Kinh tế Sài Gòn Online
Thời báo
CƠ QUAN CHỦ QUẢN: SỞ CÔNG THƯƠNG TPHCM

Tăng chế tài hình sự xử lý quan hệ lao động: Dễ bị lạm dụng

07/05/2016 10:50:46 SA

LS. Châu Huy Quang(*) - Quách Đăng Khoa

(TBKTSG) - Bộ luật Hình sự (sửa đổi) số 100/2015/QH13, có hiệu lực từ ngày 1-7-2016 (BLHS 2015), bổ sung nhiều quy định theo hướng bảo vệ quyền lợi người lao động. Theo đó, người sử dụng lao động nếu đơn phương buộc thôi việc, sa thải người lao động trái luật định, có thể bị truy cứu trách nhiệm hình sự.

Dấu hiệu bắt buộc cấu thành tội phạm này là người sử dụng lao động thực hiện hành vi vì tính "vụ lợi" hoặc do "động cơ cá nhân", cưỡng ép hay đe dọa mà buộc thôi việc hoặc sa thải trái pháp luật đối với người lao động. Cấu thành tội phạm vật chất cho tội danh này là có gây ra hậu quả, cụ thể làm cho người lao động hoặc gia đình họ lâm vào hoàn cảnh khó khăn hoặc dẫn đến đình công.

Hình phạt tội danh này có thể bị phạt tiền (tối đa đến 200 triệu đồng), phạt cải tạo không giam giữ đến 1 năm hoặc phạt tù đến 3 năm. Ngoài ra, người bị buộc tội có thể bị cấm đảm nhiệm chức vụ đến 5 năm (Điều 162, BLHS 2015).

Quy định trên gây quan ngại đối với doanh nghiệp, người sử dụng lao động vì dễ bị lạm dụng trong thực tế. Doanh nghiệp có thể phải đối mặt với rủi ro pháp lý trong quá trình thực hiện chính sách tuyển dụng, tinh giảm nhân sự, trong khi việc thay đổi nhân sự (bao gồm cả đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động có bồi hoàn), là một giải pháp kinh tế được áp dụng linh hoạt theo nhu cầu của doanh nghiệp.

Chế tài hình sự này có lẽ xuất phát từ mục tiêu bảo vệ quyền lợi người lao động, bên yếu thế hơn trong việc xác lập, thực hiện quan hệ lao động. Hình sự hóa một số nhóm hành vi vi phạm pháp luật lao động đã được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội nhiều lần đề đạt, trên cơ sở khuyến cáo của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) bao gồm hơn 20 công ước của ILO đã được Việt Nam phê duyệt từ năm 1993 đến nay.

Tuy nhiên, tính phù hợp của việc "hình sự hóa quan hệ lao động" này trong thực tế của Việt Nam là mối quan ngại của nhiều chủ doanh nghiệp.

Khi quản lý nhân sự không còn là quyền tự quyết của doanh nghiệp

Sa thải hay cho thôi việc người lao động là việc người sử dụng lao động (NSDLĐ) tự ra quyết định đơn phương buộc chấm dứt quan hệ lao đối với người lao động. Theo quy định của Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 1994, biện pháp sa thải người lao động được xếp vào một trong các trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (HĐLĐ) của NSDLĐ, kèm một số điều kiện hạn chế. Đến BLLĐ

2012, hình thức cho thôi việc người lao động đã không còn là "quyền" mà NSDLĐ có thể sử dụng. Theo Điều 126 BLLĐ 2012, kỷ luật sa thải chỉ được áp dụng khi người lao động vi phạm nội quy và kỷ luật lao động ở mức nghiêm trọng, rơi vào một trong bốn trường hợp như quy định tại Điều 126 của Bộ luật này.

Pháp luật lao động hiện hành cũng trao rộng quyền cho người lao động hoặc công đoàn quyền khởi kiện doanh nghiệp, yêu cầu tiếp tục thực hiện HĐLĐ và bồi thường thiệt hại trong trường hợp người lao động bị cho thôi việc trái pháp luật. Tuy nhiên, việc nâng khung hình phạt hình sự truy cứu NSDLĐ theo Điều 162 BLHS là khá hà khắc, dễ bị lạm dụng. Xác định ranh giới giữa trách nhiệm kinh tế, dân sự của doanh nghiệp khi vi phạm nghĩa vụ hợp đồng với trách nhiệm hình sự là khá mong manh, gây bất ổn trong quan hệ lao động.

Chế tài kinh tế đã đủ hiệu quả

Bản chất quan hệ lao động là quan hệ dân sự, việc các bên tự do thỏa thuận quyền, nghĩa vụ, bao gồm các chế tài kinh tế, thương mại cần được pháp luật tôn trọng, khuyến khích trong quan hệ lao động.

Cần nhìn nhận rằng bản chất quan hệ lao động là một quan hệ dân sự. Quan hệ này xác lập căn bản dựa trên cơ sở tự nguyện, mà hàng hóa đặc thù là sức lao động tự do chuyển nhượng trên thị trường. Do vậy, các bên có thể tự thỏa thuận quyền, nghĩa vụ cũng như áp dụng chế tài dân sự đối với nhau nếu một trong hai bên vi phạm HĐLĐ, bao gồm cơ chế một bên có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn, nếu chấp nhận bồi hoàn thương mại cho bên còn lại.

Theo tinh thần của Điều 162, một cá nhân có thể bị truy cứu trách nhiệm hình sự nếu như vì động cơ cá nhân mà sa thải người lao động, gây hậu quả vật chất cho người lao động. Điều này kế thừa quy định trong BLHS năm 1999 (Điều 128) nhưng với nội hàm rộng hơn. Cách hiểu quy định "vụ lợi" hoặc "động cơ cá nhân" có thể bất cập, làm sao tách bạch được động cơ cá nhân, tính tư lợi của chủ doanh nghiệp với lợi ích của doanh nghiệp do chính họ sở hữu, quản lý điều hành hàng ngày.

Thử hỏi doanh nghiệp liệu có động cơ nào chính đáng hơn là mục đích sinh lợi, trong đó, việc "dụng nhân" sẽ góp phần trực tiếp cho sự thành bại của doanh nghiệp. Do vậy, sa thải hay thay thế nhân sự xuất phát từ quyền tự quyết, tự chịu trách nhiệm của doanh nghiệp. Khi tinh lọc nhân sự mà bản thân chủ doanh nghiệp phải chứng minh mình không có "động cơ vụ lợi" hay luôn phải bóc tách động cơ, lợi ích cá nhân ra khỏi động cơ phát triển, hiệu quả của doanh nghiệp là suy diễn khiên cưỡng.

Thừa chế tài, thiếu ứng dụng

Trong thị trường lao động tự do, những tranh chấp xung đột quyền lợi giữa hai bên là điều khó tránh. Các chế tài dân sự, thương mại trong Bộ luật lao động và Bộ luật Dân sự hiện hành, đang được thực thi, cũng đã đủ để bảo vệ người lao động hiệu quả. Nhóm chế tài "trừng phạt kinh tế" này bao gồm quyền của người lao động được bồi hoàn toàn bộ tiền lương, bảo hiểm, cộng ít nhất 2 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động, nhận lại người lao động hoặc thỏa thuận bồi thường thêm nếu họ không muốn tiếp tục hợp đồng lao động.

Một quốc gia có nền lập pháp phát triển như Singapore, việc sa thải trái pháp luật hoặc vi phạm thoả thuận trong hợp đồng lao động không nằm trong nhóm tội hình sự. Chế tài áp dụng quy định tại Đạo

luật Lao động *(Employment Act)* của Singapore cho phép người lao động khởi kiện lên Bộ Nhân lực *(Ministry of Manpower)* và tòa án lao động để bảo vệ quyền lợi của mình khi bị sa thải trái pháp luật. Chế tài mà người lao động tìm kiếm là bồi hoàn về kinh tế, khôi phục quyền lợi lao động cho mình chứ không có cơ chế áp dụng chế tài hình sự. Vì vậy, cần xem xét lại việc mở rộng hình sự hoá các quan hệ mang tính dân sự để tránh án oan sai, tạo tâm lý yên tâm cho dân doanh, nhất là khu vực doanh nghiệp tư nhân và nhà đầu tư nước ngoài hoạt động tại Việt Nam.

Tương tự, một quốc gia trong khu vực ASEAN có môi trường đầu tư cũng như thị trường lao động cạnh tranh trực tiếp với Việt Nam như Indonesia, Đạo luật Nhân sự 2013 của họ *(the Manpower Law)*, đưa ra 10 trường hợp không được sa thải người lao động và cho phép 10 trường hợp mà doanh nghiệp có quyền sa thải. Indonesia không truy cứu trách nhiệm hình sự đối với chủ doanh nghiệp có hành vi sa thải hay cho thôi việc trái pháp luật như chế tài hình sự Việt Nam áp dụng.

"Lọt sổ" quy định ảnh hưởng đến môi trường đầu tư

Như đề cập trên, bản chất quan hệ lao động là quan hệ dân sự, tức căn bản được xác lập trên cơ sở tự nguyện, tự do thỏa thuận giữa các chủ thể tham gia. Việc các bên tự do thỏa thuận quyền, nghĩa vụ, bao gồm các chế tài kinh tế, thương mại cần được pháp luật tôn trọng, khuyến khích trong quan hệ lao động.

Ngoài ra, cũng cần phải lưu ý rằng pháp luật lao động Việt Nam thiên về hướng bảo về quyền lợi của người lao động. Tinh thần như vậy cũng đúng đắn. Nhưng bảo vệ bằng mọi giá, bao gồm áp dụng chế tài hình sự nghiêm khắc cho một quan hệ thuần túy dân sự như quan hệ lao động thì việc duy trì hài hòa quan hệ lao động, cân bằng lợi ích giữa các bên, đảm bảo ổn định kinh tế - xã hội là khó khả thi. Nhất là những quy định như vậy làm môi trường lao động, môi trường đầu tư của Việt Nam giảm sức cạnh tranh, làm tăng tính hà khắc không cần thiết.

Quan trọng hơn, đã đến lúc các nhà làm luật của Việt Nam cần cẩn trọng hơn nữa để không "lọt sổ" những quy định hình sự hóa tương tự, ít nhất là trong các luật, đạo luật thuộc thẩm quyền Quốc hội ban hành, nhằm hài hòa quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động.

Sử dụng chế tài kinh tế xử lý các hành vi vi phạm quan hệ hợp đồng lao động, có lẽ là cách tiếp cận phù hợp và có hiệu quả hơn là việc chúng ta thêm thiết chế hình sự hóa quan hệ dân sự này.

(*) Luật sư R&T LCT Lawyers; Trọng tài - Trung tâm Trọng tài Quốc tế Việt Nam (VIAC)