Quy định của Bộ luật Lao động về bồi thường chi phí đào tạo - Những vấn đề doanh nghiệp cần lưu ý

NGUYỄN THỊ ÁNH TUYẾT*

Để tồn tại và phát triển bền vững trong xu thế hội nhập quốc tế và cạnh tranh gay gắt hiện nay, mỗi doanh nghiệp cần thường xuyên nâng cao chất lượng đội ngũ nhân lực. Để thực hiện được mục tiêu này, các doanh nghiệp luôn chú trọng, quan tâm đến công tác đào tạo, nâng cao năng lực cho nhân viên. Tuy nhiên, vấn đề đặt ra là khi doanh nghiệp bỏ ra một khoản tiền lớn đầu tư cho công tác đào tạo nguồn nhân lực, nhưng người lao động sau khi được đào tạo lại không muốn tiếp tục làm việc cho doanh nghiệp. Như vậy, việc bồi thường chi phí đào tạo giữa người lao động và doanh nghiệp sẽ được giải quyết như thế nào? Trong bài viết này, tác giả sẽ làm rõ các quy định về bồi thường chi phí đào tạo trong Bộ luật Lao động năm 2012 và năm 2019 và đưa ra một số lưu ý cho doanh nghiệp trong việc thực hiện vấn đề này.

QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ BỒI THƯỜNG CHI PHÍ ĐÀO TẠO

Việc xác định trách nhiệm bồi thường chi phí đào tạo trong các quy định pháp luật lao động có vai trò đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động. Trong quan hệ này, người sử dụng lao động là người bỏ tiền của đầu tư cho người lao động được đào tạo nâng cao trình độ, nên sau quá trình đào tạo, người sử dụng lao động có quyền được yêu cầu người lao động làm việc trong một thời gian nhất định tại doanh nghiệp bù đắp khoản chi phí mà người sử dụng lao động đã bỏ ra trước đó.

Trong Bộ luật Lao động năm 2012, việc quy định về bồi thường chi phí đào tạo giữa người sử dụng lao động và người lao động chỉ được đề cập một cách chung chung trong khoản 3, Điều 62: "Chi phí đào tạo bao gồm các khoản chi có chứng từ hợp lệ về chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị, vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người học trong thời gian đi học. Trường hợp người lao động được gửi đi đào tạo ở nước ngoài, thì chi phí đào tạo còn bao gồm chi phí đi lại, chi phí sinh hoạt trong thời gian ở nước ngoài".

Bên cạnh đó, việc bồi thường chi phí đào tạo của người lao động cho người sử dụng lao động áp dụng trong trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (HĐLĐ) trái pháp luật được thể hiện trong Điều 43 Bộ luật Lao động năm 2012. Theo đó, nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, như sau: Không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo HĐLĐ; Nếu vi phạm quy định về thời hạn báo trước, thì phải bồi thường cho người sử dụng lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước; Phải hoàn trả chi phí đào tạo cho người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 62 của Bộ luật này.

Như vậy, theo Bộ luật Lao động năm 2012 đang còn hiệu lực đến cuối năm 2020, thì người lao động sẽ phải bồi thường chi phí đào tạo nếu thuộc vào một trong các trường hợp sau: Trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt HĐLĐ (theo Điều 43 Bộ luật Lao động năm 2012); Trường hợp hai bên có thỏa thuận về các trường hợp hoàn trả chi phí đào tạo theo nội dung của hợp đồng đào tạo nghề (nếu có).

*ThS., Trường Đại học Lao động - Xã hội

Tuy nhiên, tại Điều 37 Bộ luật Lao động năm 2012 cũng có quy định những trường hợp người lao động được đơn phương chấm dứt HĐLĐ, cụ thể:

- Người lao động làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn, HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn trong những trường hợp: Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong HĐLĐ; Không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong HĐLĐ; Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động; Bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện HĐLĐ; Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước; Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền; Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 90 ngày liên tục đối với người làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa được hồi phục.

Khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo quy định tại khoản 1 Điều 37, người lao động phải báo cho người sử dụng lao động biết trước: Ít nhất 3 ngày làm việc đối với các trường hợp quy định tại các điểm a, b, c và g khoản 1 Điều 37; Ít nhất 30 ngày nếu là HĐLĐ xác định thời hạn; Ít nhất 03 ngày làm việc nếu là HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng đối với các trường hợp quy định tại điểm d và điểm đ khoản 1 Điều 37; Đối với trường hợp quy định tại điểm e khoản 1 Điều 37 thời hạn báo trước cho người sử dụng lao động được thực hiện theo thời hạn quy định tại Điều 156 của Bộ luật này.

Người lao động làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ, nhưng phải báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 45 ngày, trừ trường hợp quy định tại Điều 156 của Bộ luật Lao động năm 2012.

Như vậy, theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành, khi người lao động đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng quy định của pháp luật, thì không phải bồi thường chi phí đào tạo. Chấm dứt HĐLĐ đúng quy định của pháp luật có nghĩa là chấm dứt HĐLĐ với đúng những lý do mà Bộ luật Lao động năm 2012 đưa ra và báo trước cho doanh nghiệp trong khoảng thời gian tối thiểu mà Bộ luật Lao động năm 2012 yêu cầu.

Ngày 20/11/2019, Quốc hội đã thông qua Bộ luật Lao động mới (Luật số 45/2019/QH14) và có hiệu lực từ ngày 01/01/2021. Bộ luật Lao động năm 2019 đã có một vài sửa đổi, bổ sung vấn đề bồi thường chi phí đào tạo so với Bộ luật Lao động năm 2012. Cụ thể như sau:

Điều 62: Hợp đồng đào tạo nghề giữa người sử dụng lao động, người lao động và chi phí đào tạo nghề. Cụ thể:

(1) Hai bên phải ký kết hợp đồng đào tạo nghề trong trường hợp người lao động được đào tạo nâng cao trình độ, kỹ năng nghề, đào tạo lại ở trong nước hoặc nước ngoài từ kinh phí của người sử dụng lao động, kể cả kinh phí do đối tác tài trợ cho người sử dụng lao động. Hợp đồng đào tạo nghề phải làm thành 02 bản, mỗi bên giữ 01 bản.

(2) Hợp đồng đào tạo nghề phải có các nội dung chủ yếu sau đây: a) Nghề đào tạo, b) Địa điểm, thời gian và tiền lương trong thời gian đào tạo, c) Thời hạn cam kết phải làm việc sau khi được đào tạo, d) Chi phí đào tạo và trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo, đ) Trách nhiệm của người sử dụng lao động, e) Trách nhiệm của người lao động.

(3) Chi phí đào tạo bao gồm các khoản chi có chứng từ hợp lệ về chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị, vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người học trong thời gian đi học. Trường hợp người lao động được gửi đi đào tạo ở nước ngoài thì chi phí đào tạo còn bao gồm chi phí đi lại, chi phí sinh hoạt trong thời gian đào tạo.

Có thể thấy, điểm sửa đổi bổ sung trong Điều 62 Bộ luật Lao động năm 2019 so với Bộ luật Lao động năm 2012 đó là quy định rõ nội dung chủ yếu trong hợp đồng đào tạo nghề giữa người sử dụng lao động và người lao động phải có thêm quy định về tiền lương trong thời gian đào tạo.

Mặt khác, ngoài quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động, thì Bộ luật Lao động năm 2019 đã đưa thêm quy định về trách nhiệm của người lao động. Đây là sửa đổi nhỏ, nhưng ràng buộc trách nhiệm của người lao động chặt chẽ hơn trong quá trình tham gia đào tạo nghề. Khi người lao động có hành vi vi phạm hay chấm dứt HĐLĐ, người lao động phải có trách nhiệm bù đắp những thiệt hại đã gây ra với người sử dụng lao động. Quy định mới này cũng đảm bảo quyền lợi và trách nhiệm cân đối, hài hòa cho cả hai bên. Khi Bộ luật này có hiệu lực sẽ giúp cho việc giải quyết vấn đề bồi thường chi phí đào tạo giữa người sử dụng lao động và người lao động có căn cứ pháp lý rõ ràng hơn.

Như vậy, người sử dụng lao động đương nhiên có quyền được bồi thường chi phí đào tạo tương ứng với mức thiệt hại thực tế và mức độ vi phạm của người lao động.

Quy định mới về vấn đề đào tạo và bồi thường chi phí đào tạo trong Bộ luật Lao động năm 2019 đã thể hiện tính công bằng của pháp luật lao động trong việc bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của các bên trong quan hệ lao động khi gắn thêm trách nhiệm của người lao động.

MỘT SỐ VẤN ĐỀ DOANH NGHIỆP CẦN LƯU Ý

Hiện nay, ở Việt Nam, số lượng các doanh nghiệp nhỏ và vừa là rất lớn, trong khi đó, nhiều doanh nghiệp vẫn chưa hoàn thiện đồng bộ các chính sách và quy chế liên quan đến quản lý nhân lực. Một số doanh nghiệp có chính sách tạo cơ hội học tập, nâng cao trình độ, kỹ năng cho người lao động, nhưng lại chưa thực hiện kí kết hợp đồng đào tạo nghề đầy đủ, chưa xây dựng quy chế đào tạo hay thậm chí không có các văn bản cam kết, ràng buộc với người lao động sau quá trình đào tạo.

Trong khi đó, với những quy định trong Bộ luật Lao động năm 2012 và cả Bộ luật Lao động năm 2019 có thể thấy rằng, pháp luật lao động nước ta mới chỉ đề cập đến vấn đề bồi thường chi phí đào tạo đối với những trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật. Với những trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật, thì chưa có quy định rõ ràng trong vấn đề bồi thường chi phí đào tạo. Chính vì vậy, trong những năm qua, đã xảy ra nhiều tranh chấp không đáng có giữa doanh nghiệp và người lao động. Số vụ án tranh chấp về lĩnh vực này đưa ra tòa án giải quyết gia tăng đáng kể, có những địa phương thụ lý vài chục vụ án trong cùng một thời điểm và các vụ án về loại vụ việc này ngày càng gia tăng. Song, thực tiễn khi xem xét giải quyết các vụ việc này vì chưa có các quy định cụ thể nên còn có nhiều quan điểm khác nhau

Hơn nữa, Bộ luật Lao động năm 2019 tuy có một số điểm mới liên quan đến bồi thường chi phí đào tạo, nhưng phải đến ngày 01/01/2021 mới có hiệu lực. Trong bối cảnh đó, để phòng ngừa và có cơ sở hợp pháp giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình áp dụng pháp luật lao động về bồi thường chi phí đào tạo sao cho chặt chẽ hơn, các doanh nghiệp cần lưu ý một số vấn đề sau:

Thứ nhất, về việc ký kết hợp đồng đào tạo. Việc ký kết hợp đồng đào tạo cần được thực hiện đầy đủ tại doanh nghiệp và tuân thủ theo đúng các nội dung được quy định trong Điều 62 Bộ luật Lao động năm 2019. Việc ký kết hợp đồng đào tạo với người lao động sẽ ràng buộc chặt hơn trách nhiệm của người lao động với doanh nghiệp, xử lý được những vấn đề cụ thể trong từng trường hợp đào tạo cụ thể.

Hơn nữa, khi có tranh chấp xảy ra, việc quy trách nhiệm cá nhân gắn với từng người lao động giúp tạo ra sự an toàn cao hơn cho doanh nghiệp ngoài việc căn cứ vào các quy định chung.

Hợp đồng ký kết đào tạo lập thành văn bản mỗi bên giữ 01 bản và cần làm rõ thêm những nội dung ngoài quy định trong Bộ luật, như: kỹ năng nghề đạt được, loại HĐLĐ giao kết với người lao động sau khi học xong, mức bồi thường chi phí đào tạo mà người lao động phải bồi thường cho doanh nghiệp nếu không làm việc hết thời hạn đã cam kết với doanh nghiệp, thời hạn thực hiện việc bồi thường, vấn đề giải quyết tranh chấp phát sinh liên quan đến đào tạo... Điều này sẽ ràng buộc quyền lợi và trách nhiệm, nghĩa vụ của cả 2 bên trong suốt quá trình trước, trong và sau đào tạo.

Thứ hai, về việc xây dựng quy chế đào tạo. Các doanh nghiệp nên xây dựng quy chế đào tạo riêng cho đơn vị mình. Trong quy chế cần quy định cụ thể: đối tượng và phạm vi áp dụng, đối tượng và điều kiện được đào tạo bằng nguồn kinh phí của doanh nghiệp; quyền của doanh nghiệp đối với người lao động được đào tạo; nghĩa vụ và trách nhiệm của người lao động được đào tạo, trong đó có nghĩa vụ làm việc cho doanh nghiệp sau khi học xong và trách nhiệm bồi thường chi phí đào tạo của người lao động trong trường hợp vi phạm...

Thứ ba, việc lưu giữ các hóa đơn, chứng từ liên quan đến các khoản chi cho người lao động được đào tạo là cơ sở để doanh nghiệp quyết toán thuế, vừa là cơ sở để yêu cầu người lao động bồi thường chi phí đào tạo trong trường hợp người lao động vi phạm cam kết làm việc cho doanh nghiệp. Vì thế, ngoài hóa đơn, chứng từ để quyết toán thuế, doanh nghiệp nên yêu cầu người lao động xác nhận vào các khoản chi một cách cụ thể, chi tiết trong suốt quá trình tiến hành đào tạo.❑

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Quốc hội (2012). *Bộ luật Lao động*, số 10/2012/QH13, ngày 18/06/2012

2. Quốc hội (2019). *Bộ luật Lao động*, số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019

3. Lê Văn Đức (2019). Trách nhiệm bồi thường thiệt hại của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, *Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp*, số 16 (392)

4. Nguyễn Thị Hà (2015). *Pháp luật lao động và vấn đề bồi thường chi phí đào tạo của người lao động*. Chuyên đề khoa học giáo dục, Trường Đại học Đông Á