

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI**  
**KHOA LUẬT**

**NGUYỄN THỊ HƯỜNG**

**TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT TRONG LUẬT  
LAO ĐỘNG VIỆT NAM - THỰC TRẠNG  
VÀ PHƯƠNG HƯỚNG HOÀN THIỆN**

*Chuyên ngành: Luật Kinh tế*

*Mã số: 60 38 50*

**TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC**

**Hà Nội - 2010**

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

***Người hướng dẫn khoa học: TS. Nguyễn Hữu Chí***

***Phản biện 1:***

***Phản biện 2:***

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

Vào hồi ..... giờ ....., ngày ..... tháng ..... năm 200....

**Có thể tìm hiểu luận văn tại**

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

**Trung tâm tư liệu – Thư viện Đại học Quốc gia Hà Nội**

|                                                                                                                   |             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>PHẦN MỞ ĐẦU .....</b>                                                                                          | <b>3</b>    |
| <b>CHƯƠNG 1. KHÁI QUÁT CHUNG VỀ KỶ LUẬT LAO ĐỘNG VÀ TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT .....</b>                                | <b>9</b>    |
| <b>1.1. Khái niệm kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất.....</b>                                               | <b>9</b>    |
| 1.1.1. Khái niệm kỷ luật lao động .....                                                                           | 9           |
| 1. 1. 2. Khái niệm trách nhiệm vật chất.....                                                                      | 9           |
| <b>1.2. Sự cần thiết quy định trách nhiệm vật chất trong luật lao động .....</b>                                  | <b>10</b>   |
| 1.2.1. Đảm bảo và củng cố mối quan hệ hài hòa, ổn định của các bên trong quan hệ lao động .....                   | 1010        |
| 1.2.2. Đảm bảo lợi ích hợp pháp, chính đáng của các bên tham gia quan hệ lao động.....                            | 1010        |
| <b>1.3. Điều chỉnh pháp luật về trách nhiệm vật chất trong quan hệ lao động .....</b>                             | <b>1010</b> |
| 1.3.1. Phạm vi, đối tượng điều chỉnh.....                                                                         | 10          |
| 1.3.2. Căn cứ áp dụng trách nhiệm vật chất .....                                                                  | 1111        |
| 1.3.3. Xác định mức bồi thường và cách thức thực hiện bồi thường .....                                            | 1111        |
| 1.3.4. Trình tự, thủ tục áp dụng trách nhiệm vật chất .....                                                       | 1212        |
| 1.3.5. Giải quyết tranh chấp.....                                                                                 | 1212        |
| <b>CHƯƠNG 2. TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM.....</b>                                     | <b>1313</b> |
| <b>2.1. Lược sử hình thành và phát triển quy định pháp luật lao động về trách nhiệm vật chất ở Việt Nam .....</b> | <b>1313</b> |
| <b>2.2. Thực trạng quy định pháp luật về trách nhiệm vật chất.....</b>                                            | <b>1313</b> |
| 2.2.1. Căn cứ áp dụng trách nhiệm vật chất .....                                                                  | 1314        |
| 2.2.2. Xác định mức bồi thường và cách thức thực hiện bồi thường .....                                            | 1415        |
| 2.2.3. Trình tự, thủ tục và thời hiệu áp dụng trách nhiệm vật chất .....                                          | 16          |

|                                                                                                                                                  |             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 2.2.4. Giải quyết tranh chấp.....                                                                                                                | 1618        |
| <b>CHƯƠNG 3. HOÀN THIỆN TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT TRONG</b>                                                                                           |             |
| <b>LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM .....</b>                                                                                                              | <b>1818</b> |
| <b>3.1. Yêu cầu hoàn thiện .....</b>                                                                                                             | <b>1818</b> |
| 3.1.1. Bảo đảm và mở rộng quyền quản lý lao động của người sử dụng<br>lao động trong mối tương quan với bảo vệ quyền lợi người lao động<br>..... | 1818        |
| 3.1.2. Tăng cường đảm bảo trật tự kỷ cương của Nhà nước và xã hội<br>trong lĩnh vực lao động.....                                                | 1819        |
| 3.1.3. Đáp ứng yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất<br>nước và hội nhập quốc tế.....                                          | 1919        |
| <b>3.2. Một số giải pháp hoàn thiện trách nhiệm vật chất.....</b>                                                                                | <b>1919</b> |
| 3.2.1. Về mức bồi thường và cách thức thực hiện bồi thường                                                                                       | 1921        |
| 3.2.2. Về việc phân chia bồi thường thành hai trường hợp...                                                                                      | 2122        |
| 3.2.3. Về hợp đồng trách nhiệm .....                                                                                                             | 2222        |
| 3.2.4. Về vấn đề thời hiệu xử lý trách nhiệm vật chất.....                                                                                       | 2222        |
| <b>KẾT LUẬN .....</b>                                                                                                                            | <b>24</b>   |

## **MỞ ĐẦU**

### **1. Tính cấp thiết của đề tài**

Đẩy mạnh quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước là một trong những mục tiêu quan trọng trong đường lối phát triển kinh tế đất nước ta. Từ Đại hội lần thứ VII đến lần thứ IX của Đảng đều nhấn mạnh chủ trương phát triển kinh tế này. Báo cáo chính trị Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX của Đảng đã chỉ rõ: “Đường lối kinh tế của Đảng ta là: Đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, xây dựng nền kinh tế độc lập, tự chủ, đưa nước ta trở thành một nước công nghiệp; ưu tiên phát triển lực lượng sản xuất, đồng thời xây dựng quan hệ sản xuất phù hợp theo định hướng xã hội chủ nghĩa.... Ngoài ra, Đảng ta cũng khẳng định chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2001-2010 là chiến lược đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa theo định hướng xã hội chủ nghĩa, xây dựng nền tảng để đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp.

Kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất là một trong những vấn đề thực tiễn gắn liền với tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Để thực hiện được quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đòi hỏi phải có những người lao động có tác phong công nghiệp. Không thể sử dụng người lao động vô kỷ luật, vô tổ chức, không có tác phong công nghiệp để thực hiện và sử dụng công nghệ hiện đại. Do đó, tác phong công nghiệp là một yêu cầu tất yếu đối với người lao động trong xã hội công nghệ hiện đại. Nó đồng thời còn được xem như là một trong những nhân tố quan trọng góp phần đem lại thắng lợi của công cuộc xây dựng đất nước. Để có được tác phong công nghiệp, việc tuân thủ kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất của người lao động giữ một vai trò quan trọng. Chính việc chấp hành nghiêm chỉnh các quy định về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất sẽ tạo và rèn luyện cho người lao động có được tác phong làm việc công nghiệp. Các quy định về thời gian làm việc, các quy tắc và trật tự trong quá trình làm việc sẽ dần buộc người lao động tuân thủ đúng kỷ luật lao động,

tạo cho họ thói quen chấp hành kỷ luật. Trên cơ sở đó, người lao động sẽ làm tốt nhiệm vụ được giao.

Vấn đề thiệt hại trong khoa học pháp lý nói chung và khoa học luật lao động nói riêng là một vấn đề hết sức nhạy cảm vì nó liên quan trực tiếp đến những lợi ích vật chất thiết thân của các bên. Trong chế độ trách nhiệm bồi thường của luật lao động thì trách nhiệm vật chất là một nội dung tương đối quan trọng. Đây là trách nhiệm của người lao động phải bồi thường thiệt hại cho người sử dụng lao động khi họ có hành vi vi phạm kỷ luật và gây thiệt hại về tài sản cho người sử dụng lao động. Trách nhiệm vật chất có liên quan, ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống người lao động cũng như vấn đề tổ chức lao động sản xuất của các đơn vị sử dụng lao động. Vì vậy, pháp luật lao động cần có những quy định chặt chẽ nhằm đảm bảo đời sống cho người lao động, đồng thời đảm bảo quyền sở hữu tài sản hợp pháp của người sử dụng lao động thuộc mọi thành phần kinh tế; thông qua đó góp phần ổn định sản xuất xã hội và là vai trò vô cùng quan trọng trong việc điều hòa mâu thuẫn về lợi ích của các bên.

Tuy nhiên, trong nền kinh tế thị trường hiện nay, người lao động đem sức lao động của mình làm việc cho người sử dụng lao động và phải tuân theo sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động thông qua việc thuê mướn, sử dụng lao động nhằm thu được những giá trị mới lớn hơn – lợi nhuận. Do vậy, mục tiêu đạt được lợi ích tối đa luôn là động lực trực tiếp của các bên nên giữa họ khó có thể thống nhất được các quyền và nghĩa vụ trong quá trình thực hiện quan hệ lao động. Những lợi ích đối lập này giữa người lao động và người sử dụng lao động sẽ trở thành mâu thuẫn, bất đồng nếu hai bên không dung hoà được quyền lợi của nhau.

Kể từ khi ban hành Bộ luật lao động đến nay, vấn đề về bồi thường thiệt hại theo trách nhiệm vật chất đã được quy định tương đối đầy đủ. Tuy nhiên, còn nhiều điểm bất cập chưa phù hợp với thực tiễn nên đã gây ra nhiều khó khăn khi áp dụng trên thực tế. Mặt khác, còn nhiều vấn đề hiện nay chưa được đề cập đến nhưng thực tế giải quyết tranh chấp ở Tòa án

đang gặp phải. Thêm vào đó là sự hiểu biết pháp luật của người lao động còn hạn chế và sự mâu thuẫn về lợi ích như đã nêu ở trên... là những nguyên nhân dẫn đến sự sai phạm trong việc xử lý bồi thường trong thời gian qua ở các doanh nghiệp.

Xuất phát từ tầm quan trọng của trách nhiệm vật chất đối với hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp cũng như đời sống của người lao động; xuất phát từ tính cấp thiết phải làm rõ các quy định của pháp luật về trách nhiệm vật chất; với mong muốn tìm hiểu, phân tích nguyên nhân thực trạng và góp ý làm hoàn thiện hơn pháp luật về trách nhiệm vật chất; tôi mạnh dạn chọn đề tài “Trách nhiệm vật chất trong luật Lao động Việt Nam - thực trạng và phương hướng hoàn thiện” làm đề tài cho luận văn của mình.

## **2. Tình hình nghiên cứu của đề tài**

Các công trình nghiên cứu về các chế định của pháp luật lao động Việt Nam như hợp đồng lao động, tranh chấp lao động, giải quyết tranh chấp lao động, đình công, tiền lương... đã được thực hiện khá nhiều. Tuy nhiên, nghiên cứu sâu vấn đề về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất lại không nhiều. Vấn đề về trách nhiệm kỷ luật lao động đã được quan tâm hơn song vấn đề về trách nhiệm vật chất lại chưa được quan tâm đúng mức.

Giáo trình Luật Lao động của một số trường đại học có viết về trách nhiệm vật chất như giáo trình Luật lao động của Trường Đại học Luật Hà Nội năm 2009; giáo trình Luật lao động Việt Nam của trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn năm 1995; giáo trình luật Lao động của Đại học Huế (hệ từ xa) năm 2003. Song, với tư cách là một nội dung trong chế định về kỷ luật lao động thì trách nhiệm vật chất mới chủ yếu được đề cập đến với những vấn đề cơ bản nhất về khái niệm và nội dung theo quy định của pháp luật hiện hành.

Một số bài viết mang tính chất nghiên cứu trao đổi và các luận văn thạc sỹ, các luận án tiến sỹ, tuy có đề cập đến trách nhiệm vật chất nhưng

lại thường gắn với trách nhiệm kỷ luật lao động như “Pháp luật về kỷ luật lao động ở Việt Nam – Thực trạng và phương hướng hoàn thiện” luận án Tiến sỹ của Trần Thị Thúy Lâm, “Chế độ kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất trong luật lao động Việt Nam – Những vấn đề lý luận và thực tiễn” luận văn thạc sỹ của Đỗ Thị Dung, “Một số vấn đề cơ về kỷ luật lao động trong Bộ luật Lao động” của Nguyễn Hữu Chí đăng trên tạp chí luật học số 2/1998, “Khái niệm và bản chất pháp lý của kỷ luật lao động” của Trần Thị Thúy Lâm đăng trên tạp chí Luật học số 9 năm 2006...

Nhìn chung, các bài viết và luận văn đã nêu lên một số khía cạnh khác nhau của trách nhiệm vật chất. Tuy nhiên, chưa có công trình nào nghiên cứu hệ thống và toàn diện về trách nhiệm vật chất, những vướng mắc trong thực tiễn áp dụng cũng như những giải pháp tổng thể để hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm vật chất ở Việt Nam.

### **3. Mục đích và phạm vi nghiên cứu của đề tài**

Mục đích nghiên cứu của đề tài là nghiên cứu một cách toàn diện, có hệ thống để góp phần làm sáng tỏ những vấn đề lý luận cơ bản về trách nhiệm vật chất, thực tiễn áp dụng các quy định về trách nhiệm vật chất hiện hành, từ đó dựa trên quan điểm định hướng cơ bản của Đảng và Nhà nước về phát triển kinh tế, công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa lao động, quan hệ lao động... đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm vật chất ở nước ta hiện nay.

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

*Thứ nhất*, nghiên cứu một cách có hệ thống và đầy đủ các quy định của pháp luật lao động Việt Nam liên quan đến trách nhiệm vật chất. Làm sáng tỏ cơ sở lý luận của vấn đề trách nhiệm vật chất trong kỷ luật lao động và làm nổi bật vai trò quan trọng của trách nhiệm vật chất đối với doanh nghiệp. Trên cơ sở đó, so sánh với pháp luật lao động về trách nhiệm vật chất của một số nước trên thế giới.

*Thứ hai, nghiên cứu rõ các quy định của pháp luật lao động về trách nhiệm vật chất và tình hình thực hiện các quy định này của pháp luật.*

*Thứ ba, thông qua việc nghiên cứu thực tiễn áp dụng để đưa ra các đánh giá tổng quan về thực trạng áp dụng pháp luật về trách nhiệm vật chất và nêu lên các kiến nghị có thể áp dụng cho Việt Nam trong việc hoàn thiện pháp luật đối với lĩnh vực này đồng thời xây dựng cơ chế cho việc áp dụng chúng một cách phù hợp với pháp luật và tập quán quốc tế.*

Phạm vi nghiên cứu của đề tài trước hết tập trung nghiên cứu làm rõ mặt lý luận cũng như các quy định của pháp luật lao động về trách nhiệm vật chất, đồng thời cũng đi sâu tìm hiểu tình hình thực trạng của việc áp dụng trách nhiệm vật chất ở các doanh nghiệp. Trên cơ sở đó, đưa ra đánh giá về thực trạng áp dụng và phương hướng hoàn thiện cho pháp luật Việt Nam. Trong quá trình nghiên cứu, lý giải và bình luận các quy định của trách nhiệm vật chất, chúng tôi có nghiên cứu, tham khảo, tìm hiểu quy định của pháp luật một số nước trên thế giới.

#### **4. Phương pháp nghiên cứu**

Cũng như nhiều khoa học pháp lý khác, trong quá trình tìm hiểu và nghiên cứu đề tài, luận văn sử dụng phương pháp biện chứng duy vật của chủ nghĩa Mác – Lê Nin và tư tưởng Hồ Chí Minh, cũng như quan điểm đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước về quan hệ lao động trong cơ chế thị trường nói chung và trách nhiệm vật chất nói riêng làm cơ sở phương pháp luận cho việc tìm hiểu nghiên cứu đánh giá vấn đề theo một quan điểm đúng đắn, biện chứng và khoa học. Trong từng nội dung cụ thể, luận văn sử dụng các phương pháp khác nhau một cách có hệ thống và nhất quán nhằm làm sáng tỏ vấn đề cần nghiên cứu như sử dụng phương pháp thống kê, phân tích, tổng hợp, điều tra, khảo sát... Luận văn cũng sử dụng phương pháp phân tích, so sánh các quy định của pháp luật quốc tế và pháp luật của một số quốc gia điển hình, thu thập kinh nghiệm thực tiễn của một số quốc gia trong việc quy định và áp dụng các vấn đề liên quan đến trách nhiệm vật chất. Từ đó, rút ra những ưu điểm trong pháp luật

quốc tế và một số nước điển hình; xem xét tính phù hợp với điều kiện của Việt Nam để hướng tới hoàn thiện các quy định của pháp luật Việt Nam trong việc quy định các vấn đề liên quan đến trách nhiệm vật chất.

### **5. Kết cấu của luận văn.**

Luận văn về đề tài “Trách nhiệm vật chất trong luật Lao động Việt Nam- thực trạng và phương hướng hoàn thiện”, ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo được kết cấu gồm 3 chương:

Chương 1: Khái quát chung về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất

Chương 2: Trách nhiệm vật chất theo pháp luật lao động ở Việt Nam

Chương 3: Hoàn thiện trách nhiệm vật chất trong luật lao động Việt Nam.

# **CHƯƠNG 1. KHÁI QUÁT CHUNG VỀ KỶ LUẬT LAO ĐỘNG VÀ TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT**

## **1.1. Khái niệm kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất.**

### **1.1.1. Khái niệm kỷ luật lao động**

Kỷ luật tồn tại ở các dạng như: kỷ luật lao động, kỷ luật của các tổ chức Đảng, đoàn thể... Trong quan hệ lao động, kỷ luật lao động được coi là tổng thể những quy định có tính chất bắt buộc đối với các thành viên tham gia quá trình lao động.

Tính chất của kỷ luật lao động do quan hệ sản xuất thống trị trong xã hội mà trước hết là quan hệ sở hữu về tư liệu sản xuất quyết định. Mỗi khi phương thức sản xuất xã hội thay đổi thì bản chất và hình thức kỷ luật cũng thay đổi. Kỷ luật lao động xã hội chủ nghĩa là kỷ luật lao động tự giác, biểu hiện của quan hệ sản xuất xã hội chủ nghĩa và quan hệ lao động hợp tác của những người lao động. Quan hệ sản xuất đó đã tạo ra và khuyến khích mối quan hệ tự nguyện, tự giác đối với người lao động và coi lao động là nghĩa vụ đối với xã hội.

### **1. 1. 2. Khái niệm trách nhiệm vật chất.**

Trách nhiệm vật chất trong quan hệ lao động là loại trách nhiệm pháp lý do người sử dụng lao động áp dụng với người lao động bằng cách bắt buộc người lao động phải bồi thường những thiệt hại về tài sản do hành vi vi phạm kỷ luật lao động của họ gây ra. Trách nhiệm vật chất trong luật lao động có những đặc điểm cơ bản sau:

*Thứ nhất*, trách nhiệm vật chất trong luật lao động chỉ áp dụng đối với một bên của quan hệ lao động đó là người lao động làm công ăn lương theo hợp đồng lao động.

*Thứ hai*, trách nhiệm vật chất chỉ phát sinh trong trường hợp người lao động thực hiện quyền và nghĩa vụ lao động của mình khi tham gia vào quan hệ lao động.

*Thứ ba*, trách nhiệm vật chất do người sử dụng lao động áp dụng với người lao động.

*Thứ tư*, tài sản bị thiệt hại thuộc quyền quản lý, sử dụng, bảo quản, lưu giữ hoặc chế biến.... của người lao động dựa trên chức năng, nhiệm vụ của người lao động hoặc hợp đồng trách nhiệm.

## **1.2. Sự cần thiết quy định trách nhiệm vật chất trong luật lao động**

### **1.2.1. Đảm bảo và củng cố mối quan hệ hài hòa, ổn định của các bên trong quan hệ lao động**

Nếu không có các quy định về trách nhiệm vật chất thì sẽ không thể đảm bảo được mọi người, mọi tập thể tự giác và có trách nhiệm đầy đủ trong việc thực hiện nghĩa vụ lao động. Điều này sẽ góp phần vào việc người lao động sẽ cố gắng hoàn thành nghĩa vụ của mình, đồng thời đảm bảo được kỷ luật, trật tự trong doanh nghiệp.

### **1.2.2. Đảm bảo lợi ích hợp pháp, chính đáng của các bên tham gia quan hệ lao động**

Quy định về trách nhiệm vật chất trong luật lao động cần thiết để đảm bảo cho sự đền bù lại toàn bộ hoặc một phần thiệt hại vật chất cho người sử dụng lao động. Mặt khác, bồi thường theo chế độ vật chất còn là “cứu cánh” cho người lao động giúp họ thoát khỏi những nghĩa vụ về tài sản bởi nó quy định những khả năng họ được miễn trách nhiệm hoặc được giảm bớt trách nhiệm do mình gây ra, đồng thời giúp họ có khả năng thực hiện được nghĩa vụ bồi thường mà không làm ảnh hưởng quá nhiều đến đời sống của người lao động.

## **1.3. Điều chỉnh pháp luật về trách nhiệm vật chất trong quan hệ lao động**

### **1.3.1. Phạm vi, đối tượng điều chỉnh**

Trách nhiệm vật chất chỉ phát sinh khi nó hội tụ đủ các yếu tố sau:

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

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

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

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

### 1.3.2. Căn cứ áp dụng trách nhiệm vật chất

*Có hành vi vi phạm kỷ luật lao động:* Hành vi vi phạm kỷ luật lao động là sự vi phạm các nghĩa vụ lao động. Các nghĩa vụ này được quy định chủ yếu trong nội quy lao động và trong quá trình quản lý điều hành trực tiếp của người sử dụng lao động. Kỷ luật lao động không áp dụng đối với hành vi vi phạm ngoài nghĩa vụ yêu cầu.

*Có thiệt hại về tài sản cho người sử dụng lao động:* Xác định căn cứ này là tìm ra tài sản bị thiệt hại là gì, tài sản đó bị hư hỏng hay bị mất, số lượng và giá trị của sự thiệt hại là bao nhiêu.

*Có quan hệ nhân quả giữa hành vi vi phạm kỷ luật lao động và thiệt hại tài sản:* Xác định quan hệ nhân quả này là quá trình chứng minh rằng sự thiệt hại tài sản của người sử dụng lao động do hành vi vi phạm kỷ luật lao động gây ra; hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động là nguyên nhân, còn thiệt hại về tài sản là kết quả tất yếu của nguyên nhân đó. Nếu giữa hành vi vi phạm kỷ luật lao động và thiệt hại tài sản xảy ra không có mối liên hệ nhân quả này thì người vi phạm không phải bồi thường.

*Lỗi của người vi phạm:* Nếu có lỗi người gây thiệt hại mới phải bồi thường; không có lỗi mặc dù có đầy đủ 3 căn cứ trên thì cũng không đủ điều kiện để áp dụng chế độ trách nhiệm vật chất..

### 1.3.3. Xác định mức bồi thường và cách thức thực hiện bồi thường

*Trường hợp thứ nhất:* Người lao động làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại cho tài sản của doanh nghiệp thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật về những thiệt hại xảy ra. Trong trường hợp này, việc bồi thường cơ bản là theo trách nhiệm dân sự. Cách thức bồi thường là khấu trừ dần vào tiền lương của người lao động.

*Trường hợp thứ hai:* Người lao động làm mất dụng cụ, thiết bị, làm mất các loại tài sản khác do doanh nghiệp giao hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép. Trong trường hợp này thì tùy từng trường hợp người

lao động sẽ phải bồi thường một phần hoặc toàn bộ thiệt hại theo giá thị trường của tài sản, trong trường hợp bất khả kháng thì không phải bồi thường.

Với những quy định này, chúng ta có thể thấy trường hợp người lao động làm mất mát tài sản hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép, thì cách xác định mức bồi thường hoàn toàn khác với trường hợp làm hư hỏng tài sản.

#### 1.3.4. Trình tự, thủ tục áp dụng trách nhiệm vật chất

Thẩm quyền, thời hiệu và thủ tục tiến hành xử lý bồi thường theo chế độ trách nhiệm vật chất được áp dụng như quy định đối với thẩm quyền, thời hiệu, thủ tục tiến hành xử lý kỷ luật lao động. Trong phiên họp, người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động và thiệt hại xảy ra. Còn người lao động thì có quyền tự do bào chữa hoặc nhờ người khác bào chữa cho mình. Sự tham gia của tổ chức công đoàn sẽ đảm bảo cho việc giải quyết bồi thường diễn ra công khai, công bằng và áp dụng mức bồi thường phù hợp với thực tế cũng như các quy định của pháp luật. Khi quyết định mức bồi thường cần xét đến thực trạng hoàn cảnh gia đình, nhân thân và tài sản của đương sự. Việc xét xử lý bồi thường phải lập thành biên bản, quyết định xử lý bồi thường phải được gửi cho người lao động và công đoàn cơ sở..

#### 1.3.5. Giải quyết tranh chấp

Tranh chấp về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất là một nội dung cụ thể của tranh chấp lao động và được giải quyết theo thủ tục giải quyết tranh chấp lao động nói chung. Tranh chấp lao động về trách nhiệm vật chất thường là tranh chấp lao động cá nhân. Tranh chấp lao động cá nhân được giải quyết thông qua hòa giải tại hội đồng hòa giải cơ sở/hòa giải viên lao động hoặc thông qua thủ tục tư pháp tại Tòa án nhân dân. Hệ thống tòa án nhân dân gồm: các thẩm phán chuyên trách thuộc tòa án nhân dân quận, huyện, tòa lao động thuộc tòa án nhân dân tỉnh, tòa lao động thuộc Tòa án Nhân dân tối cao.

## **CHƯƠNG 2. TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM**

### **2.1. Lược sử hình thành và phát triển quy định pháp luật lao động về trách nhiệm vật chất ở Việt Nam**

Lịch sử hình thành và phát triển của chế độ trách nhiệm vật chất trong luật lao động gắn liền với lịch sử hình thành của luật lao động. Trong thời kỳ thuộc địa dưới chế độ đô hộ của thực dân Pháp, kỷ luật lao động ở Việt Nam chỉ là những quy định hết sức nghiêm ngặt, trắng trợn đối với người lao động trong các công sở, đồn điền. Ngay từ sau năm 1945, trong các văn bản pháp luật đầu tiên do nước Việt Nam dân chủ cộng hòa ban hành, cơ chế đảm bảo quyền lợi của các bên trong quan hệ lao động đã được chú trọng qua các quy định cụ thể về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất như: Sắc lệnh số 29 do Chủ tịch Hồ Chí Minh ký ngày 12/03/1947.

Từ năm 1954 đến năm 1986 chúng ta chủ trương thiết lập một nền kinh tế tập trung, bao cấp với vai trò độc tôn của nền kinh tế quốc doanh và tập thể. Việc bảo vệ tài sản xã hội chủ nghĩa được đề cao, Nhà nước ban hành hàng loạt các văn bản pháp luật đưa ra các chế độ xử lý đối với các hành vi gây thiệt hại đến tài sản Nhà nước. Từ Nghị định số 233/HĐBT ngày 22/06/1990 của Hội đồng Bộ trưởng ban hành quy chế lao động trong các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, pháp lệnh hợp đồng lao động năm 1990, pháp lệnh bảo hộ lao động năm 1991 đến Bộ luật lao động năm 1994 quy định chế độ bồi thường thiệt hại với tư cách là một hình thức trách nhiệm pháp lý đảm bảo cho quan hệ lao động ngày càng được hoàn thiện.

### **2.2. Thực trạng quy định pháp luật về trách nhiệm vật chất**

#### **2.2.1. Căn cứ áp dụng trách nhiệm vật chất**

Hiểu một cách chung nhất thì: “Trách nhiệm vật chất của người lao động trong quan hệ lao động là trách nhiệm bồi thường những thiệt hại về tài sản do hành vi vi phạm kỷ luật lao động hoặc thiếu tinh thần trách nhiệm trong sản xuất, công tác gây ra”.

Trách nhiệm vật chất chỉ phát sinh khi có các căn cứ do pháp luật quy định. Nói chung, các căn cứ xác định trách nhiệm vật chất cũng là căn cứ xác định bồi thường thiệt hại nói chung. Tuy nhiên, chúng không hoàn toàn đồng nhất mà trách nhiệm vật chất có những đặc thù cơ bản sau đây:

- *Về hành vi vi phạm*: Đó là 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 quy định của pháp luật lao động và nội quy lao động mà người sử dụng lao động đã đề ra..

- *Về vấn đề lỗi*: Trách nhiệm vật chất có thể được áp dụng đối với các lỗi vô ý và lỗi cố ý. Nhưng đương nhiên, chúng ta cũng cần hiểu rằng, 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 mới được áp dụng.

#### 2.2.2. Xác định mức bồi thường và cách thức thực hiện bồi thường

Điều 89 Bộ luật lao động sửa đổi, bổ sung quy định “Người lao động làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại cho tài sản doanh nghiệp thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật về thiệt hại đã gây ra. Nếu gây thiệt hại không nghiêm trọng do sơ suất, phải bồi thường nhiều nhất 3 tháng lương và khấu trừ dần vào lương theo quy định tại Điều 60 của Bộ luật này”.

Điều 90 Bộ luật lao động được sửa đổi, bổ sung quy định “Người lao động làm mất dụng cụ, thiết bị, làm mất các tài sản khác do doanh nghiệp giao hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép thì tùy trường hợp phải bồi thường thiệt hại một phần hay toàn bộ theo thời giá thị trường; trong trường hợp có hợp đồng trách nhiệm thì phải bồi thường theo hợp đồng trách nhiệm, trong trường hợp bất khả kháng thì không phải bồi thường”.

Như vậy, nguyên tắc chung là mức bồi thường trong trách nhiệm vật chất không được vượt quá mức thiệt hại trực tiếp họ gây ra. Đối với trường hợp làm mất tài sản, nguyên tắc chung là bồi thường một phần hay toàn bộ theo thời giá thị trường, pháp luật không quy định cách thức bồi thường cụ

thể. Dù áp dụng theo mức một phần hay toàn bộ theo giá thị trường thì người lao động cũng phải quy định trước trong nội quy lao động của đơn vị mình. Để đảm bảo quyền tự do định đoạt của các bên, pháp luật cũng thừa nhận những trường hợp phải bồi thường theo hợp đồng trách nhiệm. Thông thường hợp đồng này được ký kết khi người sử dụng lao động giao cho người lao động quản lý những tài sản có giá trị lớn, có vai trò quan trọng trong việc sản xuất mà việc mất mát, hư hỏng sẽ xảy ra những hậu quả lớn và lâu dài.

### 2.2.3. Trình tự, thủ tục và thời hiệu áp dụng trách nhiệm vật chất

Về cơ bản, trình tự, thủ tục và thời hiệu áp dụng trách nhiệm vật chất cũng giống như xử lý kỷ luật lao động.

#### a. Thời hiệu áp dụng trách nhiệm vật chất

Theo Điều 86 Bộ luật lao động thì thời hiệu xử lý vi phạm kỷ luật lao động tối đa là 3 tháng kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm, trường hợp đặc biệt cũng không quá 6 tháng. Nghị định 33/2003/NĐ-CP ngày 02/04/2003 sửa đổi bổ sung nghị Nghị định 41/CP có quy định “thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 3 tháng, kể từ ngày xảy ra hoặc phát hiện ra hành vi vi phạm, trường hợp có hành vi vi phạm liên quan đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ kinh doanh của doanh nghiệp thì thời hiệu xử lý tối đa là 6 tháng”.

#### b. Thủ tục áp dụng trách nhiệm vật chất.

*Người có thẩm quyền áp dụng trách nhiệm vật chất:* Người có thẩm quyền áp dụng trách nhiệm vật chất đối với người lao động là người sử dụng lao động.

*Thủ tục áp dụng trách nhiệm vật chất:* Trước khi tiến hành áp dụng trách nhiệm vật chất đối với người lao động, người sử dụng lao động phải lập hồ sơ, trong đó có chứa đựng những tài liệu liên quan đến hành vi vi phạm để xử lý theo trách nhiệm vật chất của người lao động.

Sau khi đã chuẩn bị hồ sơ, người sử dụng lao động sẽ tiến hành phiên họp để xử lý kỷ luật và áp dụng trách nhiệm vật chất đối với người lao

động. Trong phiên họp này, người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động và người lao động có quyền được bào chữa cho hành vi của mình. Vì vậy, trong phiên họp bao giờ cũng có sự tham gia của đương sự. Song để tránh tình trạng một số đương sự chây ỳ không đến, ảnh hưởng đến quyền áp dụng trách nhiệm vật chất của người sử dụng lao động, pháp luật vẫn cho phép người sử dụng lao động được tiến hành phiên họp nếu đã 3 lần thông báo bằng văn bản cho người lao động.

*Ra quyết định kỷ luật:* Sau khi tiến hành họp xét kỷ luật, người sử dụng lao động, người sử dụng lao động (hoặc người được ủy quyền theo luật định) sẽ ra quyết định áp dụng trách nhiệm vật chất đối với người lao động. Quyết định áp dụng trách nhiệm vật chất phải được lập bằng văn bản.

#### 2.2.4. Giải quyết tranh chấp

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

Pháp luật quy định người lao động bị xử lý kỷ luật lao động và áp dụng trách nhiệm vật chất trước hết có quyền khiếu nại với người sử dụng lao động trong đơn vị. Người lao động cũng có quyền khiếu nại với thanh tra Nhà nước về lao động theo quy định tại Điều 186 Bộ luật Lao động. Trình tự khiếu nại thực hiện theo Luật Khiếu nại, tố cáo. Người bị xử lý kỷ luật lao động hoặc phải bồi thường trách nhiệm theo chế độ trách nhiệm vật chất trong khi chờ cơ quan có thẩm quyền giải quyết khiếu nại vẫn phải chấp hành quyết định kỷ luật, bồi thường theo chế độ trách nhiệm vật chất. Khi cơ quan có thẩm quyền kết luận quyết định của người sử dụng lao động là sai, người sử dụng lao động phải hủy bỏ quyết định đó, xin lỗi công khai, khôi phục danh dự và mọi quyền lợi vật chất cho người lao động.

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

Các tranh chấp lao động cá nhân về xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải, bồi thường thiệt hại có thời hiệu yêu cầu giải quyết là 1 năm kể từ ngày bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích bị xâm phạm. Các tranh

chấp lao động tập thể về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất thì thời hiệu giải quyết tranh chấp lao động là một năm kể từ ngày mỗi bên cho rằng quyền và lợi ích bị xâm phạm.

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

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

Xử phạt vi phạm hành chính về các hành vi vi phạm kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất là việc áp dụng các biện pháp chế tài đối với người sử dụng lao động không tuân thủ các quy định của pháp luật lao động và trách nhiệm vật chất. Để đảm bảo cho quá trình quản lý doanh nghiệp hiệu quả, pháp luật lao động quy định một quyền năng cho người sử dụng lao động là: xây dựng nội quy lao động và xử lý kỷ luật người lao động. Điều 12 Nghị định 47/2010/NĐ-CP đã có các quy định về xử phạt đối với các hành vi vi phạm kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất.

## **CHƯƠNG 3. HOÀN THIỆN TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT TRONG LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM**

### **3.1. Yêu cầu hoàn thiện**

#### **3.1.1. Bảo đảm và mở rộng quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động trong mối tương quan với bảo vệ quyền lợi người lao động**

Quyền quản lý lao động trước hết thể hiện ở việc người sử dụng lao động có quyền tự chủ trong quản lý, tự chịu trách nhiệm về các quyết định trong lĩnh vực quản lý của mình, có quyền lựa chọn và áp dụng các biện pháp quản lý cho phù hợp. Pháp luật sẽ không quy định cụ thể mà do người sử dụng lao động quy định trong nội quy lao động của đơn vị mình. Người sử dụng lao động có toàn quyền xử lý hay không xử lý kỷ luật đối với người lao động. Tuy nhiên, nếu đã xử lý kỷ luật người lao động, người sử dụng lao động cũng vẫn phải tuân thủ theo các quy định của pháp luật.

Bảo vệ người lao động luôn được coi là nguyên tắc cơ bản quan trọng nhất trong bộ luật lao động. Người lao động vì thế yếu, vì việc làm nhiều khi phải chấp nhận những kỷ cương khắc nghiệt đó. Bên cạnh đó, sự hiểu biết pháp luật của người lao động còn hạn chế, họ lại chưa biết bảo vệ quyền lợi của chính mình nên nhiều khi mặc nhiên chấp nhận sự lạm quyền của giới chủ. Song sự quan tâm này cần phải đúng mức nhằm sử dụng lao động hợp lý, hiệu quả, tránh tình trạng người lao động coi thường, không tuân thủ kỷ luật lao động....

#### **3.1.2. Tăng cường đảm bảo trật tự kỷ cương của Nhà nước và xã hội trong lĩnh vực lao động**

Kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất xét cho cùng cũng là một dạng trách nhiệm và kỷ luật của Nhà nước được Nhà nước ghi nhận và quy định trong các văn bản pháp luật. Do đó, về nguyên tắc kỷ luật mà người sử dụng lao động duy trì trong doanh nghiệp cũng phù hợp với kỷ cương chung của Nhà nước và xã hội. Vì vậy, bên cạnh việc đảm bảo quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động, quyền lợi của người lao động,

pháp luật về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất cũng phải hướng đến đảm bảo trật tự kỷ cương của Nhà nước trong lĩnh vực lao động.

### **3.1.3. Đáp ứng yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế**

Kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất là một trong những vấn đề thực tiễn gắn liền với tiến trình hiện đại hóa, công nghiệp hóa đất nước. Để thực hiện được quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đòi hỏi phải có những người lao động có tác phong công nghiệp và pháp luật về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất cũng phải đáp ứng yêu cầu này. Pháp luật về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất tạo quyền tự chủ hơn cho người sử dụng lao động và đặt ra những yêu cầu kỷ luật cao hơn nhằm tạo cho người lao động tác phong công nghiệp.

Bên cạnh việc đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, pháp luật về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất còn phải đáp ứng yêu cầu của tiến trình hội nhập quốc tế. Việt Nam được đánh giá là một trong những nước đang phát triển, đã ra nhập diễn đàn kinh tế Châu Á – Thái Bình Dương và Tổ chức Thương mại Thế giới. Trong xu thế hội nhập đó, pháp luật Việt Nam càng cần phải xích hơn với pháp luật các nước.

## **3.2. Một số giải pháp hoàn thiện trách nhiệm vật chất**

### **3.2.1. Về mức bồi thường và cách thức thực hiện bồi thường**

*Thứ nhất*, Điều 89 Bộ luật lao động được thiết kế có tính mệnh lệnh nên trên thực tế đã gây ra nhiều cách hiểu: nếu người lao động gây thiệt hại cho người sử dụng lao động thì đương nhiên phải bồi thường, kể cả khi không có yêu cầu. Đây là điểm không phù hợp với các nguyên tắc tự do thỏa thuận giữa các bên và nguyên tắc bảo vệ người lao động. Vì vậy, các quy định của luật về trách nhiệm vật chất nên bổ sung thêm quy định về việc giải phóng người lao động khỏi trách nhiệm bồi thường khi người sử dụng lao động không yêu cầu.

*Thứ hai*, Điều 89 cũng quy định mức, cách thực hiện bồi thường cho người lao động gây thiệt hại không nghiêm trọng (dưới 5 triệu đồng) do sơ suất thì phải bồi thường nhiều nhất 3 tháng lương và khấu trừ dần vào lương. Quy định trên dẫn đến hai cách hiểu về việc bồi thường đối với người lao động gây thiệt hại nghiêm trọng như sau:

*Cách hiểu thứ nhất*, người lao động cũng sẽ bị áp dụng trách nhiệm vật chất trong luật lao động tức là chỉ phải bồi thường những thiệt hại trực tiếp với trình tự, thủ tục được tiến hành theo quy định của luật lao động, nhưng mức bồi thường không phải là 3 tháng lương mà sẽ bồi thường theo giá trị thị trường một lần hay nhiều lần theo thỏa thuận hoặc quyết định của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền..

*Cách hiểu thứ hai*, nếu người lao động gây thiệt hại tài sản cho người sử dụng lao động với giá trị thiệt hại trên 5 triệu đồng thì sẽ không áp dụng trách nhiệm vật chất theo quy định của pháp luật lao động mà chuyển sang áp dụng trách nhiệm bồi thường thiệt hại theo luật dân sự, theo nguyên tắc bồi thường toàn bộ, kịp thời và nhanh chóng.

Để bảo vệ quyền, lợi ích và đảm bảo cuộc sống cho người lao động đồng thời cũng đảm bảo được quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, pháp luật cần quy định rõ hơn.

Nghị định 41/CP quy định 5 triệu là căn cứ xác định tính nghiêm trọng hay không nghiêm trọng của thiệt hại là hoàn toàn không dựa vào căn cứ nào và không phù hợp với thực tế, bởi vì có rất nhiều doanh nghiệp với quy mô lớn, nhỏ khác nhau. Và nếu người lao động bị bồi thường một khoản tiền lớn và đến khi chấm dứt hợp đồng lao động phải khấu trừ số tiền mà người lao động phải bồi thường cho người sử dụng lao động vẫn chưa kết thúc thì sẽ giải quyết như thế nào?

Trong trường hợp này, chúng ta sẽ áp dụng Điều 43 Bộ luật lao động sửa đổi, bổ sung, cụ thể: “Trong thời hạn bảy ngày, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có

liên quan đến quyền lợi mỗi bên; trong trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không quá 30 ngày”.

Quy định này có nghĩa là số tiền còn thiếu người lao động sẽ phải thanh toán một lần với người sử dụng lao động. Nhưng vấn đề đặt ra ở đây là khoản tiền còn thiếu sẽ được thanh toán thế nào trong trường hợp hợp đồng lao động chấm dứt do hành vi đơn phương chấm dứt trái pháp luật của người sử dụng lao động và người lao động không quay trở lại làm việc. Như vậy, điều luật này nên được mở rộng theo hướng “trong trường hợp người lao động chấm dứt hợp đồng lao động, thì khoản bồi thường chưa được thanh toán hết được xem là khoản nợ của người lao động đối với người sử dụng lao động, nếu việc chấm dứt hợp đồng lao động là do lỗi của người lao động thì người lao động được thực hiện nghĩa vụ bồi thường theo cách trả dần hàng tháng”.

*Thứ ba*, theo điều luật này thì việc bồi thường thiệt hại sẽ được thực hiện bằng cách khấu trừ vào lương tháng của người lao động. Mỗi tháng doanh nghiệp sẽ khấu trừ tối đa 30% tiền lương tháng của người lao động. Việc bồi thường thiệt hại bằng cách khấu trừ vào tiền lương tháng là bắt buộc, nếu thực hiện theo cách khác là trái quy định của pháp luật. Như vậy, trong trường hợp người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận cách bồi thường thuận lợi cho cả hai bên như bồi thường lần 1, lần 2...thì cũng là những cách bồi thường trái quy định của pháp luật? Như vậy, việc bắt buộc phải bồi thường bằng cách khấu trừ dần vào lương liệu có còn phù hợp và đảm bảo nguyên tắc tự do thỏa thuận của người lao động và người sử dụng lao động khi mà quyền và lợi ích của hai bên vẫn được đảm bảo?

### 3.2.2. Về việc phân chia bồi thường thành hai trường hợp

Hiện nay, pháp luật đang chia việc bồi thường thành hai trường hợp theo các quy định tại các Điều 89 và Điều 90 Bộ luật Lao động. Tuy nhiên, việc pháp luật phân chia bồi thường thành hai trường hợp là không hợp lý.

Bởi, không phải trường hợp nào tài sản bị mất, giá trị tài sản cũng nhỏ hơn hư hỏng.

### 3.2.3. Về hợp đồng trách nhiệm

Theo điều 90 Bộ luật Lao động, chúng tôi hiểu rằng, hợp đồng trách nhiệm được xem như một dạng xử lý khác ngoài những quy định tại Điều 89 và 90 của Bộ luật Lao động mà được pháp luật thừa nhận. Cho tới nay, ngoài số đưa ra một số khái niệm hợp đồng trách nhiệm thì chưa có quy định cụ thể nào là một hợp đồng trách nhiệm. Vì vậy, nên quy định hợp đồng trách nhiệm phải bằng văn bản và được ký trực tiếp giữa người lao động và người sử dụng lao động. Trong đó quy định rõ trách nhiệm của người được giao quản lý, sử dụng tài sản, công cụ lao động, mức bồi thường và cách bồi thường nếu tài sản bị mất mát hư hỏng. Hợp đồng trách nhiệm có thể là một hợp đồng độc lập, cũng có thể là một hay một vài điều khoản trong hợp đồng giao nhận tài sản. Ngoài ra, trong hợp đồng trách nhiệm cũng cần phân biệt rõ là hợp đồng trách nhiệm cá nhân hay tập thể. Trong hợp đồng trách nhiệm tập thể phải xác định được mức độ chịu trách nhiệm của từng các nhân trong tập thể đó.

### 3.2.4. Về vấn đề thời hiệu xử lý trách nhiệm vật chất

Vấn đề thời hiệu xử lý trách nhiệm vật chất đã được quy định tại Điều 86, Điều 91 Bộ luật Lao động và Nghị định số 41/CP là ba tháng, trong trường hợp đặc biệt cũng không quá 6 tháng. Nhưng trong thực tế vẫn có Tòa án quên không tính thời hiệu khi giải quyết tranh chấp dẫn đến khiếu kiện kéo dài.

Giữa Điều 91 về thời hiệu xử lý trách nhiệm vật chất với Điều 167 Bộ luật lao động về thời hiệu khởi kiện ta thấy rằng cũng tồn tại sự không nhất quán. Nếu như người lao động tham ô tài sản của doanh nghiệp, sau hơn 6 tháng hành vi đó mới bị người sử dụng lao động phát hiện thì người sử dụng lao động không được xử lý kỷ luật và áp dụng trách nhiệm vật chất (nếu không thuộc các trường hợp quy định tại điểm 3, Điều 1 Nghị định số 33/2003/NĐ-CP ngày 02/04/2003 sửa đổi, bổ sung một số điều của

Nghị định số 41/CP ngày 06/7/1995 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất). Nhưng cũng với hành vi đó, nếu người sử dụng lao động khởi kiện ra Tòa án đòi bồi thường thiệt hại căn cứ vào Điều 167 Bộ luật lao động, trong vòng một năm vẫn còn thời hiệu.

3.2.5. Những quy định về giải quyết khiếu nại kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất.

Theo Nghị định 41/CP ngày 6/7/1995, trường hợp người lao động không đồng ý với quyết định xử lý kỷ luật lao động thì người lao động có quyền khiếu nại lên Ủy ban nhân dân các cấp. Cơ quan thanh tra lao động giúp ủy ban nhân dân các cấp trong việc giải quyết các khiếu nại về lao động. Cũng cần lưu ý rằng, Nghị định 41/CP ngày 06/07/1995 không quy định người lao động phải gửi đơn khiếu nại từ Ủy ban nhân dân cấp dưới rồi mới đến cấp trên mà chỉ quy định chung là Ủy ban nhân dân các cấp có thẩm quyền giải quyết khiếu nại kỷ luật lao động. Điều đó có nghĩa là người lao động có thể gửi đơn lên bất cứ cấp nào của Ủy ban nhân dân.

Quy định như vậy là không hợp lý bởi tâm lý của người lao động Việt Nam, họ sẽ chủ yếu gửi đơn lên Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, không đưa đơn lên Ủy ban nhân dân cấp huyện và vô hình chung là dồn việc lên cơ quan cấp trên. Thực tế, Ủy ban nhân dân cũng không thể trực tiếp giải quyết khiếu nại về kỷ luật lao động mà phải thông qua cơ quan chuyên môn thanh tra lao động. Trên cơ sở kết luận của thanh tra lao động, Ủy ban nhân dân sẽ giải quyết khiếu nại cho người lao động. Vì vậy, có thể thấy đây là quy định không phù hợp với thực tế. Hơn nữa, hiện nay Chính phủ đã ban hành Nghị định số 04/2005/NĐ-CP về giải quyết khiếu nại tố cáo trong lĩnh vực lao động. Theo đó, thẩm quyền giải quyết khiếu nại tố cáo thuộc về cơ quan thanh tra lao động.

## KẾT LUẬN

Trách nhiệm vật chất trong luật lao động có ý nghĩa rất lớn để duy trì và ổn định quan hệ lao động trong xã hội, đảm bảo quyền quản lý của người sử dụng lao động đồng thời cũng đảm bảo được quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

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

Nhìn chung, các quy định về bồi thường thiệt hại theo trách nhiệm vật chất đã tạo ra được cơ chế đầy đủ để bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động một cách tương đối chặt chẽ. Tuy nhiên, những quy định này cũng còn nhiều điểm hạn chế, bất cập, nhiều quy định còn khó thực hiện hoặc thực hiện không thống nhất do không có hướng dẫn chi tiết. Mặt khác, do công tác tổ chức thực hiện phần nào còn chưa đáp ứng được yêu cầu, do đó các bên chủ thể áp dụng các quy định của pháp luật chưa triệt để, đặc biệt là đối với người sử dụng lao động. Một thực tế mà hiện nay đang tồn tại khá phổ biến là các doanh nghiệp tuy có ban hành nội quy lao động nhưng có đăng ký ở cơ quan có thẩm quyền hoặc dù có đăng ký ở cơ quan có thẩm quyền thì chưa cụ thể hóa được hành vi vi phạm, cố ý quy định trái pháp luật để tối đa hóa lợi ích của mình. Việc tham khảo ý kiến ban chấp hành công đoàn cơ sở trước khi ban hành nội quy lao động phần lớn chỉ mang tính thủ tục hoặc hiện tượng người sử dụng lao động xử lý kỷ luật lao động còn rất tùy tiện cũng đang diễn ra nhiều trên thực tế.