

# HOÀN THIỆN QUY ĐỊNH VỀ TỘI CƯỖNG BỨC LAO ĐỘNG THEO ĐIỀU 297 BỘ LUẬT HÌNH SỰ 2015

VĂN LINH  
TÒA ÁN QUÂN SỰ KHU VỰC HÀI QUÂN

**Tóm tắt:** Hành vi “cưỡng bức lao động” tùy tính chất, mức độ có thể bị xử phạt hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự. Điều này là phù hợp, tuy nhiên quy định hiện hành về tội cưỡng bức lao động tại Điều 297 Bộ luật Hình sự năm 2015 còn tồn tại một số hạn chế, bất cập cần được sửa đổi, bổ sung với mục tiêu hoàn thiện pháp luật Việt Nam theo hướng vừa phù hợp với luật pháp quốc tế, vừa bảo đảm hiệu quả đấu tranh phòng, chống tội phạm, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động.

**Từ khóa:** Cưỡng bức lao động, tội cưỡng bức lao động.

**Abstract:** Depending on the level, “Forced labor” can be administrative punished or be criminal prosecuted. These regulations are suitable, however, in the Article 297 current Criminal Law, there are a little limitations and inadequacies that need to be edited and supplemented for perfecting Vietnamese law in the way that is compatible with international law, effectively ensures the fight against crime and protects the legitimate rights and interests of employees.

**Keywords:** Forced labor, the crime of forced labor.

Việt Nam là quốc gia đã phê chuẩn Công ước số 29 năm 1930 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) về cưỡng bức lao động hoặc bắt buộc (Công ước số 29). Kể từ đó, pháp luật Việt Nam đã có những thay đổi đáng kể nhằm nội luật hóa Công ước này. Theo Bộ luật Lao động năm 2019, cưỡng bức lao động là hành vi bị cấm. Hành vi này tùy từng tính chất, mức độ có thể bị xử phạt hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự. Tuy vậy, pháp luật Việt Nam về vấn đề này vẫn còn nhiều hạn chế, trong đó, quy định tại Điều 297 Bộ luật Hình sự năm 2015 (BLHS 2015) về tội cưỡng bức lao động là một điển hình.

## Tội cưỡng bức lao động theo Điều 297 BLHS 2015

Điều 297 BLHS 2015 quy định: “Người nào dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc thủ đoạn khác ép buộc người khác phải lao động thuộc một trong các trường hợp sau đây, thì bị...”. Như vậy, có thể hiểu cưỡng bức lao động bao gồm ba dạng hành vi là dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực và thủ đoạn khác

của bất kỳ “người nào” nhằm mục đích ép buộc “người khác” phải lao động. Tuy nhiên, những hành vi trên cấu thành tội cưỡng bức lao động khi thuộc các trường hợp quy định tại khoản 1, 2, 3 Điều 297 BLHS 2015.

Về hình phạt, điều luật quy định 3 khung hình phạt, trong đó mức thấp nhất là phạt tiền (50-200 triệu đồng), mức cao nhất là phạt tù đến 12 năm. Ngoài ra, người phạm tội còn có thể bị phạt tiền từ 30-100 triệu đồng, cấm đảm nhiệm chức vụ, hành nghề hoặc làm công việc nhất định từ 01-05 năm.

## Những bất cập

**Quy định về “cưỡng bức lao động” chưa chi tiết và chưa phù hợp với Công ước 29**

Khoản 1 Điều 2 Công ước 29 xác định: “Lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc” là chỉ mọi công việc hoặc dịch vụ mà một người bị ép buộc phải làm dưới sự đe dọa của một hình phạt nào đó và bản thân người đó không tự nguyện làm. Như vậy, Công ước 29 sử dụng thuật ngữ “lao động cưỡng bức” và định nghĩa nó dưới dạng công việc, dịch vụ mà người bị ép buộc

phải làm. Tuy nhiên, Bộ luật Lao động 2019 và Điều 297 BLHS 2015 thì sử dụng thuật ngữ “cưỡng bức lao động” và tiếp cận nó dưới góc độ là hành vi nhằm ép buộc người khác phải thực hiện công việc. Điều này dẫn đến sự không thống nhất, và khi xét về phạm vi phòng, chống cưỡng bức trong lao động thì pháp luật Việt Nam có phần hạn chế hơn so với Công ước 29.

Đồng thời, Điều 297 BLHS 2015 ghi nhận 03 dấu hiệu hành vi khách quan là dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực và thủ đoạn khác. Đối với dấu hiệu dùng vũ lực và đe dọa dùng vũ lực, đây là dấu hiệu đã xuất hiện ở một số tội phạm khác, bản thân các dấu hiệu này cũng đã được đưa ra phân tích nhiều, về cơ bản đã khá rõ ràng. Đối với dấu hiệu “thủ đoạn khác”, mặc dù cũng xuất hiện ở các tội phạm khác nhưng dấu hiệu này khi xuất hiện ở mỗi tội phạm khác nhau sẽ có nội hàm khác nhau. Đồng thời, hiện nay dấu hiệu thủ đoạn khác trong tội cưỡng bức lao động cũng chưa có hướng dẫn chi tiết, cụ thể nên còn gây khó khăn trong quá trình thực hiện và áp dụng pháp luật. Hiện nay, hầu hết chúng ta thừa

nhận và áp dụng các dấu hiệu được đưa ra trong ấn phẩm “*Các dấu hiệu nhận biết lao động cưỡng bức*” trong Chương trình hành động đặc biệt phòng, chống lao động cưỡng bức như: lạm dụng tình trạng khó khăn của người lao động, lừa gạt, hạn chế đi lại, cô lập, dọa nạt, đe dọa, giữ giấy tờ tùy thân, giữ tiền lương, lệ thuộc, làm thêm giờ quá quy định, lạm dụng điều kiện sống và việc làm... Điều này là phù hợp, nhưng do chưa có hướng dẫn cụ thể nên trong thực tiễn áp dụng vẫn còn nhiều bất cập.

**Quy định giữa Bộ luật Lao động năm 2019 và BLHS 2015 còn chưa thống nhất**

Khoản 7 Điều 3 Bộ luật Lao động 2019 quy định về cưỡng bức lao động có đề cập rằng “ép buộc người lao động phải làm việc trái ý muốn của họ”. Mặc dù chi đề cập một vế mà thiếu đi vế chủ thể của hành vi này, nhưng khi đặt trong mối tương quan giữa người lao động với người sử dụng lao động thì có thể thấy Bộ luật Lao động 2019 hướng đến chủ thể của hành vi cưỡng bức lao động là người sử dụng lao động. Quy định này chưa hợp lý và chưa thống nhất với BLHS 2015. Theo BLHS 2015, chủ thể của hành vi cưỡng bức lao động là “người nào”, tức là không nhất thiết phải là người sử dụng lao động. Đồng thời, chủ thể bị cưỡng bức cũng được nhắc đến với thuật ngữ “người khác phải lao động” chứ không phải “người lao động”. Tuy nhiên, liệu giữa những người khác nhau (không có mối quan hệ lao động) có tồn tại hành vi cưỡng bức lao động hay không? Rõ ràng là không bởi bản thân “cưỡng bức lao động” đã ẩn chứa quan hệ lao động ở trong đó. Việc không đề cập cụ thể “người sử dụng lao động” mà quy định “người khác” chỉ có ý nghĩa khi người sử dụng lao động không trực tiếp tham gia mà có thể do người khác đại diện hoặc người lao động khác thực hiện.

Quy định dấu hiệu hậu quả của hành vi là cơ sở truy cứu trách

nhiệm chưa đầy đủ, chưa phù hợp

Điều 297 BLHS 2015 quy định hành vi cưỡng bức lao động phải thuộc một trong các trường hợp nhất định mới là tội phạm, các trường hợp đó là:

- Đã bị xử phạt vi phạm hành chính hoặc đã bị kết án về tội này, chưa được xóa án tích mà còn vi phạm.

- Gây thương tích hoặc tổn hại cho sức khỏe của ít nhất 01 người đạt tỷ lệ tổn thương cơ thể tối thiểu theo quy định.

- Có tổ chức.

- Làm chết người.

- Đối với người dưới 16 tuổi, phụ nữ mà biết là có thai, người già yếu, người khuyết tật nặng hoặc đặc biệt nặng.

- Tái phạm nguy hiểm.

Đối với dấu hiệu thuộc mặt khách quan của tội phạm này, có thể thấy đối với những “thủ đoạn khác” như giữ tiền lương, giữ giấy tờ, hạn chế đi lại... sẽ không thể dẫn đến những hậu quả về gây thương tích, tổn thương cơ thể hay chết người. Các thủ đoạn này chỉ cấu thành tội nếu đã bị xử phạt, đã bị kết án, tái phạm nguy hiểm, có tổ chức hoặc diễn ra đối với một số chủ thể nhất định. Quy định như vậy là chưa hợp lý bởi những thủ đoạn đó mặc dù không gây ra những thương tích, tổn thương cơ thể nhưng lại tác động trực tiếp đến tâm lý, tinh thần và đời sống của người bị cưỡng bức. Do đó, tác giả cho rằng cần quy định hậu quả của hành vi cưỡng bức lao động theo hướng kết hợp những hậu quả vật chất (tính mạng, sức khỏe, tiền bạc, vật chất) và hậu quả về tinh thần (mức độ ảnh hưởng, hoang loạn, di chứng...) thì mới bảo đảm xử lý nghiêm minh đối với hành vi này.

**Quy định mức hình phạt chưa hợp lý**

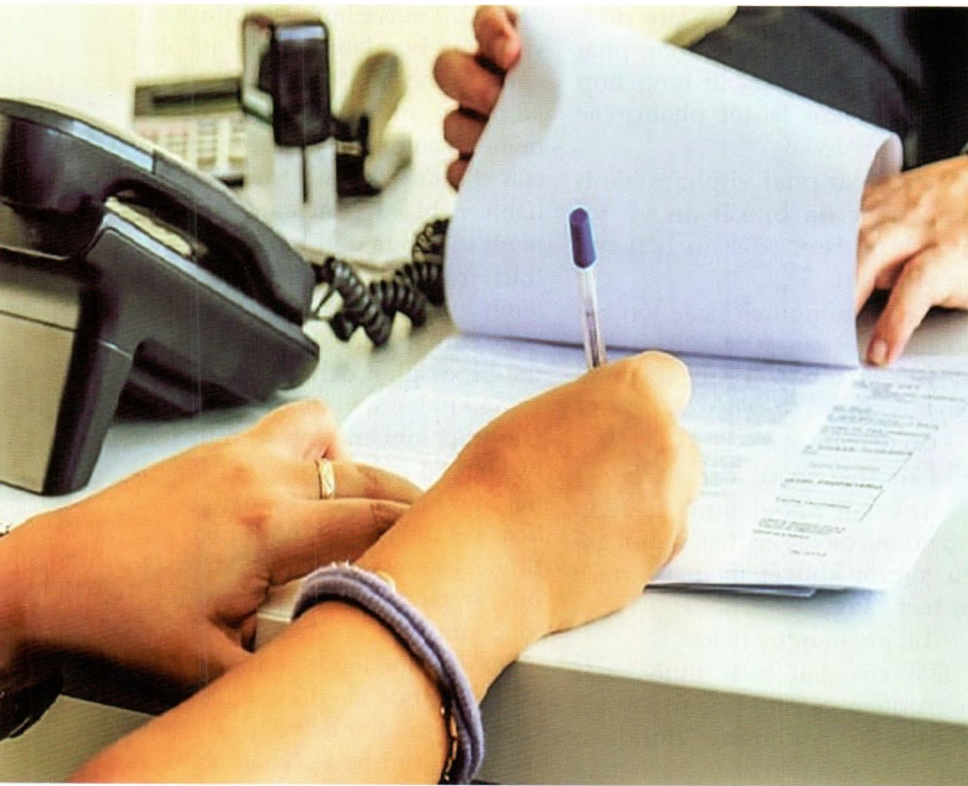
Mức hình phạt thấp nhất đối với tội cưỡng bức lao động là phạt tiền 50 triệu đồng. Tác giả cho rằng mức hình phạt này là thấp, không bảo đảm sức răn đe, hiệu quả phòng ngừa tội phạm. Theo khoản 3 Điều

10 Nghị định 28/2020/NĐ-CP ngày 01/3/2020 của Chính phủ thì hành vi cưỡng bức lao động bị xử phạt hành chính từ 50-75 triệu đồng. Như vậy, mức thấp nhất của chế tài hành chính bằng mức thấp nhất của chế tài hình sự, trong khi đó, hành vi bị xử phạt hành chính là hành vi “chưa đến mức” truy cứu trách nhiệm hình sự. Thậm chí, hành vi cưỡng bức chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự có thể bị xử phạt đến 75 triệu đồng, trong khi hành vi đã đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự thì có thể bị phạt 50 triệu đồng. Điều này là bất hợp lý mặc dù biết rõ quá trình xem xét quyết định hình phạt phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác. Do đó, cần tăng mức hình phạt đối với tội phạm này.

Đồng thời, hành vi dùng vũ lực để cưỡng bức lao động và hành vi cố ý gây thương tích đều có chung hậu quả, tính chất (khác nhau về mục đích). Hành vi dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực để cưỡng bức lao động cũng tương tự hành vi dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực để cướp tài sản. Như phân tích ở trên, hậu quả của hành vi dùng vũ lực đã làm tổn hại đến sức khỏe của một cá nhân và mức độ nguy hiểm của hành vi để xác định trách nhiệm hình sự cũng phụ thuộc vào tỷ lệ tổn thương của cơ thể nhưng hai tội phạm đó lại có khung hình phạt cao hơn hẳn so với tội cưỡng bức lao động. Trong khi đó, trong quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động, người lao động vẫn là nhóm người yếu thế nên hành vi cưỡng bức thể hiện sự coi thường pháp luật, coi thường tính mạng, sức khỏe, danh dự... người lao động, do đó, cần phải xử lý nghiêm.

**Một số kiến nghị hoàn thiện**

Thứ nhất, cần sửa đổi pháp luật hiện hành theo hướng thống nhất với Công ước 29 để bảo đảm tính toàn diện, phạm vi tác động rộng, bao quát. Đồng thời, hướng dẫn chi tiết các dấu hiệu khách quan của



hành vi cưỡng bức lao động, trong đó tập trung vào các “thủ đoạn khác”, cụ thể:

**Lừa gạt:** Là tình trạng không thực hiện những gì đã hứa, bằng lời nói hoặc trên giấy tờ, với người lao động.

**Hạn chế đi lại hay bị cô lập:** Bản thân người lao động bị cưỡng bức lao động có thể bị giám sát hoặc bị nhốt để phòng tránh sự bỏ trốn của họ. Những nạn nhân của lao động cưỡng bức thường bị cô lập ở những nơi xa xôi, hẻo lánh, không được tiếp xúc với thế giới bên ngoài. Người lao động có thể không biết họ đang ở đâu, nơi làm việc có thể cách rất xa khu dân cư và có thể không sẵn có bất kỳ phương tiện giao thông nào.

**Giữ giấy tờ tùy thân:** Việc người sử dụng lao động giữ giấy tờ tùy thân hoặc các tài sản cá nhân có giá trị cũng là một dấu hiệu của lao động cưỡng bức nếu người lao động không thể tiếp cận được những tài sản này khi có yêu cầu; đồng thời, người lao động nhận thấy họ không thể rời khỏi nơi làm việc vì tài sản đó có thể bị mất mát. Việc không có giấy tờ tùy thân sẽ cản trở người lao động trong việc tìm kiếm được một việc làm khác hoặc tiếp cận những dịch vụ cần thiết và họ cũng không thể (hoặc không dám) nhờ sự can thiệp của cơ quan nhà nước.

**Giữ tiền lương:** Là hành vi mà người sử dụng lao động giữ tiền lương của người lao động một

cách có chủ ý như là một biện pháp nhằm buộc người lao động phải tiếp tục làm việc và từ chối người lao động có cơ hội chuyển sang làm cho một người sử dụng lao động khác, điều này dẫn đến lao động cưỡng bức.

Thứ hai, cần có các văn bản hướng dẫn về cưỡng bức lao động, trong đó xác định chủ thể thực hiện hành vi cưỡng bức lao động để làm căn cứ, cơ sở cho việc đánh giá và xem xét. Theo đó, cần sửa Bộ luật Lao động 2019 về khái niệm cưỡng bức lao động và hướng dẫn BLHS 2015 theo hướng chủ thể của hành vi cưỡng bức có thể là bất cứ người nào có liên quan trong quá trình thực hiện quan hệ lao động.

Thứ ba, bổ sung các dấu hiệu định khung theo hướng kết hợp hậu quả, không chỉ dừng lại ở thiệt hại về tinh mạng, sức khỏe mà có cả thiệt hại về tài sản, tinh thần để có cơ sở xử lý đối với những “thủ đoạn khác” thuộc dấu hiệu khách quan. Từ đó có cơ chế xử lý toàn diện, nghiêm minh các hành vi cưỡng bức lao động, đánh giá đúng tính nguy hiểm của hành vi này để bảo vệ người lao động, thực hiện mục tiêu xóa bỏ cưỡng bức lao động.

Thứ tư, tăng chế tài đối với tội cưỡng bức lao động. Theo đó, đối với khung hình phạt quy định tại khoản 1 cần tăng mức phạt tiền (tối thiểu có thể khoảng 100 triệu đồng, tối đa 300 triệu đồng). Chuyển điểm b, c khoản 1 sang khung hình phạt tại khoản 2; chuyển khoản c, d, đ khoản 2 sang khoản 3 với khung hình phạt từ 5-10 năm tù giam; chuyển điểm a, b khoản 3 sang khoản 4 với khung hình phạt từ 7-15 năm.

V.L

#### Tài liệu tham khảo:

1. Công ước về lao động cưỡng bức, 1930 (Công ước số 29 của ILO).
2. Bộ luật Hình sự năm 2015.
3. Bộ luật Lao động năm 2019.
4. “Các dấu hiệu nhận biết lao động cưỡng bức” trong Chương trình hành động đặc biệt phòng, chống lao động cưỡng bức, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms\\_243517.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_243517.pdf).