

KÝ QUỸ ĐỂ ĐẢM BẢO THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG THỰC TRẠNG VÀ HƯỚNG HOÀN THIỆN

*ESCROW DEPOSIT TO ENSURE THE LABOR CONTRACT TO BE IMPLEMENTED
CURRENT CONDITIONS AND SUGESSTIONS FOR COMPLETION*

VŨ THỊ BÍCH HẢI^()*

TÓM TẮT: Bộ Luật Lao động 2012 quy định, không được yêu cầu người lao động thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động. Thế nhưng, thực tiễn vẫn xảy ra trường hợp người sử dụng lao động mất tài sản vì phải giao tài sản của mình cho người lao động để thực hiện hợp đồng lao động. Do đó, để đảm bảo an toàn, không ít người sử dụng lao động yêu cầu người lao động phải ký quỹ. Bài viết này sẽ phân tích thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện biện pháp ký quỹ để đảm bảo thực hiện hợp đồng lao động trong điều kiện hội nhập nền kinh tế quốc tế hiện nay của Việt Nam, trên cơ sở đó, đưa ra một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật Việt Nam về vấn đề này.

Từ khóa: biện pháp bảo đảm; ký quỹ; người lao động; người sử dụng lao động; hợp đồng lao động.

ABSTRACT: Labor Code 2012 stipulates that employers must not request employees to mortgage cash or property for the labor contract to be implemented. However, in the reality, this problem still happens, there are employers who were lost thier properties due to handing over the properties to their employees to implement the labor contract. Therefore, many employers still require workers escrow deposit to ensure the implementation of labor contracts. This article will analyse the legal situation and current situations of escrow deposit to ensure the labor contract to be emplemented in the context of Vietnam's current international economic integration to propose some suggestions for improving Labor Code.

Key words: mortgage; escrow deposit; employee; employer; labor contract.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Khoản 2 Điều 20 Bộ luật Lao động 2012 quy định, người sử dụng lao động không được yêu cầu người lao động thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động. Tuy nhiên, trong thực tiễn vẫn tồn tại trường hợp mất tài sản vì phải giao tài sản

của mình cho người lao động để thực hiện hợp đồng lao động. Trong bối cảnh Việt Nam ngày càng tham gia sâu rộng vào các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới (đặc biệt là Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương - CPTPP), Việt Nam có nghĩa vụ nhanh chóng thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế bởi lao

^(*) ThS. Trường Đại học Văn Lang, vuthibichhai@vanlanguni.edu.vn, Mã số: TCKH18-14-2019

động là yếu tố quan trọng của phát triển bền vững. Vậy, pháp luật Việt Nam có nên sửa đổi theo hướng cho phép người sử dụng lao động yêu cầu người lao động ký quỹ để bảo đảm việc thực hiện hợp đồng lao động hay không, nếu có, phải sửa đổi quy định về vấn đề này như thế nào để vừa phù hợp với thực tiễn của Việt Nam, thông lệ chung của thế giới cũng như cam kết trong các điều ước quốc tế có liên quan? Bài viết sẽ giải quyết các vấn đề nêu trên.

2. NỘI DUNG

2.1. Khái quát về ký quỹ để bảo đảm thực hiện hợp đồng lao động

Điều 15 Bộ luật Lao động 2012 quy định: “*Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động*”. Như vậy, hợp đồng lao động là hình thức pháp lý chủ yếu làm phát sinh quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường [2, tr.3] và được xây dựng linh hoạt, phù hợp với sự năng động của cơ chế thị trường. Tuy nhiên, không phải lúc nào các bên trong quan hệ lao động cũng tuân thủ các nội dung đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động. Do đó, pháp luật quy định nhiều cơ chế để bảo đảm thực hiện hợp đồng. Điều này cũng hoàn toàn phù hợp với quan điểm khi xây dựng hợp đồng là: Hợp đồng được tạo ra để thực hiện, không phải để phá vỡ.

Để đảm bảo thực hiện nghĩa vụ phát sinh từ hợp đồng nói chung, pháp luật Việt Nam hiện hành quy định về 9 biện pháp bảo đảm gồm: cầm cố, thế chấp, bảo lãnh, đặt cọc, ký cược, bảo lưu quyền sở hữu, cầm giữ, tín chấp và ký quỹ (Điều 292 Bộ

luật Dân sự 2015). Như vậy, ký quỹ là một biện pháp để bảo đảm thực hiện hợp đồng. Hợp đồng lao động tuy cũng là hợp đồng nhưng loại hợp đồng này có liên quan đến sức lao động của con người và quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động cũng chỉ tồn tại trong hợp đồng lao động mà không tồn tại trong các quan hệ hợp đồng khác [1, tr.13], hợp đồng lao động còn được điều chỉnh bởi những quy định riêng trong Bộ luật Lao động. Để phù hợp với loại hợp đồng này, có một biện pháp được nhiều người sử dụng lao động áp dụng trong thực tiễn là biện pháp ký quỹ.

Theo Điều 330 Bộ luật Dân sự 2015, ký quỹ là việc bên có nghĩa vụ gửi một khoản tiền hoặc hiện vật quý hoặc giấy tờ có giá trị vào tài khoản phong tỏa tại một tổ chức tín dụng để bảo đảm việc thực hiện nghĩa vụ. Trường hợp bên có nghĩa vụ không thực hiện hoặc thực hiện không đúng nghĩa vụ, bên có quyền được tổ chức tín dụng nơi ký quỹ thanh toán, bồi thường thiệt hại do bên có nghĩa vụ gây ra, sau khi trừ chi phí dịch vụ. Từ quy định này, có thể suy đoán nếu là ký quỹ của người lao động, người lao động phải gửi một khoản tiền hoặc kim khí quý, giấy tờ có giá trị khác vào tài khoản phong tỏa tại một tổ chức tín dụng để bảo đảm việc thực hiện nghĩa vụ phát sinh từ hợp đồng lao động.

Vậy, pháp luật Việt Nam hiện hành có cho phép người sử dụng lao động yêu cầu người lao động ký quỹ để đảm bảo việc thực hiện hợp đồng lao động hay không? Cả khoản 2 Điều 20 Bộ luật Lao động 2012 và khoản 2 Điều 17 Dự thảo 7 Bộ luật Lao động sửa đổi (Dự thảo trình Ủy ban thường vụ Quốc hội tại phiên họp lần thứ 37- Dự

tháng 9 năm 2019) đều quy định một trong những hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động là yêu cầu người lao động phải thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động. Bản chất của hành vi thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động chính là hành vi ký quỹ (nhưng ký quỹ là gửi tài sản vào “tài khoản phong tỏa tại một tổ chức tín dụng” chứ không phải gửi ở bất kỳ chỗ nào). Như vậy, Bộ luật Lao động 2012 (áp dụng đối với người lao động Việt Nam, người học nghề, tập nghề và người lao động khác được quy định tại Bộ luật Lao động 2012; người sử dụng lao động, người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động) không cho phép người sử dụng lao động buộc người lao động ký quỹ để đảm bảo việc thực hiện hợp đồng lao động. Quy định này tương đồng với Điều 9 Luật Hợp đồng lao động Trung Quốc 2007 [5].

Theo Điều 5 Nghị định 95/2013/NĐ-CP (được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định 88/2015/NĐ-CP) quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, người sử dụng lao động có thể bị phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng nếu buộc người lao động thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động. Biện pháp khắc phục hậu quả trong trường hợp này là buộc trả lại số

tiền hoặc tài sản đã giữ của người lao động cộng với khoản tiền lãi của số tiền đã giữ của người lao động tính theo lãi suất tối đa áp dụng đối với tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các ngân hàng thương mại Nhà nước công bố tại thời điểm xử phạt đối với hành vi vi phạm.

2.2. Thực tiễn áp dụng biện pháp ký quỹ để bảo đảm việc thực hiện hợp đồng lao động

Mặc dù khoản 2 Điều 20 Bộ luật Lao động 2012 quy định, người sử dụng lao động không được yêu cầu người lao động thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động, thế nhưng, thực tiễn đã xảy ra không ít trường hợp người sử dụng lao động mất tài sản vì phải giao tài sản của mình cho người lao động để thực hiện hợp đồng lao động. Ví dụ: Các doanh nghiệp bán hàng trực tuyến buộc phải giao hàng cho nhân viên để chuyển cho khách hàng, nhưng nhân viên không giao hàng hoặc giao hàng và nhận tiền của khách hàng rồi bỏ trốn. Do đó, để đảm bảo an toàn, vẫn không ít người sử dụng lao động yêu cầu người lao động phải ký quỹ (nhưng trong thực tế thường là gửi tiền cho người sử dụng lao động giữ chứ không phải là gửi tài sản vào “tài khoản phong tỏa tại một tổ chức tín dụng” theo Điều 330 Bộ luật Dân sự 2015).

Vụ việc thực tế: Năm 2019, Công ty ML tuyển dụng lái xe taxi nhưng yêu cầu họ phải ký quỹ. Cụ thể: Mức ký quỹ ban đầu là 2.000.000 đồng; miễn ký quỹ đối với với bộ đội xuất ngũ, người được bảo lãnh bởi cán bộ, nhân viên của công ty. Lái xe có kinh nghiệm từ 24 tháng trở lên được thưởng ký quỹ 2.000.000 đồng; lái xe mới thưởng ký quỹ ngay 1.000.000 đồng [9].

Việc người lao động bị các doanh nghiệp kinh doanh vận tải taxi yêu cầu ký quỹ là “không lạ” bởi doanh nghiệp phải giao xe ô tô (có giá trị lớn) cho người lao động để họ vận chuyển hành khách nên việc làm mất mát hoặc hư hỏng xe là rất khó tránh khỏi.

Hiện nay, bên cạnh vận chuyển hành khách, vận chuyển tài sản cũng là loại dịch vụ được nhiều người quan tâm sử dụng. Ví dụ: Công ty GHN tuyển dụng nhân viên vị trí chuyển phát/ giao nhận với mức ký quỹ “chỉ” 1 triệu đồng, chia 2 đợt đóng, mỗi đợt 500.000 đồng [7]. Tương tự, một số nhân viên tại Công ty MD ký hợp đồng lao động thời hạn 6 tháng với vị trí nhân viên giao hàng phải ký quỹ 5 triệu đồng và người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì bất cứ lý do gì cũng phải báo trước 30 ngày; nếu không, phải bồi thường và mất tiền ký quỹ,... [6].

Tương tự, tại Công ty G, để trở thành “đối tác” G giao hàng (GExpress), trước tiên tài xế phải đăng kí trở thành đối tác GBike và đạt những điều kiện sau: Hoàn thành tối thiểu 100 cuộc xe GBike; số sao từ 4.8 trở lên; tham gia khoá đào tạo giao hàng chỉ 30 phút. Sau khi vượt qua bài kiểm tra khoá đào tạo về giao hàng, người ứng tuyển cần đóng tiền ký quỹ giao hàng 2 triệu để được kích hoạt dịch vụ [8]. Tuy nhiên, cần thấy, các doanh nghiệp kinh doanh vận tải “công nghệ” hiện nay có chiến lược kinh doanh hoàn toàn khác với các doanh nghiệp kinh doanh vận tải “truyền thống”. Các doanh nghiệp kinh doanh vận tải “công nghệ” không giao kết hợp đồng lao động với tài xế. Họ gọi tài xế (người sở hữu xe) là “đối tác” (không phải là người lao động) và các bên giao kết với nhau hợp đồng hợp tác. Do đó, Công ty G yêu cầu “đối tác” của mình “ký quỹ” không vi phạm

khoản 2 Điều 20 Bộ luật Lao động 2012. Trong khi đó, các doanh nghiệp kinh doanh vận tải “truyền thống” yêu cầu người lao động ký quỹ, tuy cùng bản chất với hành vi trên nhưng lại bị xem là vi phạm pháp luật.

Từ tình huống trên có thể thấy, tuy cùng kinh doanh một lĩnh vực với cùng một hệ quả pháp lý nhưng với cách thức thực hiện khác nhau, trách nhiệm của các bên là khác nhau. Điều này có thật sự “khuyến khích” sự phát triển lành mạnh của thị trường? Câu trả lời là không, bởi mục đích cuối cùng mà các bên hướng đến đều là “lợi nhuận” nên sự cạnh tranh trong kinh doanh là điều không thể tránh khỏi. Thực tế cho thấy, dù khoản 2 Điều 20 Bộ luật Lao động 2012 không cho phép, người sử dụng lao động vẫn yêu cầu người lao động ký quỹ để đảm bảo thực hiện hợp đồng lao động và điều này đã “vô tình” biến làm việc “ký quỹ” này trở thành “tự phát”, “khó kiểm soát”.

Bên cạnh việc ký quỹ để đảm bảo thực hiện hợp đồng lao động, việc yêu cầu người lao động ký quỹ cũng được người sử dụng lao động đưa ra bởi nhiều lý do khác nhau. Ví dụ: Bà A là nhân viên của một công ty trong lĩnh vực làm đẹp, thẩm mỹ. Khi ký hợp đồng thử việc, công ty yêu cầu bà ký quỹ 10 triệu đồng. Theo công ty, đây là chi phí đào tạo trừ vào lương trong 10 tháng và hoàn trả sau khi hết hợp đồng 2 năm. Khi người lao động nghỉ việc, công ty sẽ hoàn trả tiền quỹ sau 3 tháng kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động. Thế nhưng, trong thực tế là “chưa” nhân viên nào có thể làm việc tại công ty được 2 năm. Như vậy, khoản tiền ký quỹ trong trường hợp này được xem là “chi phí đào tạo”, không phải để đảm bảo thực hiện hợp đồng lao động.

Yêu cầu người lao động thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động còn nhiều “biến tướng” khác. Thực tế xảy ra trường hợp như sau: Nhà trường yêu cầu ông T (giáo viên tập sự) ký quỹ 15 triệu đồng (trương đương chi phí đào tạo). Sau khi hết thời gian tập sự, ông T có “trách nhiệm” viết đơn thi tuyển (xét tuyển) biên chế chính thức (trường tư thục). Khi được biên chế, ông T phải phục vụ lâu dài (không thấp hơn 5 năm). Ngày 05-9-2015, ông T ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Kèm theo phụ lục hợp đồng, ông T có ký văn bản tham gia góp vốn 15 triệu và cam kết không rút vốn trong thời hạn 5 năm công tác. Sau đó, ông T có gửi đơn xin nghỉ việc, muốn chấm dứt hợp đồng lao động và rút số tiền ký quỹ 15 triệu đồng nhưng phía nhà trường không đồng ý. Có nhiều quan điểm được đưa ra liên quan đến số tiền ký quỹ này:

Quan điểm 1: Đây là tiền ký quỹ theo khoản 1 Điều 330 Bộ luật Dân sự 2015.

Quan điểm 2: Đây là hợp đồng hợp tác. Số tiền 15 triệu đồng này để góp vốn thực hiện hoạt động kinh doanh trong lĩnh vực đào tạo nên phải thực hiện theo thỏa thuận trong hợp đồng và quy định của pháp luật có liên quan (Điều 504 Bộ luật Dân sự 2015).

Quan điểm 3: Đây là hợp đồng đào tạo nghề. Do đó, ông T sẽ phải thực hiện đúng các điều khoản trong hợp đồng theo Điều 62 Bộ luật Lao động 2012.

Như vậy, để có được việc làm, người lao động trong trường hợp này đã chấp nhận đóng tiền ký quỹ dù không biết khoản tiền này sẽ được sử dụng như thế nào và phát sinh hậu quả pháp lý gì.

Từ những tình huống trên cho thấy, thực tiễn hiện nay tồn tại rất nhiều trường hợp vi phạm quy định tại khoản 2 Điều 20 Bộ luật Lao động 2012. Để xử lý vi phạm này, Điều 5 Nghị định 95/2013/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính từ 20.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng. Tuy nhiên, áp dụng quy định trên trong thực tế vẫn còn tồn tại các vướng mắc sau đây: 1) Giả sử Công ty buộc 20 người lao động phải ký quỹ. Vậy, mức xử phạt trên áp dụng đối với 01 người lao động hay 20 người lao động?; 2) Mức xử phạt từ 20.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng có đủ sức “răn đe” người sử dụng lao động không?; và, (iii) Cơ quan Nhà nước có thẩm quyền có thực hiện tốt việc thanh tra, giám sát hành vi này để đảm bảo xử lý kịp thời các trường hợp vi phạm nhằm bảo vệ sự lành mạnh của thị trường lao động không?

Thực tiễn cho thấy, tranh chấp liên quan đến khoản tiền ký quỹ này thường xuyên xảy ra, đặc biệt là khi một bên đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Ví dụ: Anh N (nhân viên lái xe chất lượng cao) khởi kiện yêu cầu công ty T phải hoàn trả số tiền ký quỹ 10 triệu đồng và đã được Tòa án Nhân dân huyện C, tỉnh Tây Ninh giải quyết [12]. Tuy nhiên, do số tiền ký quỹ không lớn và trình tự, thủ tục giải quyết vụ án lao động theo trình tự, thủ tục tố tụng dân sự lại phức tạp, tốn kém thời gian và tiền bạc nên số lượng vụ án được đưa ra giải quyết tại Tòa án Nhân dân hiện nay là không nhiều [11]. Tuy vậy, việc giải quyết tranh chấp trong hoàn cảnh này không chỉ để khôi phục và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của các bên tranh chấp mà còn ảnh hưởng trực tiếp đến sự ổn định của

các quan hệ lao động và hoạt động sản xuất, kinh doanh của các chủ thể kinh doanh. Thực tế trên đòi hỏi Việt Nam phải rà soát, xây dựng, hoàn thiện khuôn khổ pháp lý lao động về vấn đề này.

2.3. Hoàn thiện pháp luật Việt Nam hiện hành về ký quỹ để đảm bảo thực hiện hợp đồng lao động

Bộ luật Lao động 2012 không cho phép người sử dụng lao động yêu cầu người lao động ký quỹ để đảm bảo việc thực hiện hợp đồng lao động giúp phòng ngừa lao động cưỡng bức, phù hợp với Công ước 29 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) về lao động cưỡng bức và Công ước 150 của ILO về xóa bỏ lao động cưỡng bức, phù hợp với trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (Corporate Social Responsibility - CSR), góp phần bảo vệ người lao động trước sự “chiếm dụng” của người sử dụng lao động, giúp họ thực hiện quyền tự do làm việc và đảm bảo họ có thể tham gia vào quan hệ lao động một cách bình đẳng. Tuy nhiên, có ý kiến cho rằng, việc thiếu biện pháp bảo đảm như giữ tài sản bảo đảm có thể đưa người sử dụng lao động vào hoàn cảnh khó khăn để có thể để bảo vệ quyền lợi của mình [10].

Chúng tôi cho rằng, tuy khoản 2 Điều 20 Bộ luật Lao động 2012, giúp bảo vệ tốt quyền lợi của người lao động nhưng quy định này cũng có thể ảnh hưởng không tốt đến môi trường đầu tư và hợp tác quốc tế. Bởi lẽ, quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường là “quan hệ song phương, vừa bình đẳng vừa phụ thuộc” [3, tr.56] giữa người lao động và người sử dụng lao động. Với tư cách là chủ thể bình đẳng với người lao động và gắn với việc thực thi nguyên tắc “trước pháp luật, mọi người đều bình đẳng”,

pháp luật lao động không chỉ phải bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động mà còn phải bảo vệ cả quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, giúp tạo tâm lý an toàn cho các nhà đầu tư (đặc biệt là nhà đầu tư nước ngoài) để họ đầu tư và kinh doanh có hiệu quả. Chính vì vậy, quy định về ký quỹ thực hiện hợp đồng lao động cũng cần tạo được sự cân bằng về lợi ích giữa các bên trong quan hệ lao động.

Hiện nay, Việt Nam vẫn chưa phê chuẩn 3 công ước (Công ước số 87, 98 và 105 của ILO) liên quan đến tự do liên kết, quyền thương lượng tập thể và loại bỏ lao động cưỡng bức. Vì vậy, ngoài ý nghĩa về thương mại, đây chính là cơ hội để Việt Nam hiện đại hóa pháp luật lao động và hệ thống quan hệ lao động trong khung thời gian đã định, bao gồm các biện pháp trừng phạt có thể áp dụng. Bên cạnh đó, Bộ luật Lao động 2012 khi sửa đổi cũng phải quan tâm đến vấn đề “trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp”, bởi đây là nhân tố quan trọng để phát triển bền vững, giúp nâng cao uy tín của doanh nghiệp trong quan hệ với khách hàng và đối tác, tạo ra ưu thế trong cạnh tranh và kêu gọi đầu tư, đặc biệt là đầu tư nước ngoài.

Từ thực tế trên, chúng tôi cho rằng, thay vì để người sử dụng lao động “tìm cách né tránh” thực hiện quy định về biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động, dẫn đến sự “tùy tiện” và các hậu quả pháp lý không mong muốn, pháp luật nên tạo một “hành lang pháp lý cụ thể” để các bên trong quan hệ lao động đi theo “hành lang pháp lý” này, ổn định các quan hệ lao động và từ đó, góp phần vào sự ổn định xã hội.

Khác với quy định của Bộ luật Lao động 2012, Điều 23 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2006, cho phép người lao động thỏa thuận với doanh nghiệp dịch vụ về việc ký quỹ để bảo đảm việc thực hiện hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Người lao động trực tiếp hoặc thông qua doanh nghiệp dịch vụ, nộp tiền ký quỹ vào tài khoản riêng được doanh nghiệp mở tại ngân hàng thương mại để giữ tiền ký quỹ của người lao động được hoàn trả cả gốc và lãi cho người lao động khi thanh lý hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Trường hợp người lao động vi phạm hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, tiền ký 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 ký quỹ để bù đắp thiệt hại, nếu tiền ký quỹ không đủ, người lao động phải nộp bổ sung, nếu còn thừa, phải trả lại cho người lao động. Tuy nhiên, việc ký quỹ này không thể thực hiện “tùy tiện”, phải tuân thủ quy định của pháp luật về thị trường lao động mà doanh nghiệp dịch vụ được thỏa thuận với người lao động về việc nộp tiền ký quỹ; mức trần tiền ký quỹ của người lao động (phù hợp với từng thị trường lao động mà doanh nghiệp dịch vụ được thỏa thuận với người lao động về việc nộp tiền ký quỹ) và việc quản lý, sử dụng tiền ký quỹ của người lao động.

Đây cũng là vấn đề được pháp luật một số quốc gia trên thế giới quan tâm, điển hình là pháp luật Thái Lan. Điều 10 Đạo luật Bảo vệ Lao động Thái Lan 1998 (sửa

đổi, bổ sung 2008) quy định: “*Người sử dụng lao động sẽ bị cấm yêu cầu hoặc nhận từ người lao động một khoản tiền ký quỹ bảo đảm cho việc làm hoặc tiền ký quỹ để trả cho những thiệt hại đối với công việc bất kể liên quan đến tiền bạc, tài sản hoặc bảo đảm của người khác trừ khi bản chất hoặc điều kiện công việc đòi hỏi người lao động chịu trách nhiệm về tiền hoặc tài sản của người sử dụng lao động, điều có thể gây thiệt hại cho người sử dụng lao động. Bản chất hoặc điều kiện công việc mà người sử dụng lao động được phép yêu cầu hoặc nhận tiền ký quỹ bảo đảm từ người lao động, cũng như bất kỳ loại bảo đảm nào, các giá trị bảo mật và phương tiện giữ sẽ phải phù hợp với các quy tắc và thủ tục theo quy định trong thông báo của bộ trưởng”.*

Thị trường lao động ở Việt Nam có đặc điểm cung lao động lớn hơn cầu lao động nhưng lại thiếu lao động trình độ cao; khu vực tư nhân đang phát triển, lực lượng sử dụng lao động chủ yếu là các doanh nghiệp vừa và nhỏ, hoạt động kinh doanh phụ thuộc nhiều vào điều kiện hiện tại,... [4, tr.88]. Do đó, việc điều chỉnh quan hệ lao động linh hoạt, giảm sự bảo hộ của Nhà nước đối với người lao động, thiết lập sự cân bằng lợi ích giữa các bên là một nhu cầu mang tính khách quan. Theo chúng tôi, hướng giải quyết trên của pháp luật Thái Lan là hợp lý, giúp cân bằng được lợi ích của hai bên trong quan hệ lao động.

Theo chúng tôi, Bộ luật Lao động 2012 khi sửa đổi, bổ sung có thể tham khảo quy định của Đạo luật Bảo vệ Lao động Thái Lan 1998 (sửa đổi, bổ sung 2008), Luật Người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2006 và Thông tư 21/2013/TT-BLĐTBXH ngày 10-10-2013 quy định mức

trần tiền ký quỹ và thị trường lao động mà doanh nghiệp, dịch vụ được thỏa thuận ký quỹ với người lao động, để xây dựng quy định điều chỉnh về việc ký quỹ của người lao động theo định hướng sau đây:

Thứ nhất, sửa đổi khoản 2 Điều 20 Bộ luật Lao động 2012 như sau:

“... 2. Yêu cầu người lao động phải thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động *trừ trường hợp quy định tại Điều 20a Bộ luật này*”.

Thứ hai, bổ sung Điều 20a Bộ luật Lao động 2012 (Ký quỹ để đảm bảo thực hiện hợp đồng lao động) với các nội dung chính như sau:

Người sử dụng lao động chỉ được yêu cầu người lao động ký quỹ để đảm bảo việc thực hiện hợp đồng lao động nếu bản chất hoặc điều kiện công việc đòi hỏi người lao động chịu trách nhiệm về tiền hoặc tài sản của người sử dụng lao động;

Chính phủ quy định cụ thể danh mục công việc mà bản chất hoặc điều kiện công việc mà người sử dụng lao động được phép yêu cầu người lao động phải ký quỹ và mức trần của việc ký quỹ tương ứng với từng công việc;

Tiền ký quỹ của người lao động phải được ghi rõ trong hợp đồng lao động;

Thời hạn ký quỹ của người lao động tối đa tương ứng với thời hạn hợp đồng lao động;

Người lao động trực tiếp hoặc thông qua người sử dụng lao động nộp tiền ký quỹ vào tài khoản tiền ký quỹ được người sử dụng lao động mở tại các tổ chức tín dụng (không giao tiền cho người sử dụng lao động);

Trường hợp người lao động vi phạm hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có quyền yêu cầu ngân hàng trích tài khoản tiền ký quỹ của người lao động để bù đắp thiệt hại phát sinh do lỗi của người lao

động gây ra cho người sử dụng lao động. Trong trường hợp này, người sử dụng lao động phải xuất trình văn bản hòa giải với người lao động hoặc bản án đã có hiệu lực thi hành của tòa án. Số tiền ký quỹ còn lại (nếu có) phải trả lại cho người lao động trong thời hạn 7 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, nếu tiền ký quỹ không đủ, người lao động phải nộp bổ sung. Trong trường hợp này, các nhà làm luật cần nghiên cứu cụ thể hơn để ban hành các nguyên tắc và thủ tục hướng dẫn việc xác định phần khấu trừ thiệt hại hoặc tính toán các lợi ích liên quan đến khoản tiền hoặc tài sản khác đã ký quỹ để có thể bảo vệ được quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong quan hệ lao động.

3. KẾT LUẬN

Hợp đồng lao động là hình thức pháp lý đáp ứng được nguyên tắc “tự do khế ước” của nền kinh tế thị trường và yêu cầu phát triển của thị trường lao động. Do đó, ký quỹ để đảm bảo thực hiện hợp đồng lao động cần được xem là một “nhu cầu” của thực tế để có sự điều chỉnh phù hợp về mặt pháp luật. Bởi lẽ, tuy giao kết, thực hiện hợp đồng lao động cụ thể được xác định là trách nhiệm của từng người lao động và người sử dụng lao động nhưng lao động lại là vấn đề xã hội cần sự quản lý của Nhà nước và thông qua hợp đồng lao động, Nhà nước có điều kiện để thực hiện tốt hơn hoạt động quản lý của mình. Một số kiến nghị được đưa ra trong bài viết này sẽ là hướng hoàn thiện quy định của pháp luật về ký quỹ để đảm bảo thực hiện hợp đồng lao động, góp phần quan trọng trong việc phát triển quan hệ lao động ở Việt Nam, từng bước thúc đẩy sự hình thành và phát triển lành mạnh của thị trường lao động.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Đỗ Thị Dung (2015), *Hợp đồng lao động – công cụ quản lý lao động của người sử dụng lao động*, Luật học, số 11(174).
- [2] Nguyễn Thúy Hà (2011), *Hợp đồng lao động trong Bộ luật lao động – Thực trạng và giải pháp hoàn thiện*, Đề tài nghiên cứu cấp cơ sở, Viện Nghiên cứu Lập pháp.
- [3] Nguyễn Nhân Hậu (2010), *Pháp luật về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động khi tổ chức lại doanh nghiệp*, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh.
- [4] Lê Thị Hoài Thu (2008), *Hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam*, Khoa học, số 24.
- [5] Article 9 Labour Contract Law of the People's Republic of China 2007: “When recruiting a worker, the employing unit may not detain the worker’s resident identity card or other certificates, nor may it require him to provide guaranty or collect money or things of value from him in other names”.
- [6] Baomoi.com (2019), *Trả tiền ký quỹ cho nhân viên*, <https://baomoi.com/tra-tien-ky-quy-cho-nhan-vien/c/23396249.epi>, ngày truy cập: 21-5-2019.
- [7] GHNExpress (2019), *Tuyển nhân viên giao nhận tại 63 tỉnh thành*, <http://bit.ly/GiaoNhapHN-HCM>, ngày truy cập 30-4-2019.
- [8] Grab (2019), *Đăng ký làm đối tác Grab giao hàng*, <https://help.grab.com/driver/vi-vn/115010587487-%C4%90%C4%83ng-k%C3%AD-1%C3%A0m-%C4%91%E1%BB%91i-t%C3%A1c-Grab-Giao-H%C3%A0ng>, ngày truy cập 21-5-2019.
- [9] Mailinh.vn (2019), *Chính sách tuyển dụng lái xe taxi tại Thành phố Hồ Chí Minh mới nhất năm 2019*”, <https://mailinh.vn/tin-tuc/chinh-sach-tuyen-dung-lai-xe-taxi-tai-tp-ho-chi-minh-moi-nhat-nam-2019-424.html>, ngày truy cập 21-5-2019.
- [10] Trịnh Văn Quyết (2015), *Luật Lao động: Nhiều điểm mới, nhưng* <http://www.webketoan.vn/luat-lao-dong-nhieu-diem-moi-nhung.html>, ngày truy cập 06-5-2015.
- [11] Tòa án Nhân dân huyện Châu Thành (2018), *Quyết định đình chỉ giải quyết vụ án dân sự số 01/2018/QĐST-LĐ về việc đòi tiền lương và tiền kỹ quỹ giữa ông Lý Minh T và Công ty Trách nhiệm hữu hạn Trần K Q*, <http://congbobanan.toaan.gov.vn/2ta113952t1cvn/chi-tiet-ban-an>, ngày truy cập 21-5-2019.
- [12] Tòa án Nhân dân huyện C (2018), *Bản án số 02/2018/LĐ-ST ngày 18-7-2018 về tranh chấp tiền lương, tiền kỹ quỹ trong hợp đồng lao động giữa Phạm Văn N và Công ty Trách nhiệm hữu hạn T*, <http://congbobanan.toaan.gov.vn/2ta151197t1cvn/chi-tiet-ban-an>, ngày truy cập 21-5-2019.

Ngày nhận bài: 27-5-2019. Ngày biên tập xong: 06-11-2019. Duyệt đăng: 29-11-2019