



**Tạp chí Khoa học và Kinh tế Phát triển
Trường Đại học Nam Cần Thơ**

Website: jsde.nctu.edu.vn



Phòng, chống tham nhũng trong doanh nghiệp ngoài nhà nước - Từ khía cạnh của pháp luật lao động

Bùi Kim Hiếu¹, Nguyễn Thị Thu Hoài²

¹Trường Đại học Gia Định

²Trường Đại học Đà Lạt

*Người chịu trách nhiệm bài viết: Bùi Kim Hiếu

Ngày nhận bài: 25/02/2025

Ngày phản biện: 20/03/2025

Ngày duyệt đăng: 30/3/2025

Title: Preventing and combating corruption in non-state enterprises - From the perspective of labor law

Keywords: business, bribery, corruption, embezzlement, labor

Từ khóa: doanh nghiệp, lao động, nhận hối lộ, tham ô tài sản, tham nhũng

ABSTRACT

Vietnam develops a multi-sector economy, including the private economy. In addition to the advantages and positives that the private economy brings, the private economy also has negative signs and limitations. One of those negatives and limitations is the emergence and development of corrupt behaviors. Vietnam has issued many legal documents to prevent and combat corruption in general and corruption in non-state enterprises in particular. However, this study only presents the provisions of labor law that play a role in preventing and combating corrupt behaviors in non-state enterprises in Vietnam today.

TÓM TẮT

Việt Nam phát triển kinh tế nhiều thành phần, trong đó có kinh tế tư nhân. Ngoài những ưu điểm, tích cực mà kinh tế tư nhân mang lại, kinh tế tư nhân cũng có những dấu hiệu tiêu cực, hạn chế. Một trong số tiêu cực, hạn chế đó chính là đã phát sinh và phát triển các hành vi tham nhũng. Việt Nam đã ban hành nhiều văn bản pháp lý nhằm phòng, chống tham nhũng nói chung và tham nhũng trong doanh nghiệp ngoài nhà nước nói riêng. Tuy nhiên nghiên cứu này chỉ trình bày các quy định của pháp luật lao động có vai trò phòng, chống các hành vi tham nhũng trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước ở Việt Nam hiện nay.

1. GIỚI THIỆU

Vấn đề tham nhũng không chỉ xảy ra ở các cơ quan công quyền mà xảy ra cả ở các doanh nghiệp, trong đó có cả các doanh nghiệp ngoài

nhà nước. Tham nhũng trong doanh nghiệp ngoài nhà nước làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, từ đó kìm hãm sự phát triển của doanh nghiệp. Vấn đề phòng,

chống tham nhũng được quy định trong lĩnh vực công được nhiều văn bản pháp luật như Bộ luật Hình sự (BLHS), Luật Phòng, chống tham nhũng; Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức và một số văn bản pháp luật khác. Trong khi đó, các quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 (BLLĐ năm 2019) và các văn bản hướng dẫn thi hành đóng một vai trò quan trọng trong việc phòng, chống tham nhũng trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước. Tuy nhiên, cho đến nay các tài liệu nghiên cứu theo hướng tiếp cận các quy định của pháp luật lao động dưới góc độ phòng, chống tham nhũng trong doanh nghiệp ngoài nhà nước còn rất hạn chế. Do vậy, việc tiếp tục làm rõ các quy định pháp luật lao động có vai trò phòng, chống tham nhũng trong doanh nghiệp ngoài nhà nước là vấn đề cần thiết.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu này sử dụng phương pháp định tính qua phân tích và tổng hợp, qua đó nhằm làm rõ khái niệm phòng, chống tham nhũng trong doanh nghiệp ngoài nhà nước và thực trạng các quy định của pháp luật lao động có vai trò phòng, chống tham nhũng trong doanh nghiệp ngoài nhà nước.

3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

3.1 Khái niệm phòng, chống tham nhũng trong doanh nghiệp ngoài nhà nước

Hiện nay, có khá nhiều khái niệm về tham nhũng ở Việt Nam cũng như trên thế giới. Theo Tổ chức Hợp tác và phát triển kinh tế (OECD) cho rằng tham nhũng là sự lạm dụng chức vụ, vai trò và nguồn lực công để trục lợi cá nhân [1]. Như vậy, theo tổ chức này, muốn thực hiện được hành vi tham nhũng thì cần phải có chức vụ, vai trò và nguồn lực công - nghĩa là phải nắm giữ yếu tố quyền lực nhà nước thì mới có thể thực hiện hành vi tham nhũng và mục tiêu của hành vi tham

những là trục lợi cá nhân. Quan điểm này nghiêng về việc tham nhũng phải gắn liền với khu vực Nhà nước, quyền lực nhà nước.

Theo khoản 1 Điều 3 Luật Phòng, chống tham nhũng 2018, tham nhũng là hành vi của người có chức vụ, quyền hạn đã lợi dụng chức vụ, quyền hạn đó vì vụ lợi [2]. Quy định này không phân biệt chức vụ, quyền hạn xuất phát từ quyền lực công (quyền lực nhà nước) hay quyền lực tư. Và để dễ dàng xác định hành vi tham nhũng cũng như đối tượng có khả năng tham nhũng, Khoản 2 Điều 3 của Luật này cũng giải thích về người có chức vụ quyền hạn. Theo đó, người có chức vụ, quyền hạn là người do bổ nhiệm, do bầu cử, do tuyển dụng, do hợp đồng hoặc do một hình thức khác, có hưởng lương hoặc không hưởng lương, được giao thực hiện nhiệm vụ, công vụ nhất định và có quyền hạn nhất định trong khi thực hiện nhiệm vụ, công vụ đó, bao gồm: Cán bộ, công chức, viên chức; Sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân, viên chức quốc phòng trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân; sĩ quan, hạ sĩ quan nghiệp vụ, sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên môn kỹ thuật, công nhân công an trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân; Người đại diện phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp; Người giữ chức danh, chức vụ quản lý trong doanh nghiệp, tổ chức và những người khác được giao thực hiện nhiệm vụ, công vụ và có quyền hạn trong khi thực hiện nhiệm vụ, công vụ đó. Với cách thống kê người có chức vụ, quyền hạn nêu trên, Luật Phòng, chống tham nhũng đã xác định tham nhũng có cả khu vực trong nhà nước và khu vực ngoài nhà nước.

Từ khái niệm chung về tham nhũng, tác giả cho rằng: Tham nhũng trong khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước là hành vi của người có chức vụ, quyền hạn trong doanh nghiệp ngoài

nhà nước đã lợi dụng chức vụ, quyền hạn đó vì vụ lợi.

Phòng, chống tham nhũng là phòng ngừa và chống lại các hành vi tham nhũng. Phòng ngừa tham nhũng tức là ngăn ngừa không cho phát sinh các hành vi tham nhũng bằng cách loại bỏ những điều kiện, tiền đề phát sinh tham nhũng. Chống tham nhũng là hành động khi hành vi tham nhũng đã xảy ra và chúng ta có những hành động cụ thể chống lại hành vi tham nhũng đó như làm cho hành vi tham nhũng không phát triển thêm, xử lý hình sự người có hành vi tham nhũng, hạn chế tác dụng tiêu cực của hành vi tham nhũng...Chống tham nhũng tốt cũng là giải pháp phòng ngừa tham nhũng. Phòng, chống tham nhũng có thể được thực hiện bằng nhiều biện pháp như thanh tra, kiểm tra, tố cáo, xử lý hành vi tham nhũng, tuyên truyền và giáo dục pháp luật, xây dựng hệ thống quy phạm pháp luật nhằm phòng, chống tham nhũng. Do đó, thực tế cho thấy không có sự tách rời giữa phòng và chống tham nhũng mà phải thực hiện thống nhất, đồng bộ phòng, chống tham nhũng.

Vậy, phòng chống tham nhũng là tổng thể các biện pháp, cách thức mà Nhà nước, các tổ chức khác và toàn dân thực hiện nhằm ngăn ngừa và chống lại các hành vi tham nhũng.

Phòng, chống tham nhũng trong doanh nghiệp ngoài nhà nước cũng giống với phòng, chống tham nhũng nói chung. Nhưng xét về phạm vi thì hẹp hơn, chỉ diễn ra trong khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước. Có thể hiểu phòng, chống tham nhũng trong doanh nghiệp ngoài nhà nước là tổng thể các biện pháp, cách thức được nhà nước, doanh nghiệp và người dân thực hiện nhằm ngăn ngừa và chống lại các hành vi tham nhũng trong khu vực này.

3.2 Hành vi tham nhũng trong doanh nghiệp ngoài nhà nước

Theo Khoản 2 Điều 2 Luật phòng, chống tham nhũng năm 2019, các hành vi tham nhũng trong khu vực ngoài nhà nước do người có chức vụ, quyền hạn trong doanh nghiệp, tổ chức thuộc khu vực ngoài nhà nước thực hiện bao gồm:

Thứ nhất, tham ô tài sản trong doanh nghiệp ngoài nhà nước. Theo Công ước Liên hợp quốc về chống tham nhũng (UNCAC) quy định *“Mỗi quốc gia thành viên sẽ xem xét áp dụng các biện pháp lập pháp và các biện pháp cần thiết khác để quy định là tội phạm đối với hành vi người điều hành hay làm việc, ở bất kỳ cương vị nào, cho tổ chức thuộc khu vực tư biến thủ tài sản, quỹ tư hoặc chứng khoán hoặc bất kỳ thứ gì khác có giá trị mà người này được giao quản lý do vị trí của mình, nếu hành vi biến thủ đó được thực hiện một cách cố ý trong quá trình hoạt động kinh tế, tài chính hoặc thương mại”* [3]. Như vậy, theo UNCAC, tham ô tài sản là hành vi biến thủ tài sản, quỹ tư hoặc chứng khoán hoặc bất kỳ thứ gì khác có giá trị của người điều hành hay làm việc, ở bất kỳ cương vị nào, cho tổ chức thuộc khu vực tư mà người này được giao quản lý tài sản, quỹ tư hoặc chứng khoán hoặc bất kỳ thứ gì khác có giá trị do vị trí của mình, nếu hành vi biến thủ đó được thực hiện một cách cố ý trong quá trình hoạt động kinh tế, tài chính hoặc thương mại. UNCAC xác định tham ô chỉ xảy ra trong quá trình hoạt động kinh tế, tài chính hoặc thương mại.

Ở Việt Nam, Khoản 1 Điều 353 BLHS năm 2015 quy định: *“Người nào lợi dụng chức vụ, quyền hạn chiếm đoạt tài sản mà mình có trách nhiệm quản lý trị giá từ 2.000.000 đồng đến dưới 100.000.000 đồng hoặc dưới 2.000.000 đồng nhưng thuộc một trong các trường hợp sau đây, thì bị phạt tù từ 02 năm đến 07 năm”* [4]. Theo

quy định này, tham ô được hiểu là việc lợi dụng chức vụ, quyền hạn để chiếm đoạt tài sản mà mình có trách nhiệm quản lý. Như vậy, chủ thể thực hiện tham ô tài sản trong doanh nghiệp ngoài nhà nước phải là người có chức vụ, quyền hạn và thực hiện hành vi tham ô đối với chính tài sản mà mình có trách nhiệm quản lý. Do đó, tham ô không thể diễn ra với người không có chức vụ, quyền hạn và cũng không thể xảy ra với người có chức vụ quyền hạn nhưng không quản lý tài sản.

Theo BLHS 2015, Việt Nam không giới hạn tham ô trong khuôn khổ hoạt động kinh tế, tài chính hoặc thương mại. Do đó, tham ô có thể xảy ra đối với mọi lĩnh vực, chỉ cần đáp ứng hai điều kiện: (1) Chủ thể là người có chức vụ, quyền hạn và (2) Họ biến thủ tài sản mà họ được giao quản lý [4].

Thứ hai, nhận hối lộ trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Theo Điểm a Điều 21 UNCAC, nhận hối lộ trong khu vực ngoài nhà nước được hiểu như sau: *Là hành vi đòi hoặc nhận trực tiếp hay gián tiếp lợi ích không chính đáng bởi người điều hành hay làm việc, ở bất kỳ cương vị nào, cho tổ chức thuộc khu vực tư vì lợi ích của bản thân người đó hay của người khác để vi phạm nhiệm vụ của mình bằng cách làm hay không làm một việc gì* [3]. Như vậy, theo UNCAC, nhận hối lộ là hành vi đòi hoặc nhận trực tiếp hay gián tiếp lợi ích không chính đáng bởi người điều hành hay làm việc, ở bất kỳ cương vị nào trong doanh nghiệp ngoài nhà nước

Khoản 1 Điều 354 BLHS năm 2015 của Việt Nam quy định về tội nhận hối lộ như sau: *“Người nào lợi dụng chức vụ, quyền hạn trực tiếp hoặc qua trung gian nhận hoặc sẽ nhận bất kỳ lợi ích nào sau đây cho chính bản thân người đó hoặc cho người hoặc tổ chức khác để làm hoặc không làm một việc vì lợi ích hoặc theo yêu cầu của*

người đưa hối lộ, thì bị phạt tù từ 02 năm đến 07 năm” [4]. Như vậy hành vi nhận hối lộ trong doanh nghiệp ngoài nhà nước là hành vi của người có chức vụ, quyền hạn lợi dụng chức vụ, quyền hạn này để trực tiếp hoặc qua trung gian nhận hoặc sẽ nhận bất kỳ lợi ích nào cho chính bản thân người đó hoặc cho người hoặc tổ chức khác để làm hoặc không làm một việc vì lợi ích hoặc theo yêu cầu của người đưa hối lộ.

Thứ ba, đưa hối lộ và môi giới hối lộ để giải quyết công việc của doanh nghiệp ngoài nhà nước vì vụ lợi. Theo Điểm b Điều 21 UNCAC, đưa hối lộ trong khu vực ngoài nhà nước được hiểu như sau: *“Là hành vi hứa hẹn, chào mời hay cho một lợi ích không chính đáng, trực tiếp hay gián tiếp cho người điều hành hay làm việc, ở bất kỳ cương vị nào, cho tổ chức thuộc khu vực tư vì lợi ích của chính người đó hay của người hoặc tổ chức khác, để người đó vi phạm nhiệm vụ của mình bằng cách làm hoặc không làm một việc gì”* [3] Như vậy, theo UNCAC, đưa hối lộ là hành vi hứa hẹn, chào mời hay cho một lợi ích không chính đáng một cách trực tiếp hoặc gián tiếp.

Ở Việt Nam, Khoản 1 Điều 364 BLHS 2015 thì quy định tội đưa hối lộ như sau: *“Người nào trực tiếp hay qua trung gian đã đưa hoặc sẽ đưa cho người có chức vụ, quyền hạn hoặc người khác hoặc tổ chức khác bất kỳ lợi ích nào sau đây để người có chức vụ, quyền hạn làm hoặc không làm một việc vì lợi ích hoặc theo yêu cầu của người đưa hối lộ, thì bị phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 200.000.000 đồng, phạt cải tạo không giam giữ đến 03 năm hoặc phạt tù từ 06 tháng đến 03 năm”* [4]. Như vậy, hành vi đưa hối lộ trong doanh nghiệp ngoài nhà nước là hành vi của bất kỳ người nào trực tiếp hay qua trung gian đã đưa hoặc sẽ đưa cho người có chức vụ, quyền hạn trong doanh nghiệp ngoài nhà nước để người có

chức vụ, quyền hạn đó làm hoặc không làm một việc vì lợi ích hoặc theo yêu cầu của người đưa hối lộ.

Theo từ điển tiếng Việt, môi giới là làm trung gian để cho hai bên gặp gỡ, tiếp xúc, giao thiệp với nhau [5]. Vậy môi giới hối lộ là hành vi của một người đứng ra làm trung gian kết nối giữa người có nhu cầu hối lộ và người nhận hối lộ, là người có chức vụ, quyền hạn để họ thực hiện hành vi trái pháp luật nhằm tư lợi cho người có nhu cầu hối lộ. Người làm môi giới hối lộ có thể là bất kỳ người nào. Hành vi môi giới hối lộ trong doanh nghiệp ngoài nhà nước có thể có liên quan đến quyền lực nhà nước trong trường hợp doanh nghiệp hối lộ cho những người có thẩm quyền trong cơ quan nhà nước để họ làm hoặc không làm một việc gì đó nhằm mục đích tư lợi của doanh nghiệp, và người môi giới sẽ kết nối giữa doanh nghiệp với chủ thể có thẩm quyền đó. Hành vi môi giới này cũng có thể không liên quan đến quyền lực nhà nước, đó là trường hợp đưa và nhận hối lộ chỉ xảy ra trong phạm vi của doanh nghiệp, chỉ liên quan đến chức vụ, quyền hạn của người trong doanh nghiệp.

3.3 Phòng, chống tham nhũng trong doanh nghiệp ngoài nhà nước bằng pháp luật lao động

Bản chất của pháp luật lao động là điều chỉnh quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động (trong đó có các doanh nghiệp ngoài nhà nước) và người lao động. Do đó, pháp luật lao động chỉ có thể góp phần phòng chống tham nhũng trong doanh nghiệp ngoài Nhà nước trong phạm vi quan hệ lao động. Trong quan hệ lao động có thể xuất hiện các hành vi tham nhũng sau: (1) Hành vi tham ô tài sản: Người lao động cấu kết với bên đối tác nhằm nâng giá, nâng phí và doanh nghiệp phải trả khi mua hàng hoá hay sử dụng dịch vụ

của đối tác; Người lao động được giao quản lý, sử dụng tài sản của người sử dụng lao động những đã biến thủ/tham ô tài sản, sử dụng phương tiện, tài sản của doanh nghiệp vào mục đích cá nhân [1], hành vi tham ô tiền lương của người lao động, hành vi lợi dụng chức vụ, quyền hạn tự lập không hồ sơ, giấy tờ để chiếm đoạt tài sản của người sử dụng lao động; (2) Hành vi nhận hối lộ: Người phụ trách nhân sự của doanh nghiệp nhận hối lộ khi tuyển dụng, bổ nhiệm, nâng lương cho người lao động [1]. Để phòng, chống một số hành vi tham nhũng nói trên, pháp luật lao động đã có những quy định khá tiến bộ.

Thứ nhất, quy định góp phần phòng, chống tham ô tài sản:

Một là, quy định về việc chi trả lương. Quy định này có vai trò phòng chống tham ô tiền lương của người lao động, bảo đảm quyền lợi tiền lương của người lao động. Bộ luật Lao động năm 2019 đã có những quy định rất rõ ràng về nguyên tắc trả lương, hình thức trả lương, kỳ hạn trả lương, cách tính tiền lương làm thêm giờ, tiền lương ngừng việc, vấn đề tạm ứng tiền lương, quy định về khấu trừ tiền lương và vấn đề thưởng, trả lương thông qua người cai thầu. Trong đó có một số quy định đáng lưu ý như:

Quy định về thời hạn trả lương: Người sử dụng lao động phải trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng hạn cho người lao động trừ trường hợp vì lý do bất khả kháng mà đã tìm mọi biện pháp nhưng không thể khắc phục thì không được chậm quá 30 ngày, nếu trả lương chậm từ 15 ngày trở lên thì người sử dụng lao động phải đền bù cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng số tiền lãi của số tiền trả chậm tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do ngân hàng nơi người sử dụng lao động mở tài khoản trả lương cho người lao động công bố tại thời điểm trả

lương. Quy định này giúp người lao động hiểu được bản thân luôn được pháp luật đảm bảo quyền được trả lương. Dù bị trả chậm thì vẫn được hưởng thêm mức lãi suất đền bù.

Quy định về vấn đề trả lương: Theo Khoản 3 Điều 95 BLLĐ năm 2019 quy định *“Mỗi lần trả lương, người sử dụng lao động phải thông báo bảng kê trả lương cho người lao động, trong đó ghi rõ tiền lương, tiền lương làm thêm giờ, tiền lương làm việc vào ban đêm, nội dung và số tiền bị khấu trừ (nếu có)”* [6]. Thêm vào đó, Khoản 3 Điều 102 BLLĐ năm 2019 quy định mức khấu trừ tiền lương hàng tháng không được quá 30% tiền lương thực trả hằng tháng của người lao động sau khi trích nộp các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thuế thu nhập cá nhân. Quy định này đảm bảo tính công khai, minh bạch trong việc chi trả tiền lương. Người lao động sẽ biết rõ số tiền lương mình được nhận từ các khoản như tiền lương theo công việc, tiền lương làm thêm, các khoản bị trừ... Trong trường hợp, tiền lương được trả không đúng, người lao động có thể khiếu nại đến người sử dụng lao động để được xem xét, giải thích, giải quyết nếu họ bị cắt xén tiền lương bởi những người có chức vụ, quyền hạn trong việc tiến hành chi trả lương cho người lao động. Điều này góp phần ngăn chặn tiền lương của người lao động bị “thất thoát” khi đến tay người lao động.

Quy định trả lương thông qua người cai thầu: Theo quy định tại Điều 100 BLLĐ năm 2019 thì nơi nào sử dụng người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự thì người sử dụng lao động là chủ chính phải có danh sách và địa chỉ của những người này kèm theo danh sách những người lao động làm việc với họ và phải bảo đảm việc họ tuân thủ quy định của pháp luật về trả lương, an toàn, vệ sinh lao động. Trường hợp

người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự không trả lương hoặc trả lương không đầy đủ và không bảo đảm các quyền lợi khác cho người lao động thì người sử dụng lao động là chủ chính phải chịu trách nhiệm trả lương và bảo đảm các quyền lợi cho người lao động. Với tất cả những quy định về việc chi trả tiền lương, pháp luật lao động đã góp phần ngăn chặn tình trạng cắt xén tiền lương của người lao động từ những người có chức vụ, quyền hạn liên quan đến tiền lương trong doanh nghiệp. Đảm bảo quyền lợi tiền lương của người lao động.

Hai là, quy định về trách nhiệm vật chất: Trong quá trình thực hiện nghĩa vụ lao động, người lao động có thể được phân công sử dụng và quản lý các thiết bị, tài sản, vật tư hoặc được giao để mua vật tư, dịch vụ phục vụ cho công việc. Trong quá trình đó, có thể xảy ra tình trạng người lao động làm tiêu hao vật tư quá định mức cho phép hoặc cấu kết với bên đối tác nhằm nâng giá, nâng phí và doanh nghiệp phải trả khi mua hàng hoá hay sử dụng dịch vụ của đối tác. Việc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép có thể vì người lao động có trình độ kỹ thuật kém, làm việc không hiệu quả nên hao tổn vật tư nhưng cũng có thể vì người lao động có mưu đồ chiếm đoạt vật tư của doanh nghiệp làm của riêng. Dù vì lý do gì thì cũng gây thiệt hại về mặt tài sản cho doanh nghiệp. Để phòng ngừa và trừng phạt các hành vi trên BLLĐ năm 2019 có quy định về trách nhiệm của người lao động phải bồi thường thiệt hại cho người sử dụng lao động. Cụ thể: Khoản 1 Điều 129 BLLĐ năm 2019: *“Người lao động làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của người sử dụng lao động thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật hoặc nội quy lao động của người sử dụng lao động”* [6].

Khoản 2 Điều 129 BLLĐ năm 2019: “*Người lao động làm mất dụng cụ, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động hoặc tài sản khác do người sử dụng lao động giao hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép thì phải bồi thường thiệt hại một phần hoặc toàn bộ theo thời giá thị trường hoặc nội quy lao động; trường hợp có hợp đồng trách nhiệm thì phải bồi thường theo hợp đồng trách nhiệm; trường hợp do thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa, dịch bệnh nguy hiểm, thảm họa, sự kiện xảy ra khách quan không thể lường trước được và không thể khắc phục được mặc dù đã áp dụng mọi biện pháp cần thiết và khả năng cho phép thì không phải bồi thường*” [6].

Như vậy, việc người lao động làm thiệt hại về mặt tài sản cho người sử dụng lao động có thể là do bất khả kháng, có thể là do hành động làm hư hỏng tài sản đó, cũng có thể là do hành vi tham ô đối với tài sản mà mình được giao quản lý, tùy từng mức độ, người lao động sẽ bị xử lý với hậu quả tương ứng. Nhẹ có thể là bị lý luật lao động và bồi thường trách nhiệm vật chất cho người sử dụng lao động, nặng hơn có thể bị truy tố về tội tham ô tài sản. Trong phạm vi pháp luật lao động, quy định trên trong một chừng mực nhất định đã góp phần làm tăng ý thức bảo quản tài sản, kìm chế lòng tham của một bộ phận người lao động, góp phần phòng chống hành vi tham ô tài sản của doanh nghiệp.

Thứ hai, quy định góp phần phòng, chống hành vi nhận hối lộ:

Một là, quy định về tuyển dụng: Việc tuyển dụng do người sử dụng lao động thực hiện với mong muốn tìm được người lao động phù hợp, đáp ứng yêu cầu công việc để làm việc cho mình. Việc này có thể được người sử dụng lao động thực hiện trực tiếp hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm, doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại

lao động để tuyển dụng lao động theo nhu cầu của người sử dụng lao động. Việc tuyển dụng thành công thì người lao động có việc làm, người sử dụng lao động có nhân công thực hiện công việc. Đây là kết quả mà đôi bên cùng có lợi. Vì vậy, người lao động không có lý do gì phải mất phí cho việc tuyển dụng lao động của người sử dụng lao động. Tuy nhiên, có thể xảy ra trường hợp, người lao động không đáp ứng đủ điều kiện, yêu cầu công việc nhưng vẫn muốn được làm việc trong doanh nghiệp, vì vậy sẵn sàng chi một khoản tiền cho người thực hiện công việc tuyển dụng để đạt được mục đích của mình. Hoặc, người tuyển dụng thấy rõ người lao động mong muốn được làm việc tại doanh nghiệp của mình nhưng người lao động không đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện tuyển dụng nên gợi ý người lao động đưa phí thì sẽ đạt được mục đích. Phí này không phải là phí chính đáng, mà đây chính là hối lộ để người lao động không đáp ứng yêu cầu tuyển dụng nhưng vẫn được vào doanh nghiệp làm việc như những người đáp ứng được yêu cầu, tiêu chuẩn tuyển dụng.

Khoản 2 Điều 11 BLLĐ năm 2019 quy định người lao động không phải trả chi phí cho việc tuyển dụng lao động. Do đó, bất kể người có vai trò tuyển dụng thu phí gì thì cũng đều bị xem là không hợp pháp. Để đảm bảo thực hiện quy định này, Nghị định 12/2022/NĐ-CP về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đã có quy định xử phạt vi phạm hành chính về vấn đề này [7]. Cụ thể:

Điểm b Khoản 1 Điều 8 quy định phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động khi thu tiền của người lao động tham gia tuyển dụng lao động. Và biện pháp

khắc phục hậu quả là buộc người sử dụng lao động trả lại cho người lao động khoản tiền đã thu (Khoản 4 Điều 8). Thêm vào đó, Khoản 2 Điều 8 quy định phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động sử dụng lao động chưa qua đào tạo hoặc chưa có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia đối với nghề, công việc phải sử dụng lao động đã được đào tạo hoặc phải có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.

Những quy định trên tuy không nhắm trực tiếp đến người có quyền hạn trong việc tuyển dụng (mà nhắm trực tiếp đến người sử dụng lao động), nhưng có vai trò thúc đẩy người sử dụng lao động phải quản lý chặt chẽ khâu tuyển dụng lao động. Nếu người sử dụng lao động quản lý chặt chẽ khâu tuyển dụng, hiệu quả mang lại là có thể tuyển dụng được lao động có trình độ, chuyên môn đáp ứng yêu cầu công việc, đóng góp vào sự phát triển của doanh nghiệp sau này và ngăn chặn tình trạng nhân viên quản lý tuyển dụng nhận hối lộ trong quá trình tuyển dụng. Nếu người sử dụng lao động không quản lý tốt quá trình tuyển dụng, hậu quả sẽ là tuyển phải những người lao động không có trình độ, không đáp ứng được yêu cầu công việc, ảnh hưởng đến kết quả tuyển dụng và hiệu quả công việc sau này của doanh nghiệp, nhân viên tuyển dụng có cơ hội nhận hối lộ, doanh nghiệp có thể bị xử phạt vi phạm hành chính bởi hành vi của nhân viên có quyền hạn tuyển dụng, làm ảnh hưởng đến hình ảnh của doanh nghiệp. Vậy, quy định về tuyển dụng lao động nói trên cũng đóng góp phần nào trong việc phòng, chống hành vi nhận hối lộ trong doanh nghiệp.

Hai là, quy định về nâng lương, nâng bậc, phụ cấp, trợ cấp: Tuy việc nâng lương, nâng bậc, phụ cấp, trợ cấp cho người lao động là tốt cho người lao động, nhưng nếu thực hiện không đúng sẽ gây

thiệt hại cho doanh nghiệp. Bởi pháp luật lao động không chỉ bảo vệ quyền lợi của người lao động mà còn bảo vệ quyền lợi của người sử dụng lao động. Mục tiêu của pháp luật lao động là đảm bảo quan hệ lao động hài hoà, đôi bên cùng có lợi. Do đó, những người có quyền hạn trong việc nâng lương, nâng bậc, phụ cấp, trợ cấp cho người lao động vì lợi ích cá nhân (nhận hối lộ) để làm sai quy định về nâng lương, nâng bậc, phụ cấp, trợ cấp cho người lao động là đã gây thiệt hại cho doanh nghiệp và đi ngược với mục tiêu của pháp luật lao động. Để ngăn chặn điều này xảy ra, Điều 103 BLLĐ năm 2019 đã quy định chế độ nâng lương, nâng bậc, phụ cấp, trợ cấp và các chế độ khuyến khích đối với người lao động được thỏa thuận trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc quy định của người sử dụng lao động. Như vậy những người có chức vụ, quyền hạn trong việc nâng lương, nâng bậc, phụ cấp, trợ cấp cho người lao động cần căn cứ vào hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc quy định của doanh nghiệp để tiến hành nâng lương, nâng bậc, phụ cấp, trợ cấp cho người lao động theo đúng quy định. Bản thân các doanh nghiệp cũng cần ban hành quy định cụ thể, chi tiết, dễ thực hiện về vấn đề nâng lương, nâng bậc, phụ cấp, trợ cấp cho người lao động. Những quy định này góp phần ngăn chặn những người có quyền hạn trong nâng lương, nâng bậc, phụ cấp, trợ cấp cho người lao động thực hiện việc nâng lương, nâng bậc, phụ cấp, trợ cấp cho người lao động bừa bãi, không đúng tiêu chuẩn, điều kiện vì mục đích tư lợi của họ.

Như vậy, trong phạm vi pháp luật lao động, các quy định trên trong chừng mực nhất định đã đóng góp vào việc phòng, chống tham nhũng trong doanh nghiệp. Góp phần thúc đẩy quan hệ

lao động phát triển lành mạnh, hài hoà, đôi bên cùng có lợi.

4. KẾT LUẬN

Phòng, chống tham nhũng là công cuộc chung của Nhà nước và toàn dân, trong mọi ngành và mọi lĩnh vực. Pháp luật lao động chủ yếu bảo vệ quyền lợi của các bên trong quan hệ lao động, tạo khuôn khổ cho quan hệ lao động vận hành và phát triển. Trong quá trình đó, pháp luật lao động cũng đã đóng góp một phần nhỏ vào việc phòng, chống tham nhũng trong khu vực ngoài nhà nước.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Đinh Văn Minh, Phạm Thị Huệ (2016). *Vấn đề tham nhũng trong khu vực tư ở Việt Nam hiện nay*, Nxb Tư pháp, Hà Nội, 2016, tr.22.
- [2] Quốc hội. (2019). *Luật Phòng, chống tham nhũng năm 2019*.
- [3] Liên hợp Quốc. (2003). *Điều 22 Công ước Liên hợp quốc về chống tham nhũng (UNCAC)*.
- [4] Quốc hội. (2015). *Bộ luật Hình sự năm 2015*.
- [5] Tra từ “môi giới, http://tratu.soha.vn/dict/vn_vn/M%C3%B4i_gi%E1%BB%9Bi, ngày truy cập 09/12/2024
- [6] Quốc hội. (2019). *Bộ luật Lao động năm 2019*.
- [7] Chính Phủ. (2022). *Nghị định 12/2022/NĐ-CP về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*.