dụng lao động đối với người lao động khi gây ra thiệt hại cho người lao động hoặc có dẫn chiếu cụ thể áp dụng những quy định của các ngành luật khác.

– Xác định lại cho đúng bản chất khoản tiền trả cho người lao động sau khi bị tạm giam, tạm giữ. Đó là đổi tên gọi từ tiền lương thành tiền bồi thường trong quy định của Bộ luật Lao động cũng như ở nghị định 114 ngày 31/12/2002.

– Về mức thiệt hại để xác định thiệt hại do người lao động gây ra là nghiêm trọng hay không nghiêm trọng để xác định trách nhiệm vật chất thì pháp luật chỉ nên quy định những tiêu chí làm căn cứ xác định mức thiệt hại, còn việc xác định mức cụ thể là bao nhiêu nên để cho doanh nghiệp tự quyết định trong nội quy hay thỏa ước của doanh nghiệp, như vậy sẽ phù hợp hơn với điều kiện hoàn cảnh của từng đơn vị sử dụng lao động.

– Đẩy mạnh tuyên truyền pháp luật Lao động, giáo dục ý thức thực hiện pháp luật trong giới chủ cũng như người lao động thông qua các phương tiện thông tin đại chúng hay qua các hình thức khác như tổ chức thi tìm hiểu Bộ luật Lao động...

– Kiện toàn tổ chức và hoạt động của tổ chức Công đoàn bởi vai trò quan trọng của tổ chức này trong việc thực hiện chế độ bồi thường thiệt hại nói riêng và trong việc thực hiện pháp luật Lao động nói chung, làm sao cho Công đoàn trở thành một chỗ dựa vững chắc của người lao động mỗi khi người lao động có những vấn đề liên quan đến bồi thường thiệt hại đối với người sử dụng lao động.

– Tăng cường hiệu quả hoạt động của cơ quan quản lý nhà nước về lao động và hiệu quả trong công tác thanh tra lao động.

3.2.4. Hoàn thiện hệ thống thông tin về thị trường lao động

Xây dựng hệ thống thông tin thị trường lao động có ý nghĩa quan trọng không chỉ trong lĩnh vực hoạch định chính sách quốc gia về lao động mà còn có giá trị quan trọng trong việc giúp các chủ thể quan hệ lao động tiếp cận, trao đổi thông tin trong quá trình thiết lập quan hệ phù hợp với lợi ích của hai bên. Mặc dù hiện nay có nhiều kênh thông tin khác về lao động, ví dụ như báo

chí, trang web, điều tra dân số, điều tra dự án, báo cáo tổng kết... song nhìn chung thị trường lao động Việt ả am chưa hình thành hệ thống thông tin thống nhất trên phạm vi toàn quốc và từ trên xuống dưới để phản ánh những biến động của tất cả các vấn đề về quan hệ lao động việc làm. Các thông tin có liên quan đến mọi vấn đề của quan hệ lao động, việc làm phải được cập nhật thường xuyên, đầy đủ, có độ tin cậy cao, nhanh chóng để tạo điều kiện cho các chủ thể trong quan hệ lao động chủ động tìm được lợi ích thiết thực của mình trong đó.

ả hìn một cách tổng quát, bồi thường thiệt hại trong luật lao động là một chế định quan trọng song cũng chỉ là một nội dung của Bộ luật Lao động. Vì vậy, điều chỉnh quan hệ bồi thường thiệt hại chỉ đạt hiệu quả mong muốn khi các nội dung pháp lý khác liên quan được quy định trong mối quan hệ tương hỗ. Hay nói cách khác, việc hoàn thiện pháp luật bồi thường thiệt hại trong luật lao động phải được đặt trong mối liên hệ mật thiết với việc hoàn thiện tổng thể các quy định của pháp luật lao động và các Công ước quốc tế bởi năm 2006 Việt ả am đã là thành viên của tổ chức WTO và chính thức hội nhập đầy đủ, toàn diện vào ngôi nhà chung thế giới.

KẾT LUẬN

Tóm lại, từ việc nghiên cứu những vấn đề cơ bản về chế độ bồi thường trong luật lao động Việt ả am và thực trạng áp dụng ở Việt ả am, có thể rút ra một số điểm chính sau:

1. ả ền kinh tế thị trường Việt ả am vận hành theo cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Do đó, lý luận về chế độ bồi thường thiệt hại trong lao động chịu sự ảnh hưởng chi phối rất lớn từ những yêu cầu có tính chất đặc thù của thị trường lao động và những đặc trưng của quan hệ lao động Việt ả am.

2. Các chế định về bồi thường thiệt hại có mối liên hệ biện chứng không thể tách rời với các chế định của luật lao động. Vì vậy, nghiên cứu các chế định bồi thường thiệt hại trong lao động cần được đặt trong nghiên cứu tổng thể các quy định của pháp luật lao động cũng như mối quan hệ với pháp luật lao động quốc tế.

!Invalid Character Setting

!Invalid Character Setting

3. Trên cơ sở sử dụng các phương pháp nghiên cứu tổng hợp, so sánh, phân tích với các quan điểm của phép duy vật biện chứng, luận văn trình bày những vấn đề cơ bản trong chế độ bồi thường thiệt hại về sức khỏe, bồi thường thiệt hại về tài sản và bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng và sự tác động ảnh hưởng của cơ chế thị trường đối với sức lao động của người lao động với tư cách là một loại hàng hoá đặc biệt.

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận về bồi thường theo luật lao động Việt Ám và thông qua đánh giá thực trạng áp dụng, tác giả đưa ra một số giải pháp hoàn thiện chế độ bồi thường theo các phương hướng cơ bản sau:

- Đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của các bên
- Ổn định hài hòa quan hệ lao động
- Tôn trọng quyền tự định đoạt của các bên

Trên cơ sở phương hướng đó, tác giả đề xuất một số giải pháp hoàn thiện như sau:

- Hoàn thiện các quy định về chế độ bồi thường thiệt hại theo hướng hoàn thiện pháp luật lao động trong tổng thể và phù hợp với luật pháp quốc tế.
- Hoàn thiện hệ thống thông tin thống nhất, công khai cập nhật kịp thời về thị trường lao động.

Qua đây, tác giả của luận văn gửi lời cảm ơn chân thành sâu sắc nhất đến TS. Á guyễn Hữu Chí, giảng viên chính Khoa Luật Kinh tế - Trường Đại học Luật Hà Á ội đã tận tình quan tâm, giúp đỡ, chỉ bảo, định hướng nghiên cứu khoa học và các thầy, cô của Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Á ội vì sự giúp đỡ, hỗ trợ trong suốt khóa học và trong thời gian nghiên cứu, hoàn thiện luận văn.