

BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI VỀ TÀI SẢN THEO HỢP ĐỒNG TRÁCH NHIỆM TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG THEO PHÁP LUẬT CỘNG HÒA LIÊN BANG ĐỨC VÀ KINH NGHIỆM CHO VIỆT NAM

TS ĐỖ NGÂN BÌNH¹

ThS ĐỖ HÀ ANH²

Trường Đại học Luật Hà Nội

Hanoi Law University

Email: ts.binh.quanlynhansu@gmail.com¹; anhhdh@hlu.edu.vn²

Tóm tắt

Hợp đồng trách nhiệm trong quan hệ lao động (QHLD) là cơ chế nhằm phân định trách nhiệm của người lao động (NLĐ) đối với tài sản được người sử dụng lao động (NSDLĐ) giao quản lý, sử dụng trong quá trình tham gia QHLD. Tuy nhiên, tại Việt Nam, do pháp luật chưa có quy định cụ thể nên loại hợp đồng này dễ bị NSDLĐ lạm dụng, dẫn đến việc chuyển rủi ro sang NLĐ và phát sinh nhiều tranh chấp trên thực tế. Dựa trên nghiên cứu và phân tích pháp luật lao động Cộng hòa Liên bang (CHLB) Đức - một quốc gia có hệ thống án lệ phát triển về trách nhiệm bồi thường thiệt hại (BTTH) của NLĐ - bài viết làm rõ cách tiếp cận bảo vệ NLĐ thông qua học thuyết phân chia rủi ro trong doanh nghiệp, cơ chế phân loại lỗi, giới hạn mức bồi thường và nghĩa vụ chứng minh của NSDLĐ. Trên cơ sở đó, các tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật Việt Nam, đồng thời điều chỉnh rõ hơn vấn đề hợp đồng trách nhiệm, tuân thủ nguyên tắc bảo vệ NLĐ và hài hòa lợi ích giữa các bên trong QHLD.

Từ khóa: bồi thường thiệt hại về tài sản, hợp đồng trách nhiệm, pháp luật lao động CHLB Đức, pháp luật lao động Việt Nam

Abstract

A responsibility agreement in employment relationships defines an employee's liability for assets entrusted by the employer during the performance of work. In Vietnam, however, the absence of specific statutory regulation has made such agreements vulnerable to employer overreach, potentially shifting business risks onto employees and generating disputes. Drawing on German labour law, particularly the jurisprudence of the Federal Labour Court of Germany, this article examines a protective framework based on the doctrine of internal allocation of enterprise risk, the classification of degrees of fault, limitations on compensation, and the employer's burden of proof. Building on this comparative analysis, the article proposes reforms to Vietnamese labour law to clarify the legal framework for responsibility agreements, strengthen employee protection, and ensure a fair balance of interests in employment relationships.

Keywords: property damage compensation, responsibility agreement, German labour law, Vietnamese labour law

DOI: <https://doi.org/10.70236/khplvn.649>

Ngày nhận bài: 05/12/2025

Ngày duyệt đăng: 10/02/2026

Trong quan hệ lao động (QHLD), quyền quản lý của người sử dụng lao động (NSDLĐ) cho phép NSDLĐ tổ chức, điều hành, giám sát việc thực hiện công việc và bảo vệ tài sản của doanh nghiệp. Tuy nhiên, quyền này không phải là quyền tuyệt đối, bởi QHLD luôn mang dấu ấn của sự lệ thuộc và bất cân xứng về vị thế giữa NSDLĐ và người lao động (NLĐ). Vì vậy, khi NLĐ gây thiệt hại đối với tài sản được giao quản lý, sử dụng trong quá trình làm việc, việc xác định trách nhiệm bồi thường thiệt hại (BTTH) không thể chỉ dựa trên logic dân sự thuần túy rằng “ai gây thiệt hại thì phải bồi thường”, mà còn phải đặt trong giới hạn của nguyên tắc bảo vệ NLĐ, điều kiện lao động, mức độ lỗi và trách nhiệm tổ chức, kiểm soát rủi ro của NSDLĐ. Trách nhiệm của các bên

trong QHLD chỉ phát huy hiệu quả khi trật tự, kỷ luật lao động được thiết lập và tuân thủ. Vì vậy, cơ chế BTTH về tài sản giữ vai trò quan trọng trong việc nâng cao ý thức trách nhiệm của NLĐ đối với tài sản được NSDLĐ giao quản lý, sử dụng; đồng thời góp phần bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ. Việc yêu cầu NLĐ phải BTTH vật chất còn có ý nghĩa phòng ngừa, góp phần nâng cao ý thức chấp hành kỷ luật lao động trong doanh nghiệp.¹ Trong bối cảnh đó, hợp đồng trách nhiệm được coi là công cụ hỗ trợ NSDLĐ phân định rõ quyền và nghĩa vụ của NLĐ khi thực hiện công việc liên quan đến tài sản, từ đó củng cố nền nếp trong QHLD và góp phần nâng cao hiệu quả sử dụng lao động.² Trong pháp luật CHLB Đức, vấn đề này được xử lý thông qua học thuyết phân chia rủi ro trong nội bộ doanh nghiệp (*innerbetriebliche Schadensverteilung*), theo đó trách nhiệm của NLĐ được giới hạn trên cơ sở mức độ lỗi, khả năng kiểm soát rủi ro và khả năng tài chính của NLĐ, đồng thời buộc NSDLĐ phải gánh chịu phần rủi ro gắn với hoạt động sản xuất, kinh doanh. Từ cách tiếp cận này, bài viết phân tích bản chất của BTTH về tài sản theo hợp đồng trách nhiệm, kinh nghiệm điều chỉnh của CHLB Đức và đề xuất một số gợi mở nhằm hoàn thiện pháp luật Việt Nam trong bối cảnh pháp luật hiện hành chưa có khung pháp lý đầy đủ về hợp đồng trách nhiệm trong QHLD.

1. Khái quát về bồi thường thiệt hại về tài sản theo hợp đồng trách nhiệm trong quan hệ lao động

1.1. Khái niệm và đặc điểm của việc bồi thường thiệt hại về tài sản theo hợp đồng trách nhiệm trong quan hệ lao động

Dưới góc độ lý luận, BTTH được hiểu là một chế tài dân sự nhằm buộc bên gây thiệt hại phải có trách nhiệm đền bù những tổn thất (về vật chất hoặc tinh thần) gây ra cho bên bị thiệt hại.³ Dưới góc độ pháp luật dân sự, BTTH gắn liền với nguyên tắc “*pacta sunt servanda*”; theo đó, việc vi phạm nghĩa vụ đã cam kết trong hợp đồng làm phát sinh quyền yêu cầu bồi thường của bên có quyền đối với những thiệt hại thực tế phát sinh. Cách tiếp cận này đặt trọng tâm vào sự bình đẳng hình thức giữa các bên và giả định rằng các chủ thể tham gia hợp đồng có năng lực tự do quyết định nội dung và các hệ quả pháp lý của thỏa thuận. Đây là nguyên tắc được khoa học pháp lý thế giới cũng như Việt Nam thừa nhận.⁴

Tuy nhiên, trách nhiệm phát sinh từ hợp đồng trách nhiệm trong QHLD không giống với trách nhiệm bồi thường dân sự thông thường. Do thiệt hại tài sản xảy ra trong bối cảnh NLĐ thực hiện công việc dưới sự tổ chức, điều hành và kiểm soát của NSDLĐ, nên việc xác định trách nhiệm bồi thường phải được đặt trong mối liên hệ với đặc thù về sự lệ thuộc của NLĐ vào NSDLĐ trong QHLD, khác với sự độc lập và không phụ thuộc trong quan hệ dân sự. Vì vậy, BTTH về tài sản theo hợp đồng trách nhiệm trong QHLD cần được nhìn nhận như một thiết chế đặc thù, chịu sự điều chỉnh đồng thời của hai nguyên tắc: nguyên tắc “tự do thỏa thuận” và nguyên tắc “bảo vệ NLĐ” trong pháp luật lao động.

Từ những luận giải trên, có thể đưa ra khái niệm BTTH về tài sản theo hợp đồng trách nhiệm trong QHLD là nghĩa vụ của NLĐ phải BTTH đối với tài sản (được NSDLĐ

1 Nguyễn Thảo Ly, “Pháp luật về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất - thực tiễn áp dụng dưới góc nhìn doanh nghiệp xử lý nợ của tổ chức tín dụng”, *Luận văn thạc sĩ luật học*, Trường Đại học Luật Hà Nội, 2020, tr. 13

2 Đỗ Thị Dung, “Chế độ kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất trong Luật Lao động Việt Nam - Những vấn đề lý luận và thực tiễn”, *Luận văn thạc sĩ luật học*, Trường Đại học Luật Hà Nội, 2002, tr. 9.

3 Le Truong Son, Nguyen Xuan Quang, “Fault is not a condition for determination of liability for non-contractual damage - A development in human rights protection in Vietnam”, *Vietnamese Journal of Legal Sciences*, Vol. 08, No. 01, 2023, tr. 99-109.

4 Bùi Thị Thanh Hằng, “Nguyên tắc bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng”, *Tạp chí Khoa học ĐHQGHN: Luật học*, Tập 33, Số 2, 2017, tr. 41-48.

giao quản lý, sử dụng trong quá trình làm việc) nhưng do lỗi của NLĐ đã để xảy ra thiệt hại về giá trị tài sản nên họ phải bồi thường theo thỏa thuận với NSDLĐ trong hợp đồng trách nhiệm; tuy nhiên, việc bồi thường này cần trong giới hạn theo pháp luật lao động và lưu ý đến trách nhiệm quản lý, điều hành của NSDLĐ. Khái niệm này nhấn mạnh trách nhiệm BTTH của NLĐ trong hợp đồng trách nhiệm, nhưng đồng thời cũng cho thấy nghĩa vụ BTTH của NLĐ phải gắn với việc thực hiện công việc trong QHLĐ của NLĐ và trách nhiệm quản lý, điều hành của NSDLĐ.

Trên cơ sở khái niệm nêu trên, BTTH về tài sản của NLĐ theo hợp đồng trách nhiệm trong QHLĐ có các đặc điểm cơ bản sau đây:

Thứ nhất, hợp đồng trách nhiệm có tính phụ thuộc vào sự tồn tại của QHLĐ. Khác với hợp đồng dân sự, hợp đồng trách nhiệm chỉ tồn tại và có ý nghĩa pháp lý khi giữa NLĐ và NSDLĐ đang tồn tại QHLĐ và NLĐ đang thực hiện công việc có liên quan trực tiếp đến tài sản của NSDLĐ (chủ yếu là các doanh nghiệp). Khi QHLĐ chấm dứt, hợp đồng trách nhiệm với tư cách là thỏa thuận phụ đi kèm theo thỏa thuận chính trong hợp đồng lao động cũng đương nhiên chấm dứt.

Thứ hai, hợp đồng trách nhiệm có tính thỏa thuận nhưng không được thỏa thuận tự do tuyệt đối. Lý do là mặc dù hợp đồng trách nhiệm được xác lập trên cơ sở thỏa thuận của hai bên là NLĐ và NSDLĐ, nhưng sự thỏa thuận này diễn ra trong bối cảnh “bất cân xứng” về vị thế giữa NLĐ và NSDLĐ trong QHLĐ (trong đó NLĐ thường yếu thế hơn so với NSDLĐ). Do đó, nội dung của hợp đồng trách nhiệm không thể vượt quá giới hạn bảo vệ NLĐ. Mọi thỏa thuận làm gia tăng quá mức trách nhiệm bồi thường vật chất của NLĐ đều cần được kiểm soát dưới góc độ nguyên tắc “bảo vệ NLĐ” của pháp luật lao động.

Thứ ba, hợp đồng trách nhiệm có tính phòng ngừa và tiên liệu rủi ro. Khác với các loại trách nhiệm vật chất khác trong QHLĐ chỉ phát sinh đối với NLĐ sau khi thiệt hại đã xảy ra, hợp đồng trách nhiệm có chức năng dự liệu trước các tình huống rủi ro, từ đó xác định cơ chế xử lý khi có sự kiện gây thiệt hại về tài sản phát sinh. Chính đặc điểm này đã khiến hợp đồng trách nhiệm trở thành công cụ quản lý rủi ro hiệu quả của NSDLĐ đối với tài sản được giao cho NLĐ trong quá trình làm việc, nhưng đồng thời cũng tiềm ẩn nguy cơ hợp đồng trách nhiệm bị NSDLĐ lạm dụng để chuyển rủi ro tài sản sang cho NLĐ.

Thứ tư, có sự chi phối của điều kiện lao động và khả năng chi trả của NLĐ đối với mức bồi thường tài sản trong hợp đồng trách nhiệm. Pháp luật lao động, với bản chất bảo vệ NLĐ, đòi hỏi việc xác định mức bồi thường trong hợp đồng trách nhiệm về nguyên tắc phải tương xứng với mức độ lỗi, điều kiện thực hiện công việc và khả năng tài chính của NLĐ, tránh việc đẩy NLĐ vào tình trạng bất lợi quá mức hoặc không có khả năng chi trả.

1.2. Nguyên tắc điều chỉnh của pháp luật bồi thường thiệt hại về tài sản theo hợp đồng trách nhiệm trong quan hệ lao động

Pháp luật BTTH về tài sản theo hợp đồng trách nhiệm trong QHLĐ được hiểu là tổng thể các quy phạm pháp luật điều chỉnh việc xác lập, thực hiện và xử lý trách nhiệm vật chất của NLĐ đối với tài sản mà họ được giao quản lý, trên cơ sở một thỏa thuận trước đó (là hợp đồng trách nhiệm) giữa NSDLĐ và NLĐ. Việc xác lập và áp dụng hợp đồng trách nhiệm trong QHLĐ phải tuân theo các nguyên tắc cơ bản sau:⁵

5 Nguyễn Thảo Ly, “Pháp luật về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất - thực tiễn áp dụng dưới góc nhìn doanh nghiệp xử lý nợ của tổ chức tín dụng”, *Luận văn thạc sĩ luật học*, Trường Đại học Luật Hà Nội, 2020, tr. 14-16, 26-28.

Thứ nhất, nguyên tắc bảo vệ NLD. Đây là nguyên tắc xuyên suốt của pháp luật lao động, do đó hợp đồng trách nhiệm trong QHLD chỉ được coi là hợp pháp khi không tạo ra trách nhiệm bồi thường vượt quá thiệt hại thực tế, mức độ lỗi và hoàn cảnh, nhân thân và tài sản của NLD. Do đó, các thỏa thuận trái với nguyên tắc bảo vệ NLD sẽ được coi là bất hợp pháp.

Thứ hai, nguyên tắc trung thực, thiện chí và hợp tác. Hợp đồng trách nhiệm chỉ có ý nghĩa khi cả hai bên xác lập hợp đồng này trên cơ sở sự hiểu biết đầy đủ về công việc, tài sản và rủi ro. Mọi thỏa thuận được ký kết thiếu minh bạch, thiếu thông tin hoặc dựa trên sự đe dọa, lừa dối hay cưỡng bức đều không phù hợp với bản chất của QHLD.

Thứ ba, nguyên tắc đảm bảo hài hòa lợi ích giữa NLD và NSDLĐ trong QHLD. NLD chỉ phải chịu trách nhiệm BTTH về tài sản phù hợp với lỗi và hành vi của họ gây ra đối với thiệt hại về tài sản trong QHLD. Ngược lại, NSDLĐ là chủ thể tổ chức, điều hành quá trình lao động, kiểm soát điều kiện làm việc và hưởng lợi từ hoạt động sản xuất, kinh doanh, nên cũng phải gánh chịu phần rủi ro gắn với việc tổ chức lao động và quản lý tài sản trong doanh nghiệp.

Thứ tư, nguyên tắc tương xứng giữa lỗi và trách nhiệm. Theo đó, NLD chỉ chịu trách nhiệm tương xứng với mức độ lỗi của mình. Không thể coi hợp đồng trách nhiệm là hợp pháp khi NLD phải bồi thường toàn bộ thiệt hại bất kể nguyên nhân gây thiệt hại và mức độ lỗi của NLD.

Thứ năm, nguyên tắc bảo đảm khả năng tài chính tối thiểu của NLD. Mặc dù hợp đồng trách nhiệm được xác lập trên cơ sở thỏa thuận, nhưng hợp đồng trách nhiệm không được dẫn đến tình trạng NLD phải chịu trách nhiệm vượt quá khả năng chi trả, gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến đời sống, nhân thân và gia đình của họ. Đây cũng là nguyên tắc thể hiện tính nhân văn trong QHLD và là nguyên tắc quan trọng của pháp luật lao động (nguyên tắc bảo vệ NLD).

2. Pháp luật Cộng hòa Liên bang Đức về bồi thường thiệt hại về tài sản theo hợp đồng trách nhiệm

Việc tham khảo kinh nghiệm của CHLB Đức về BTTH về tài sản theo hợp đồng trách nhiệm có ý nghĩa quan trọng trong việc hoàn thiện pháp luật Việt Nam hiện hành về vấn đề này, vì CHLB Đức là quốc gia có hệ thống pháp luật lao động cũng như án lệ phát triển và nhất quán trong việc bảo vệ NLD nói chung, bảo vệ NLD trong việc BTTH về tài sản nói riêng. Trong hệ thống pháp luật lao động CHLB Đức, mặc dù không tồn tại một chế định độc lập mang tên “hợp đồng trách nhiệm trong QHLD”, song mọi thỏa thuận nhằm xác lập trách nhiệm vật chất của NLD đối với tài sản được giao quản lý đều chịu sự điều chỉnh chặt chẽ của pháp luật. Cách tiếp cận của quốc gia này không dựa trên việc thừa nhận tự do thỏa thuận tuyệt đối, mà đặt các thỏa thuận trách nhiệm trong khuôn khổ bảo vệ NLD, thông qua sự kết hợp giữa luật thành văn và án lệ.

2.1. Cơ sở pháp lý điều chỉnh bồi thường thiệt hại về tài sản theo hợp đồng trách nhiệm tại Cộng hòa Liên bang Đức

Pháp luật lao động của CHLB Đức không được pháp điển hóa trong một đạo luật hay bộ luật lao động riêng. Thay vào đó, QHLD được điều chỉnh chung bởi Bộ luật Dân sự CHLB Đức (tiếng Đức: *Bürgerliches Gesetzbuch*, BGB),⁶ kết hợp với các đạo luật chuyên ngành trong lĩnh vực lao động và án lệ của Tòa án Lao động Liên bang (tiếng Đức: *Bundesarbeitsgericht*, BAG) của CHLB Đức. Tuy nhiên, BGB có những quy định riêng áp dụng trực tiếp cho QHLD, đặc biệt là Điều 611a BGB về hợp đồng lao động,

6 Bộ luật Dân sự CHLB Đức năm 1896 (1896 Bürgerliches Gesetzbuch, BGB).

đồng thời nhiều quy định chung của BGB trở thành cơ sở pháp lý quan trọng để điều chỉnh các thỏa thuận trách nhiệm trong QHLD.

Trong lĩnh vực BTTH về tài sản, các quy định của BGB về lỗi (Điều 276), nguyên tắc thiện chí (Điều 242) và trách nhiệm đối với lỗi trong tổ chức, sử dụng lao động (Điều 278) đóng vai trò nền tảng. Trên cơ sở các quy định này, việc xác định trách nhiệm vật chất của NLĐ không chỉ phụ thuộc vào hành vi cá nhân, mà còn gắn với điều kiện lao động, mức độ kiểm soát rủi ro và trách nhiệm tổ chức của NSDLĐ. Một điểm đặc trưng trong pháp luật lao động CHLB Đức là việc coi các hợp đồng trách nhiệm do NSDLĐ soạn sẵn là “điều kiện giao dịch chung” (tiếng Đức: *Allgemeine Geschäftsbedingungen*) theo Điều 305 BGB. Do được thiết kế để áp dụng cho nhiều NLĐ và không dựa trên thương lượng cá biệt, các điều khoản trách nhiệm tài sản trong hợp đồng lao động hoặc hợp đồng trách nhiệm thường bị đặt dưới sự kiểm soát nghiêm ngặt về nội dung theo các Điều 305 đến Điều 310 BGB. Đặc biệt, theo Điều 310(4) BGB, cơ chế kiểm soát điều kiện giao dịch chung được áp dụng trực tiếp cho hợp đồng lao động, với mức độ bảo vệ NLĐ cao hơn so với các quan hệ dân sự thông thường. Có thể thấy, mọi thỏa thuận buộc NLĐ chịu trách nhiệm BTTH về tài sản phát sinh trong quá trình thực hiện công việc đều được pháp luật lao động CHLB Đức xem là một bộ phận của QHLD, dù được thể hiện dưới dạng điều khoản trong hợp đồng lao động hay dưới dạng một văn bản riêng biệt. Các thỏa thuận này không được coi là hợp đồng dân sự độc lập, mà là thỏa thuận phụ thuộc, gắn liền với nghĩa vụ thực hiện công việc của NLĐ trong mối quan hệ lệ thuộc vào NSDLĐ.

Học thuyết phân chia rủi ro trong nội bộ doanh nghiệp (tiếng Đức: *innerbetriebliche Schadensverteilung*) được hình thành trong hệ thống pháp luật lao động CHLB Đức như một “lời giải” cân bằng cho “mâu thuẫn” trong QHLD. Một mặt, NLĐ là người trực tiếp gây ra thiệt hại trong quá trình thực hiện công việc. Mặt khác, chính NSDLĐ mới là chủ thể tổ chức lao động, kiểm soát điều kiện làm việc và hưởng lợi nhuận từ hoạt động sản xuất, kinh doanh. Việc áp dụng nguyên tắc trách nhiệm dân sự rằng “ai gây thiệt hại thì phải bồi thường” bị xem là không phù hợp với bản chất phụ thuộc và “bất cân xứng” của QHLD, đồng thời dẫn đến nguy cơ chuyển dịch rủi ro kinh doanh từ doanh nghiệp sang NLĐ. Trên cơ sở đó, BAG đã phát triển học thuyết này nhằm khẳng định rằng mức độ trách nhiệm của NLĐ phải được xác định dựa trên mức độ lỗi, điều kiện lao động và khả năng kiểm soát rủi ro. Đồng thời, doanh nghiệp (NSDLĐ), với tư cách là chủ thể hưởng lợi nhuận và kiểm soát tổ chức lao động, phải gánh phần lớn rủi ro gắn liền với hoạt động sản xuất, kinh doanh. Học thuyết này lần đầu được xác lập thành một nguyên tắc mang tính hệ thống trong quyết định của Hội đồng Thẩm phán mở rộng của BAG năm 1994, theo đó việc quy trách nhiệm cho NLĐ phải “phù hợp với công bằng, chức năng của doanh nghiệp và các nguyên tắc bảo vệ NLĐ”.⁷ Các bản án sau này của BAG, đặc biệt trong các vụ việc liên quan đến thỏa thuận bồi thường tài sản, tiếp tục khẳng định rằng mọi thỏa thuận làm tăng trách nhiệm của NLĐ vượt quá chuẩn mực của học thuyết này đều sẽ bị vô hiệu.⁸ Giới học giả và các nhà làm luật CHLB Đức cũng xem học thuyết phân chia rủi ro trong nội bộ doanh nghiệp là một trong những thành tựu quan trọng của pháp luật lao động quốc gia này, vì đã tạo nên một khung giới hạn bắt buộc nhằm ngăn chặn tình trạng NSDLĐ chuyển rủi ro kinh doanh sang NLĐ thông qua thỏa thuận về

7 The Grand Senate of the BAG, Decision of 27 September 1994 - GS 1/89, “Principles of Internal Allocation of Damage within the Enterprise”, Nomos, Baden-Baden, 2016.

8 Manfred Weiss, Marlene Schmidt, Daniel Hlava, *Labour Law and Industrial Relations in Germany*, Kluwer Law International, The Hague, 2017, tr. 102-105.

trách nhiệm tài sản.⁹ Mặc dù học thuyết phân chia rủi ro được phát triển chủ yếu qua hệ thống án lệ, song về mặt pháp lý, các phán quyết của BAG vẫn được đặt trong khuôn khổ các quy định chung của BGB, qua đó bảo đảm rằng việc xác định trách nhiệm vật chất của NLD nằm trong giới hạn pháp lý mang tính bắt buộc của luật thành văn.

2.2. Cơ chế phân loại lỗi và giới hạn mức bồi thường

Trên cơ sở Điều 276 BGB và học thuyết phân chia rủi ro trong nội bộ doanh nghiệp, pháp luật lao động CHLB Đức đã xây dựng một cơ chế phân loại lỗi mang tính hệ thống, làm căn cứ xác định mức độ BTTH của NLD. Theo đó, lỗi của NLD được phân thành 03 (ba) cấp độ với hệ quả pháp lý khác nhau.

Thứ nhất, đối với lỗi nhẹ (tiếng Đức: *leicht fahrlässig*), NLD không phải bồi thường, vì thiệt hại được xem là rủi ro tất yếu trong quá trình vận hành doanh nghiệp. Tòa án cho rằng việc yêu cầu NLD bồi thường trong trường hợp lỗi nhẹ sẽ trái với bản chất rủi ro của sản xuất kinh doanh và vượt khỏi phạm vi kiểm soát hợp lý của NLD.

Thứ hai, với lỗi trung bình (tiếng Đức: *mittlere fahrlässigkeit*), NLD chỉ phải bồi thường một phần, tùy mức độ lỗi, tính chất công việc và điều kiện kiểm soát rủi ro. Án lệ và học giới thống nhất rằng đây là mức lỗi phổ biến nhất trong thực tiễn và là nền tảng của phân chia rủi ro hợp lý giữa NLD và NSDLĐ.¹⁰

Thứ ba, đối với lỗi nặng (tiếng Đức: *grobe fahrlässigkeit*), NLD có thể phải bồi thường phần lớn giá trị thiệt hại. Tuy nhiên, pháp luật lao động CHLB Đức không mặc nhiên buộc NLD phải bồi thường toàn bộ, bởi việc áp dụng cứng nhắc có thể dẫn đến kết quả bất công. Tòa án phải xét đến toàn bộ hoàn cảnh thực tế, bao gồm mức độ đào tạo, giám sát của NSDLĐ, mức độ rủi ro nội tại của công việc và điều kiện làm việc.¹¹

Ngoài ra, chỉ trong trường hợp cố ý gây thiệt hại (tiếng Đức: *Vorsatz*), NLD mới phải bồi thường toàn bộ giá trị thiệt hại.

Một trong những án lệ của BAG thể hiện rõ nhất cơ chế phân loại mức độ lỗi và giới hạn trách nhiệm bồi thường của NLD tại CHLB Đức là án lệ số 8 AZR 418/09 ngày 28/10/2010.¹² Trong phán quyết, Tòa án khẳng định nguyên tắc hạn chế trách nhiệm của NLD trong trường hợp thiệt hại phát sinh từ hoạt động do công việc chi phối, đồng thời nhấn mạnh rằng việc xác định phạm vi bồi thường phải dựa trên mức độ lỗi và hoàn cảnh cụ thể của QHLD. Cách tiếp cận này được xem là một trụ cột của chế định trách nhiệm về tài sản trong QHLD, bởi nó phản ánh tư duy phân chia rủi ro nội bộ của doanh nghiệp. Đây là cơ chế mang tính bảo vệ cao, nhằm ngăn chặn tình trạng doanh nghiệp “đẩy” toàn bộ rủi ro hoạt động sang NLD thông qua thỏa thuận mang tên “hợp đồng trách nhiệm”.

2.3. Điều kiện giảm mức bồi thường

Pháp luật lao động CHLB Đức yêu cầu phải xem xét khả năng tài chính của NLD khi xác định mức BTTH. Đây là nguyên tắc thể hiện tính nhân văn, bảo đảm rằng trách nhiệm vật chất không vượt quá “giới hạn chịu đựng” hợp lý của NLD. Ngay cả trong trường hợp lỗi của NLD được xác định ở mức độ nặng, BAG vẫn cho phép giảm mức bồi thường nếu thiệt hại quá lớn so với thu nhập hoặc mức sống của NLD, hoặc nếu NSDLĐ có lỗi trong việc bố trí công việc, giám sát hoặc đào tạo.¹³ Có thể

9 Như trên, tr. 103.

10 Như trên, tr. 102.

11 Reinhard Richardi, *Munich Handbook on Labor Law*, C.H. Beck, München, 2018, tr. 512-515.

12 Federal Labour Court of Germany (Bundesarbeitsgericht – BAG), Judgment of 28 October 2010, Case No. 8 AZR 418/09. <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/8-azr-418-09/>

13 Wurmnest, Wolfgang, Kleinschmidt, Jens and Gasche, Solveig, “XI. Germany”, *European Tort Law Yearbook*, Vol. 11(01), 2021, tr. 194-233. <https://doi.org/10.1515/tortlaw-2022-0011>

thấy, nguyên tắc này không chỉ mang tính kỹ thuật pháp lý mà còn phản ánh mục tiêu cốt lõi của luật lao động là bảo vệ NLĐ như một chủ thể yếu thế trong QHLD.

BAG áp dụng cơ chế kiểm soát rất nghiêm ngặt đối với các thỏa thuận trách nhiệm trong QHLD. Các thỏa thuận sẽ bị tuyên vô hiệu nếu: (i) buộc NLĐ chịu trách nhiệm toàn bộ thiệt hại trong mọi trường hợp; (ii) vượt quá khả năng tài chính của NLĐ; (iii) được ký trong điều kiện phụ thuộc hoặc thiếu thông tin; hoặc (iv) trái với nguyên tắc bảo vệ NLĐ.¹⁴

3. Thực trạng pháp luật Việt Nam về bồi thường thiệt hại về tài sản theo hợp đồng trách nhiệm trong quan hệ lao động và một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật Việt Nam từ kinh nghiệm của Cộng hòa Liên bang Đức

3.1. Thực trạng pháp luật Việt Nam về bồi thường thiệt hại về tài sản theo hợp đồng trách nhiệm trong quan hệ lao động

Thứ nhất, pháp luật Việt Nam hiện hành chưa có những quy định cụ thể trong Bộ luật Lao động (BLLĐ) hoặc các văn bản pháp luật khác hướng dẫn về hợp đồng trách nhiệm trong QHLD.

Mặc dù pháp luật lao động Việt Nam đã từng bước được hoàn thiện trong thời gian qua, các quy định về trách nhiệm vật chất và BTTH về tài sản của NLĐ vẫn bộc lộ những khoảng trống nhất định, đặc biệt trong mối liên hệ với các thỏa thuận mang tính hợp đồng trách nhiệm giữa NLĐ và NSDLĐ¹⁵. Pháp luật lao động hiện hành quy định về BTTH về tài sản chủ yếu thông qua BLLĐ năm 2019 và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP. Các văn bản này xác định nguyên tắc, phạm vi và mức BTTH khi NLĐ gây thiệt hại đến tài sản của NSDLĐ trong quá trình thực hiện công việc. Tuy nhiên, các quy định hiện hành mới chỉ điều chỉnh trách nhiệm vật chất nói chung, chưa có quy định riêng và cụ thể về các vấn đề liên quan đến hợp đồng trách nhiệm. Nhưng thực tế, loại hợp đồng này đã và đang được sử dụng phổ biến trong thực tiễn của nhiều doanh nghiệp.

BLLĐ năm 2019 chỉ đề cập đến dạng hợp đồng trách nhiệm tại Điều 129, theo đó, cho phép NSDLĐ và NLĐ thỏa thuận mức bồi thường trong trường hợp NLĐ gây thiệt hại tài sản cho NSDLĐ trong QHLD. Tuy nhiên, pháp luật lại không có bất kỳ quy định nào về hình thức, nội dung, điều kiện có hiệu lực, cũng như các loại hợp đồng trách nhiệm, từ đó, dẫn tới việc thực tế đã và đang áp dụng không thống nhất, mà phụ thuộc vào ý chí của NSDLĐ. Do khung pháp lý chưa đầy đủ, việc giải thích và điều chỉnh hợp đồng trách nhiệm trên thực tế thường phải viện dẫn các quy định của pháp luật dân sự với tư cách là luật chung điều chỉnh quan hệ hợp đồng. Cụ thể, Điều 6 Bộ luật Dân sự năm 2015 cho phép áp dụng tương tự pháp luật dân sự trong trường hợp pháp luật chuyên ngành không có quy định, từ đó hình thành cách hiểu và thực tiễn áp dụng coi hợp đồng trách nhiệm là một thỏa thuận dân sự “kèm theo” hợp đồng lao động, vừa chịu sự chi phối của Bộ luật Dân sự, vừa phải tuân thủ các nguyên tắc bảo vệ NLĐ của pháp luật lao động. Cách tiếp cận này đã bộc lộ nhiều hạn chế, bởi các chuẩn mực của pháp luật dân sự vốn được xây dựng cho quan hệ bình đẳng, không phản ánh đầy đủ đặc thù lệ thuộc và yêu cầu bảo vệ NLĐ trong QHLD.

Thứ hai, pháp luật Việt Nam hiện hành còn hạn chế trong việc xác định căn cứ BTTH theo thỏa thuận trong hợp đồng trách nhiệm.

¹⁴ BAG, Judgment of 28 October 2010, Case No. 8 AZR 418/09.

¹⁵ Trần Hoàng Hải, Đỗ Hải Hà, “Góp ý hoàn thiện các quy định về kỹ luật lao động và trách nhiệm vật chất theo Dự thảo Bộ luật Lao động”, *Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam*, Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh, Số 4, 2010, tr. 30-35.

Về bản chất, hợp đồng trách nhiệm là một thỏa thuận trong đó NLD cam kết thực hiện nghĩa vụ quản lý, bảo quản tài sản được giao và có trách nhiệm BTTH khi xảy ra thiệt hại. Tuy mang hình thức của một hợp đồng *dân sự*, nhưng hợp đồng trách nhiệm được xác lập trong QHLD là một quan hệ vốn luôn tồn tại sự “bất cân xứng” rõ rệt về vị thế giữa NLD và NSDLĐ. Do đó, căn cứ xác định BTTH theo hợp đồng trách nhiệm không thể chỉ dựa trên sự thỏa thuận của hai bên, mà còn phải được xem xét trong mối quan hệ với các điều kiện pháp lý và thực tế khác của QHLD.

Theo pháp luật lao động Việt Nam hiện hành, để phát sinh trách nhiệm BTTH của NLD, về nguyên tắc cần xem xét tất cả các yếu tố sau: (i) có thiệt hại thực tế về tài sản; (ii) có hành vi vi phạm nghĩa vụ quản lý, sử dụng tài sản của NLD; (iii) có lỗi của NLD; và (iv) có mối quan hệ nhân quả giữa hành vi và thiệt hại. Tuy nhiên, do BLLĐ chưa thiết lập một cơ chế phân loại lỗi và phân chia trách nhiệm cụ thể đối với hợp đồng trách nhiệm, nên các yếu tố này trên thực tế thường không được phân tích một cách đầy đủ khi áp dụng, mà bị giản lược là chỉ cần có “thỏa thuận” và có “thiệt hại” là đã đủ căn cứ để xác định trách nhiệm bồi thường tài sản của NLD.

Ngoài ra, hợp đồng trách nhiệm thường được ký đồng thời hoặc sau khi giao kết hợp đồng lao động, và được coi là thỏa thuận bổ sung về trách nhiệm đối với tài sản. Do đó, khi thiệt hại xảy ra, hợp đồng này thường được NSDLĐ “viện dẫn” như căn cứ pháp lý ưu tiên để xác định nghĩa vụ bồi thường, trước khi xem xét các giới hạn trách nhiệm theo luật lao động và bỏ qua việc bảo vệ NLD, vốn là nguyên tắc quan trọng của pháp luật lao động.

Thứ ba, pháp luật Việt Nam hiện hành chưa có quy định về việc xác định mức BTTH theo hợp đồng trách nhiệm khi xảy ra thiệt hại trong thực tế.

Khi thiệt hại thực tế phát sinh, việc BTTH theo hợp đồng trách nhiệm trên thực tế thường được thực hiện dựa trên các điều khoản đã thỏa thuận trong hợp đồng trách nhiệm (đã ký), kết hợp với việc áp dụng các quy định chung của pháp luật dân sự. Theo Điều 13, Điều 360 và Điều 361 của Bộ luật Dân sự năm 2015, bên vi phạm nghĩa vụ phải bồi thường toàn bộ thiệt hại, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác. Bởi hợp đồng trách nhiệm không quy định rõ cơ chế chứng minh lỗi, phương pháp xác định giá trị thiệt hại hay nguyên tắc phân chia trách nhiệm, việc áp dụng các quy định dân sự này thường dẫn đến cách hiểu rằng NLD phải chịu đầy đủ trách nhiệm BTTH như đối với BTTH trong quan hệ dân sự. Cách tiếp cận này không phản ánh đầy đủ đặc thù bảo vệ NLD của pháp luật lao động, đồng thời làm gia tăng nguy cơ chuyển rủi ro kinh doanh từ NSDLĐ sang NLD thông qua thỏa thuận.

3.2. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam về bồi thường thiệt hại về tài sản theo hợp đồng trách nhiệm từ kinh nghiệm của Cộng hòa Liên bang Đức

Từ thực trạng pháp luật Việt Nam hiện hành trong việc điều chỉnh hợp đồng trách nhiệm, trên cơ sở tiếp thu những kinh nghiệm có giá trị từ pháp luật của CHLB Đức, chúng tôi đưa ra một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật Việt Nam về vấn đề này như sau:

Thứ nhất, pháp luật Việt Nam cần xác lập khuôn khổ pháp lý chính thức cho hợp đồng trách nhiệm trong các văn bản pháp luật lao động chính thức hoặc trong các án lệ (như kinh nghiệm của CHLB Đức).

Kinh nghiệm của CHLB Đức cho thấy, mặc dù BGB không trực tiếp quy định “hợp đồng trách nhiệm” như một loại hợp đồng riêng biệt, nhưng hệ thống các quy định về trách nhiệm BTTH (các Điều 276, 280, từ 305 đến 310

BGB), kết hợp với án lệ của BAG đã tạo ra một khuôn khổ pháp lý đủ chặt chẽ để kiểm soát các thỏa thuận làm gia tăng trách nhiệm của NLD trong QHLD. Do đó, theo chúng tôi, pháp luật Việt Nam cần bổ sung các quy định làm rõ: (i) khái niệm hợp đồng trách nhiệm; (ii) phạm vi áp dụng (chỉ giới hạn đối với những công việc có yếu tố quản lý, sử dụng tài sản hoặc giá trị vật chất đáng kể); (iii) điều kiện giao kết (bảo đảm NLD được cung cấp đầy đủ thông tin, tự nguyện và không bị ép buộc); (iv) nguyên tắc khi thỏa thuận về nội dung hợp đồng trách nhiệm (không được làm suy giảm nguyên tắc bảo vệ NLD của pháp luật lao động)... Việc bổ sung các quy định này không chỉ nhằm hợp pháp hóa mọi thỏa thuận bất lợi cho NLD, mà còn đặt hợp đồng trách nhiệm dưới sự kiểm soát trực tiếp của pháp luật lao động; tương tự như cách mà pháp luật lao động CHLB Đức đã kiểm soát trách nhiệm của NLD thông qua các nguyên tắc mang tính bắt buộc.

Thứ hai, pháp luật Việt Nam cần bổ sung các quy định về việc xác định căn cứ BTTH theo thỏa thuận trong hợp đồng trách nhiệm trên cơ sở học tập kinh nghiệm từ các án lệ về vấn đề này của CHLB Đức.

Một trong những điểm tiến bộ của pháp luật lao động CHLB Đức là việc từ bỏ cách tiếp cận “có thiệt hại là phải bồi thường”; thay vào đó, áp dụng cơ chế phân loại lỗi (lỗi nhẹ, lỗi vô ý trung bình, lỗi nặng và cố ý) để xác định mức độ trách nhiệm của NLD. Cơ chế này được phát triển từ Điều 276 BGB và được BAG cụ thể hóa trong án lệ số 8 AZR 418/09.

Học tập kinh nghiệm này, theo chúng tôi, Điều 129 BLLĐ năm 2019 có thể được sửa đổi theo hướng NLD không phải bồi thường trong trường hợp lỗi không nghiêm trọng phát sinh từ rủi ro lao động thông thường; NLD chỉ bồi thường một phần trong trường hợp lỗi vô ý ở mức độ trung bình; chỉ trong trường hợp lỗi nặng hoặc cố ý mới đặt ra trách nhiệm bồi thường phần lớn hoặc toàn bộ thiệt hại. Theo đó, tương tự như ở CHLB Đức, cơ quan giải quyết tranh chấp luôn phải xem xét yếu tố lỗi tổ chức, lỗi quản lý và điều kiện lao động do NSDLĐ thiết lập. Cách tiếp cận này không chỉ chuẩn hóa căn cứ xác định trách nhiệm bồi thường, mà còn thể hiện rõ nguyên tắc phân chia rủi ro lao động là một nguyên tắc nền tảng của pháp luật lao động hiện đại.

Thứ ba, pháp luật Việt Nam cần làm rõ hơn việc xác định mức BTTH theo hợp đồng trách nhiệm khi xảy ra thiệt hại trong thực tế, đặc biệt là cần căn cứ vào thiệt hại thực tế và hoàn cảnh của NLD – đây là một kinh nghiệm nữa có thể tham khảo từ pháp luật CHLB Đức.

Một trong những điểm tiến bộ của pháp luật lao động CHLB Đức là coi trọng “tính tương xứng” giữa trách nhiệm và khả năng chi trả của NLD. Theo chúng tôi, Việt Nam có thể tiếp thu kinh nghiệm này theo hướng luật hóa nguyên tắc giới hạn mức bồi thường, đồng thời cụ thể hóa bằng các tiêu chí định lượng nhằm bảo đảm tính dự đoán và khả năng áp dụng thống nhất. Cụ thể, đối với trường hợp NLD gây thiệt hại do lỗi vô ý, mức bồi thường tối đa không vượt quá một mức trần nhất định (như tương đương với một số tháng tiền lương của NLD hoặc giá trị còn lại của tài sản sau khấu hao). Việc đề xuất mức trần theo tiền lương có cơ sở từ đặc thù của QHLD, trong đó tiền lương vừa là nguồn thu nhập chính, vừa phản ánh trực tiếp khả năng chi trả của NLD, nên quy định cần nhằm bảo vệ mức sống tối thiểu của NLD. Bên cạnh đó, cần quy định chỉ trong trường hợp NLD cố ý gây thiệt hại mới áp dụng mức bồi thường toàn bộ, bởi khi

đó hành vi vi phạm đã vượt ra ngoài phạm vi rủi ro lao động thông thường và không còn được bảo vệ bởi nguyên tắc phân chia rủi ro trong QHLD. Đối với các trường hợp thiệt hại có giá trị lớn (được hiểu là thiệt hại vượt quá đáng kể khả năng chi trả bình thường của NLD hoặc vượt quá thu nhập tích lũy trong một khoảng thời gian hợp lý), pháp luật cần yêu cầu cơ quan giải quyết tranh chấp xem xét hoàn cảnh kinh tế, gia đình của NLD, mức độ lỗi, điều kiện lao động và trách nhiệm tổ chức của NSDLĐ trước khi xác định mức bồi thường cụ thể. Cách tiếp cận này phù hợp với cơ chế bảo vệ mang tính nguyên tắc và linh hoạt, bảo đảm sự công bằng và tính nhân văn trong QHLD. ●

Tài liệu tham khảo

- [1] Bùi Thị Thanh Hằng, “Nguyên tắc bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng”, *Tạp chí Khoa học ĐHQGHN: Luật học*, tập 33, Số 2, 2017 [trans: Bui Thi Thanh Hang, “The principle of compensation for damage arising from breach of contract”, *VNU Journal of Science: Legal Studies*, Vol. 33(02), 2017]
- [2] Đỗ Thị Dung, “Chế độ kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất trong Luật Lao động Việt Nam - Những vấn đề lý luận và thực tiễn”, *Luận văn thạc sĩ luật học*, Trường Đại học Luật Hà Nội, 2002 [trans: Do Thi Dung, “Labour discipline and material liability under Vietnamese Labour Law: Theoretical and practical issues”, *Master’s Thesis in Law*, Hanoi Law University, 2002]
- [3] Federal Labour Court of Germany (Bundesarbeitsgericht - BAG), Judgment of 28 October 2010, Case No. 8 AZR 418/09
- [4] Le Truong Son, Nguyen Xuan Quang, “Fault is not a condition for determination of liability for non-contractual damage - A development in human rights protection in Vietnam”, *Vietnamese Journal of Legal Sciences*, Vol. 8(01), 2023
- [5] Manfred Weiss, Marlene Schmidt, Daniel Hlava, *Labour Law and Industrial Relations in Germany*, Nxb. Kluwer Law International, The Hague, 2017
- [6] Nguyễn Thảo Ly, “Pháp luật về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất - thực tiễn áp dụng dưới góc nhìn doanh nghiệp xử lý nợ của tổ chức tín dụng”, *Luận văn thạc sĩ luật học*, Trường Đại học Luật Hà Nội, 2020 [trans: Nguyen Thao Ly, “Labour discipline and material liability: Practical application from the perspective of credit-institution debt-recovery enterprises”, *Master’s Thesis in Law*, Hanoi Law University, 2020]
- [7] Reinhard Richardi, *Munich Handbook on Labor Law*, C.H. Beck, München, 2018
- [8] Trần Hoàng Hải, Đỗ Hải Hà, “Góp ý hoàn thiện các quy định về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất theo Dự thảo Bộ luật Lao động”, *Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam*, Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh, Số 4, 2010 [trans: Tran Hoang Hai, Do Hai Ha, “Comments on the improvement of provisions on labour discipline and material liability in the draft labour code”, *Vietnamese Journal of Legal Sciences*, Ho Chi Minh City University of Law, No. 4, 2010]
- [9] Wurmnest, Wolfgang, Kleinschmidt, Jens and Gasche, Solveig, “XI. Germany”, *European Tort Law Yearbook*, Vol. 11(01), 2021, <https://doi.org/10.1515/tortlaw-2022-0011>