

CÁC BIỆN PHÁP BẢO ĐẢM THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

ThS. ĐÀO MỘNG DIỆP *

Các biện pháp bảo đảm thực hiện hợp đồng trong pháp luật lao động được hiểu là các biện pháp do các bên thoả thuận lựa chọn trên cơ sở các quy định của pháp luật nhằm bảo đảm cho việc thực hiện nghĩa vụ lao động của các bên trong quan hệ lao động.

Hiện nay, pháp luật chưa quy định cụ thể về các biện pháp bảo đảm thực hiện hợp đồng trong lĩnh vực lao động áp dụng cho hợp đồng lao động, hợp đồng học nghề và hợp đồng thử việc. Pháp luật mới chỉ quy định biện pháp kí quỹ và bảo lãnh áp dụng cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Do đó, việc áp dụng các biện pháp bảo đảm thực hiện hợp đồng trong lĩnh vực lao động trên thực tế vẫn còn gặp khó khăn, vướng mắc nhất định gây ra những hậu quả pháp lí bất lợi cho các bên tham gia thực hiện hợp đồng. Trong phạm vi bài viết này, tác giả bàn về những quy định của pháp luật về các biện pháp bảo đảm thực hiện hợp đồng trong quan hệ lao động để làm cơ sở xem xét, góp phần sửa đổi, bổ sung Bộ luật lao động.

1. Pháp luật lao động về các biện pháp bảo đảm thực hiện hợp đồng

Theo quy định của Bộ luật dân sự năm 2005, để bảo đảm bên có nghĩa vụ sẽ thực hiện nghĩa vụ của mình đối với bên có quyền đồng thời ngăn ngừa và khắc phục những hậu quả xấu do việc không thực hiện hoặc thực hiện không đúng nghĩa vụ gây ra, pháp

luật đã quy định các biện pháp bảo đảm thực hiện nghĩa vụ dân sự gồm có các biện pháp có tính chất tài sản và các biện pháp không có tính chất tài sản. Theo đó, các biện pháp bảo đảm thực hiện nghĩa vụ dân sự gồm có cầm cố, thế chấp, đặt cọc, kí cược, kí quỹ, bảo lãnh và tín chấp. Trong trường hợp các bên có thoả thuận hoặc pháp luật có quy định về biện pháp bảo đảm thì người có nghĩa vụ phải thực hiện biện pháp bảo đảm đó.⁽¹⁾

Trong khi đó, cho đến nay trong các văn bản quy phạm pháp luật về hợp đồng lao động, hợp đồng học nghề, hợp đồng thử việc chưa có quy định cụ thể các biện pháp bảo đảm thực hiện hợp đồng như trong quy định của Bộ luật dân sự năm 2005 tạo hành lang pháp lí vững chắc đảm bảo bên có nghĩa vụ sẽ thực hiện nghĩa vụ đối với bên có quyền hoặc bảo đảm quyền lợi cho bên có quyền trong trường hợp bên có nghĩa vụ vi phạm hợp đồng.

Thực tế cho thấy khi tham gia thực hiện quan hệ lao động, người lao động và người sử dụng lao động trong một số doanh nghiệp đã tự thoả thuận với nhau một số biện pháp bảo đảm thực hiện hợp đồng nhằm ràng buộc nghĩa vụ của nhau về phương diện pháp lí.

Thứ nhất, đối với người lao động làm việc trong các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp tại Việt Nam.

* Khoa luật - Đại học Huế

Biện pháp đặt cọc là biện pháp được áp dụng trong một số doanh nghiệp do người sử dụng lao động đặt ra khi người lao động tham gia kí kết hợp đồng lao động. Theo đó, người lao động giao cho người sử dụng lao động khoản tiền trong thời hạn theo thời hạn của hợp đồng lao động để bảo đảm việc giao kết hoặc thực hiện hợp đồng lao động. Khoản tiền đặt cọc này được xử lí trong trường hợp người lao động kí hợp đồng lao động xong nhưng không thực hiện hợp đồng lao động hoặc người lao động gây ra những hành vi vi phạm hợp đồng lao động làm thiệt hại đến lợi ích của người sử dụng lao động.

Thông thường, khi vào làm việc trong doanh nghiệp người lao động phải đặt cọc từ 10 triệu đồng đến 20 triệu đồng để đảm bảo thực hiện hợp đồng lao động. Trong một số trường hợp, nếu người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật hoặc gây thiệt hại về tài sản, lợi ích của doanh nghiệp hoặc có hành vi tiết lộ bí mật, công nghệ kinh doanh của doanh nghiệp... thì khoản tiền đặt cọc sẽ bù đắp cho những thiệt hại đó. Ngoài ra, khoản tiền đặt cọc còn được sử dụng để trừ vào những hành vi vi phạm của người lao động khi người lao động có hành vi đi muộn, về sớm, vi phạm nội quy lao động, thoả ước lao động tập thể hoặc khi người lao động đình công.

Trên thực tế, có những trường hợp người lao động thoả thuận khoản tiền đặt cọc để đảm bảo thực hiện hợp đồng bằng lời nói hoặc ẩn chứa dưới dạng khoản tiền góp cổ phần mà không thoả thuận bằng văn bản. Hậu quả là khi chấm dứt hợp đồng lao động, người lao động rất khó khăn trong việc lấy

lại khoản tiền đặt cọc. Tuy nhiên, với mục đích tìm kiếm công việc người lao động buộc phải lựa chọn biện pháp đặt cọc để kí hợp đồng lao động với những bất lợi hoặc rủi ro tiềm ẩn.

Ngoài biện pháp bảo đảm thực hiện hợp đồng lao động thông qua đặt cọc, người sử dụng lao động có thể áp dụng biện pháp “giữ chân” người lao động bằng cách thu văn bằng gốc và giấy tờ hợp pháp của người lao động. Với biện pháp này, người sử dụng lao động đã cầm giữ người lao động một cách vô thời hạn, người sử dụng lao động không cho người lao động phá vỡ hợp đồng lao động hoặc người lao động phải có nghĩa vụ gắn bó suốt đời với doanh nghiệp đó. Việc áp dụng biện pháp này đã đánh mất tính tự do, tự nguyện trong quá trình giao kết hợp đồng lao động và cũng tiềm ẩn những nguy cơ xảy ra bất đồng, tranh chấp giữa các bên cũng như để lại những hậu quả pháp lí bất lợi nhất định đối với người lao động trên thực tế.

Thứ hai, đối với người lao động làm việc cho các doanh nghiệp, tổ chức tại nước ngoài, cho người sử dụng lao động nước ngoài.

Theo quy định của pháp luật thì biện pháp bảo đảm thực hiện hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài gồm có biện pháp kí quỹ và biện pháp bảo lãnh. Biện pháp kí quỹ được quy định trong Bộ luật dân sự năm 2005 là việc bên có nghĩa vụ gửi khoản tiền hoặc kim khí quý, đá quý hoặc các giấy tờ trị giá được bằng tiền vào tài khoản phong toả tại ngân hàng để đảm bảo thực hiện nghĩa vụ.⁽²⁾ Biện pháp kí quỹ trong việc bảo đảm thực hiện hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài là việc

người lao động thoả thuận với doanh nghiệp dịch vụ về việc người lao động trực tiếp hoặc thông qua doanh nghiệp nộp khoản tiền vào tài khoản riêng (được doanh nghiệp mở) tại ngân hàng thương mại để đảm bảo việc tuân thủ các nghĩa vụ của người lao động.

Trường hợp người lao động vi phạm hợp đồng, tiền kí quỹ của người lao động được doanh nghiệp dịch vụ sử dụng để bù đắp thiệt hại phát sinh do lỗi của người lao động gây ra cho doanh nghiệp. Khi sử dụng tiền kí quỹ để bù đắp thiệt hại, nếu tiền kí quỹ không đủ thì người lao động phải nộp bổ sung, nếu còn thừa thì doanh nghiệp phải trả lại cho người lao động.⁽³⁾ Tiền kí quỹ được xác định trên cơ sở từng thị trường lao động cụ thể và Bộ lao động, thương binh và xã hội là cơ quan có thẩm quyền xác định mức tiền kí quỹ, việc quản lí, sử dụng tiền kí quỹ của người lao động.

Tuy nhiên trên thực tế, quy định về tiền kí quỹ của người lao động đi làm việc ở nước ngoài đã gặp phải một số vướng mắc trong quá trình áp dụng. Phần lớn người lao động đều có hoàn cảnh khó khăn do đó để tìm khoản tiền bù đắp thiệt hại phát sinh do lỗi của người lao động gây ra trong quá trình thực hiện hợp đồng không phải là việc làm đơn giản.

Hơn thế nữa, có nhiều trường hợp người lao động nộp tiền kí quỹ tại ngân hàng thương mại sau đó sang nước ngoài làm việc được một thời gian, người lao động đã bỏ dở việc thực hiện hợp đồng vì không đủ điều kiện để lao động, không hợp khí hậu hay vì bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp... Trong những trường hợp này, người lao động được

nhận lại khoản tiền kí quỹ của mình sau khi đã bù đắp thiệt hại cho doanh nghiệp.

Mặc dù pháp luật đã quy định về thực hiện, sử dụng và hoàn trả tiền kí quỹ cho người lao động nhưng trên thực tế, thủ tục để người lao động lấy lại tiền kí quỹ gặp nhiều khó khăn. Có nhiều doanh nghiệp không thực hiện việc trả lại tiền kí quỹ của người lao động hoặc cố tình gây phiền hà cho người lao động khi người lao động đến lấy lại khoản tiền thừa của mình. Rõ ràng, việc kí quỹ đã “làm khó” cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Bên cạnh đó, pháp luật quy định việc hoàn trả tiền kí quỹ cho người lao động trong các trường hợp: 1) Doanh nghiệp và người lao động thanh lí hợp đồng (người lao động hoàn thành hợp đồng hoặc về nước trước thời hạn); 2) doanh nghiệp đơn phương thanh lí hợp đồng; 3) doanh nghiệp bị giải thể hoặc bị phá sản; 4) người lao động không đi làm việc ở nước ngoài sau khi đã nộp tiền kí quỹ; 5) doanh nghiệp không đưa được người lao động đi làm việc ở nước ngoài sau khi người lao động đã nộp tiền kí quỹ.⁽⁴⁾ Vấn đề đặt ra là nếu người lao động chết vì nhiều lí do thì doanh nghiệp có hoàn trả tiền kí quỹ của người lao động đó hay không? thủ tục, hồ sơ hoàn trả tiền kí quỹ được thực hiện như thế nào? Đến nay, pháp luật vẫn chưa có quy định cụ thể về trường hợp này.

Bên cạnh biện pháp kí quỹ của người lao động, pháp luật cũng quy định biện pháp bảo lãnh. Theo đó, bảo lãnh được hiểu là việc người bảo lãnh cam kết với doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài sẽ thực hiện nghĩa vụ thay

cho người lao động trong trường hợp người lao động không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ nghĩa vụ trong hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.⁽⁵⁾

Biện pháp bảo lãnh khác biện pháp kí quỹ, đặt cọc ở chỗ bảo lãnh là biện pháp bảo đảm thực hiện hợp đồng trong đó người thứ ba cam kết thực hiện nghĩa vụ thay cho người khác chứ không phải thực hiện nghĩa vụ của chính mình. Pháp luật cũng quy định, bên bảo lãnh phải có đủ các điều kiện về chủ thể và điều kiện về kinh tế để đảm bảo thực hiện việc bảo lãnh đối với người lao động không kí quỹ hoặc người lao động không đủ tiền kí quỹ.⁽⁶⁾ Tuy nhiên, biện pháp bảo lãnh cũng có mối quan hệ với các biện pháp khác. Khi bảo đảm thực hiện nghĩa vụ bảo lãnh của bên bảo lãnh, pháp luật quy định người bảo lãnh thoả thuận với doanh nghiệp dịch vụ, tổ chức sự nghiệp về việc áp dụng các biện pháp cầm cố, thế chấp hoặc kí quỹ để bảo đảm thực hiện nghĩa vụ bảo lãnh và các biện pháp bảo đảm thực hiện nghĩa vụ bảo lãnh này có thể được lập thành văn bản riêng hoặc ghi trong hợp đồng bảo lãnh. Trong trường hợp người lao động vi phạm hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và gây thiệt hại cho doanh nghiệp dịch vụ, tổ chức sự nghiệp mà người lao động không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ nghĩa vụ bồi thường thì người bảo lãnh phải đưa tài sản thuộc sở hữu của mình để bù đắp thiệt hại phát sinh do người lao động gây ra cho doanh nghiệp dịch vụ, tổ chức sự nghiệp. Việc bảo lãnh có thể trong phạm vi một phần hoặc toàn bộ các nghĩa vụ của người lao động đối với doanh nghiệp dịch vụ, tổ chức sự nghiệp.

Tuy pháp luật đã có những quy định về điều kiện của người bảo lãnh, thời hạn thực hiện nghĩa vụ bảo lãnh, hợp đồng bảo lãnh và các biện pháp bảo đảm thực hiện nghĩa vụ bảo lãnh để đảm bảo cho việc thực hiện hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài nhưng trên thực tế việc giải quyết các tranh chấp liên quan đến bảo lãnh cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài còn gặp nhiều khó khăn.

Một số trường hợp chồng là người đứng tên trong hợp đồng bảo lãnh cam kết với doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài sẽ thực hiện toàn bộ nghĩa vụ thay cho vợ mình nếu người vợ không thực hiện hoặc thực hiện không đúng nghĩa vụ trong hợp đồng. Tuy nhiên, sau khi đi làm việc ở nước ngoài được một năm thì người vợ về nước và làm thủ tục li hôn với người chồng. Vậy trong trường hợp này người chồng có đương nhiên thực hiện nghĩa vụ bảo lãnh cho người vợ đối với phần hợp đồng còn lại? Ngoài ra, nếu thực hiện hợp đồng bảo lãnh được một thời gian, người bảo lãnh chết hoặc không còn khả năng kinh tế để thực hiện nghĩa vụ bảo lãnh cho người được bảo lãnh thì trường hợp này xử lí như thế nào?

2. Hướng hoàn thiện các biện pháp bảo đảm thực hiện hợp đồng trong pháp luật lao động

Khi Việt Nam đang thực hiện nhiều chính sách đổi mới, thị trường lao động Việt Nam đang phát triển và tìm hướng đi mới của riêng mình hoà nhập vào thị trường lao động thế giới thì khung pháp lí là yếu tố nền

tảng cơ bản tạo điều kiện thuận lợi để thực hiện mục tiêu đó. Trong đó, hoàn thiện pháp luật về các biện pháp bảo đảm thực hiện hợp đồng, bảo đảm thực hiện quan hệ lao động là bước đi quan trọng trong việc hoàn thiện Bộ luật lao động. Tuy nhiên, khi hoàn thiện pháp luật về các biện pháp bảo đảm thực hiện hợp đồng phải đảm bảo được những yếu tố cơ bản sau:

Thứ nhất, quan hệ lao động là quan hệ đặc biệt chứa đựng hành vi mua bán sức lao động của các bên tham gia quan hệ. Trong đó sức lao động là loại hàng hoá đặc biệt, bởi lẽ tuy sức lao động nằm trong con người nhưng không đồng nhất với con người, không tách ra khỏi bản thân con người và người mua chỉ được quyền sử dụng nó chứ không có quyền sở hữu nó.⁽⁷⁾ Do đó, pháp luật về các biện pháp bảo đảm thực hiện hợp đồng phải có những quy định một cách cụ thể, phù hợp mang tính khả thi trên thực tế.

Thứ hai, việc hoàn thiện pháp luật về các biện pháp bảo đảm thực hiện hợp đồng phải đảm bảo quyền lợi của các bên trong hợp đồng, các biện pháp bảo đảm thực hiện hợp đồng phải thực sự là những căn cứ bảo đảm nghĩa vụ khi một bên không thực hiện hoặc thực hiện không đúng nghĩa vụ đã được quy định trong hợp đồng chứ không phải chỉ đơn thuần là các biện pháp mang tính chất “phạt”.

Thứ ba, việc thực hiện các biện pháp bảo đảm thực hiện hợp đồng do các bên lựa chọn trên cơ sở các quy định của pháp luật tùy thuộc vào từng loại quan hệ lao động khác nhau, phạm vi doanh nghiệp khác nhau và điều kiện làm việc khác nhau.

Với những yêu cầu trên, pháp luật lao động cần quy định cụ thể các trường hợp người lao động, người sử dụng lao động được phép thoả thuận các biện pháp bảo đảm thực hiện hợp đồng hiện nay như đặt cọc; thu giữ giấy tờ, hồ sơ gốc của người lao động; bảo lãnh; thế chấp; cầm cố; kí quỹ để làm cơ sở cho các bên trong việc xác lập, thực hiện hợp đồng và quan hệ lao động hiện nay. Tùy từng loại hợp đồng mà pháp luật quy định các biện pháp bảo đảm thực hiện hợp đồng cụ thể phù hợp với loại hợp đồng đó.

Bản chất của hợp đồng lao động là sự thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động. Pháp luật cũng đã quy định cụ thể trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, các bên được thoả thuận thay đổi nội dung hợp đồng lao động, tạm hoãn và chấm dứt hợp đồng lao động. Tuy nhiên, mỗi hành vi như trên đều để lại những hậu quả pháp lí nhất định. Đặc biệt là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật hay tạm hoãn hợp đồng lao động vì người lao động bị tạm giữ, tạm giam, người lao động gây ra thiệt hại về tài sản cho người sử dụng lao động hoặc có hành vi tiết lộ bí mật, công nghệ kinh doanh của doanh nghiệp. Chính vì vậy, pháp luật cần quy định các biện pháp bảo đảm thực hiện hợp đồng lao động như đặt cọc; thu giữ giấy tờ, hồ sơ gốc của người lao động; bảo lãnh; kí quỹ. Với các biện pháp này, pháp luật cần quy định cụ thể các trường hợp được hoặc không được thu giữ giấy tờ hồ sơ gốc của người lao

động; pháp luật cũng quy định về hình thức, thời hạn, phạm vi, hiệu lực của biện pháp đặt cọc, bảo lãnh và kí quỹ. Đặc biệt, pháp luật quy định quyền và trách nhiệm của các bên khi áp dụng các hình thức này trong hợp đồng lao động để ràng buộc trách nhiệm của các bên khi tham gia quan hệ lao động nhưng không gây thiệt hại cho người lao động hay người sử dụng lao động.

Hợp đồng học nghề và hợp đồng thử việc được xem là dạng “đặc biệt” của hợp đồng lao động. Trong hợp đồng học nghề 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, quyền, lợi ích, nghĩa vụ và trách nhiệm của mỗi bên trong thời gian dạy nghề. Đối tượng áp dụng của hợp đồng học nghề là những người ít nhất đủ 13 tuổi, có những trường hợp đặc biệt cơ sở dạy nghề giao kết hợp đồng với người dưới 13 tuổi. Chính vì vậy, với loại hợp đồng này, pháp luật cần quy định hình thức bảo lãnh hoặc thế chấp để đảm bảo thực hiện hợp đồng học nghề trong đó pháp luật cũng quy định cụ thể hình thức, nội dung, phạm vi cũng như hậu quả pháp lí phát sinh khi các bên áp dụng các loại biện pháp này.

Trong hợp đồng thử việc, các bên cũng xác lập thời gian thử việc, tiền lương, quyền và nghĩa vụ của hai bên trong thời gian thử việc. Tuy nhiên, đây là dạng “tiền quan hệ lao động”, để ràng buộc quyền và nghĩa vụ của hai bên trong thời gian thử việc cũng như để giải quyết hậu quả khi người lao động gây ra thiệt hại cho người sử dụng lao động trong thời gian làm thử, pháp luật cần

quy định biện pháp đặt cọc và bảo lãnh để làm cơ sở cho các bên lựa chọn khi giao kết hợp đồng thử việc.

Về biện pháp kí quỹ và bảo lãnh cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, pháp luật cần bổ sung thêm các trường hợp người lao động được trả tiền kí quỹ, thủ tục hoàn trả tiền kí quỹ cũng như các trường hợp kế thừa nghĩa vụ bảo lãnh và trách nhiệm pháp lí của các bên khi áp dụng biện pháp bảo lãnh. Bên cạnh đó pháp luật cũng quy định cụ thể hình thức, phạm vi, nội dung của biện pháp đặt cọc, thế chấp, cầm cố làm cơ sở cho các bên lựa chọn bảo đảm thực hiện hợp đồng khi đi làm việc ở nước ngoài.

Việc hoàn thiện pháp luật về các biện pháp bảo đảm thực hiện hợp đồng chỉ có ý nghĩa khi đặt trong sự hoàn thiện chế định hợp đồng lao động và các chế định khác của Bộ luật lao động như học nghề, việc làm, thoả ước lao động tập thể, bảo hiểm xã hội, bảo hộ lao động, kỉ luật lao động... ./.

(1).Xem: Điều 318 BLDS năm 2005.

(2).Xem: Khoản 1 Điều 360 BLDS năm 2005.

(3).Xem: Điều 23 Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng ngày 29/11/2006.

(4).Xem: Khoản 3 Mục III Thông tư liên tịch số 17/2007/TTLT-BLĐTBXH-NHNNVN ngày 4/9/2007.

(5).Xem: Khoản 6 Điều 3 Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng ngày 29/11/2006.

(6).Xem: Điều 54 Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng ngày 29/11/2006.

(7).Xem: Nguyễn Thị Kim Phụng, “pháp luật lao động trong nền kinh tế thị trường những vấn đề lí luận và phương hướng hoàn thiện”, *Luận văn thạc sĩ luật học*, Hà Nội, 1996.