

**BỘ NÔNG NGHIỆP VÀ PTNT**  
**TRƯỜNG CÁN BỘ QUẢN LÝ NÔNG NGHIỆP VÀ PTNT II**

---

**LỚP: BỒI DƯỠNG KIẾN THỨC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC**  
**CHƯƠNG TRÌNH CHUYÊN VIÊN CHÍNH**

**KHÓA: CVC 09/2013**

**Tổ chức tại: 45 Đinh Tiên Hoàng, Q1, TPHCM**

**TÌNH HUỐNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC:**

**GIẢI QUYẾT NỢ LƯƠNG, BẢO HIỂM CỦA CÔNG NHÂN**  
**TẠI CÔNG TY HAEK WANG VINA 100% VỐN HÀN QUỐC**  
**MÀ CHỦ ĐÃ BỎ TRỐN**

**Họ và tên: LÊ VĂN CHUNG**

**Đơn vị công tác: CÔNG TY CP GIÁM ĐỊNH VÀ KHỬ TRÙNG FCC**

**Tp. Hồ Chí Minh, tháng 5 năm 2013**

## MỤC LỤC

MỞ ĐẦU .....	1
1. NỘI DUNG TÌNH HUỐNG.....	2
1.1. Hoàn cảnh ra đời của tình huống.....	2
1.2. Mô tả tình huống.....	3
2. PHÂN TÍCH TÌNH HUỐNG .....	8
2.1. Mục tiêu phân tích tình huống.....	8
2.2. Cơ sở lý luận.....	8
2.3. Phân tích diễn biến tình huống .....	9
2.4. Nguyên nhân xảy ra tình huống.....	13
2.5. Hậu quả của tình huống.....	13
3. XỬ LÝ TÌNH HUỐNG.....	14
3.1. Mục tiêu xử lý tình huống .....	14
3.2. Đề xuất giải pháp xử lý tình huống.....	14
3.3. Lựa chọn giải pháp xử lý.....	16
4. KIẾN NGHỊ.....	17
4.1. Kiến nghị với Đảng, nhà nước.....	17
4.2. Kiến nghị với các cơ quan chức năng.....	17
5. KẾT LUẬN.....	18
TÀI LIỆU THAM KHẢO .....	19

### PHỤ LỤC

- Công văn của Thủ tướng Chính phủ số 1490/TTg-KGVX ngày 24/9/2012
- Bài báo trên báo Người Lao động ra ngày 22/4/2013.

## MỞ ĐẦU

Trước đây, khi nền kinh tế nước ta là nền kinh tế kế hoạch, các nhà máy, xí nghiệp và có thể bao gồm các hợp tác xã đều thuộc về nhà nước, tập thể. Cả nước như là một đại công ty khổng lồ mà ông chủ là nhà nước, khi đó người công nhân có thể được di chuyển, điều động từ đơn vị nhà máy, xí nghiệp này sang đơn vị khác theo nguyện vọng cá nhân hay theo sự phân công của tổ chức thì tất cả các quyền lợi kèm theo đều được duy trì liên tục. Thời kỳ đó, các chế độ lương bổng, đãi ngộ tuy chưa đáp ứng đầy đủ các nhu cầu vật chất, tinh thần của người công nhân, nhưng họ thật sự yên tâm với chế độ đãi ngộ này vì có sự bảo đảm của nhà nước.

Khi đất nước bước vào thời kỳ đổi mới, tư nhân và ngay cả người nước ngoài được phép làm mở nhà máy, thành lập doanh nghiệp để kinh doanh, sản xuất, kinh tế nước ta phát triển mạnh mẽ. Cùng với sự lớn mạnh của doanh nghiệp nhà nước mà nay nhiều đơn vị đã trở thành tập đoàn lớn, nhiều nhà đầu tư nước ngoài với khả năng tài chính lớn nhỏ khác nhau đã đến làm ăn ở nước ta, bên cạnh đó gần nửa triệu doanh nghiệp tư nhân với nhiều loại hình cũng được thành lập. Một lượng lớn công ăn việc làm đã được tạo ra, thu hút hàng triệu người từ thành thị đến nông thôn trở thành người công nhân lao động trong các công ty, nhà máy.

Tuân theo quy luật của tự nhiên, vạn vật trên đời có sinh có tử, có lúc khởi sự thì cũng có khi kết thúc. Trong môi trường cạnh tranh khắc nghiệt của kinh tế thị trường, trong sự biến động khó lường của tình hình kinh tế trong và ngoài nước, nhiều công ty, nhà máy đã có những giai đoạn phát triển mạnh mẽ, nhưng do sai lầm trong chiến lược kinh doanh hoặc gặp biến động khách quan đã trở nên thua lỗ, nợ nần chồng chất, phải đóng cửa, ngừng hoạt động.

Một doanh nghiệp khi làm ăn thua lỗ, nợ nần chồng chất, không còn khả năng phục hồi, phải đóng cửa, ngừng hoạt động bên cạnh tổn thất của chủ doanh nghiệp còn ảnh hưởng tiêu cực đến rất nhiều đơn vị liên quan như ngân

hàng cho vay, các nhà cung cấp, đại lý phân phối, đơn vị cho thuê mặt bằng, nhà xưởng, các đơn vị thu thuế, phí các loại, trong đó, bị ảnh hưởng nặng nề nhất thường là người lao động tại doanh nghiệp đó.

Để điều chỉnh các quan hệ phát sinh trong việc đóng cửa doanh nghiệp, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các chủ nợ, doanh nghiệp mắc nợ và những người có liên quan, xác định trách nhiệm của doanh nghiệp mắc nợ khi giải quyết việc phá sản doanh nghiệp và bảo đảm trật tự, kỷ cương xã hội, nhà nước Việt Nam đã ban hành Luật Phá sản doanh nghiệp (không số) ngày 30-12-1993, sau này được thay bằng Luật Phá sản Số: 21/2004/QH11 ngày 15-12-2004 cùng các văn bản dưới luật hướng dẫn việc thi hành luật này. Tuy nhiên, luật này chưa phát huy được tác dụng như mong đợi, trong đó tại các doanh nghiệp đóng cửa, chủ bỏ trốn, việc người lao động bị nợ lương, bảo hiểm các loại dây dưa trong thời gian dài nhưng chưa tìm được biện pháp giải quyết thỏa đáng đang là vấn đề bức xúc tại nhiều nơi.

## **1. NỘI DUNG TÌNH HUỐNG**

### **1.1. Hoàn cảnh ra đời của tình huống**

Từ khi Việt Nam mở cửa nền kinh tế, cho phép người dân được tự do kinh doanh trong những lĩnh vực nhà nước không cấm, cũng như kêu gọi đầu tư từ nước ngoài, hàng loạt các doanh nghiệp được thành lập. Đặc biệt là sau khi Việt Nam gia nhập Tổ chức Thương mại thế giới (WTO), làn sóng đầu tư của các doanh nghiệp có quy mô lớn nhỏ các loại từ các nước trên thế giới, trong đó đại đa số là các doanh nghiệp có quy mô vừa và nhỏ từ các nước Nhật, Hàn Quốc, Đài Loan, Trung Quốc, Mã Lai, Thái Lan, ... đã tràn vào nước ta. Hàng ngàn khu công nghiệp đã được xây dựng để đón làn sóng đầu tư này, hàng triệu việc làm đã được tạo ra, giải quyết công ăn việc làm cho hàng vạn lao động phát sinh hàng năm.

Để khuyến khích việc đầu tư, kinh doanh của các thành phần kinh tế, việc thành lập doanh nghiệp tại Việt Nam, và đặc biệt là các doanh nghiệp

nước ngoài được tạo điều kiện dễ dàng qua các chế độ ưu đãi đầu tư. Việc thẩm tra, thanh tra năng lực tài chính của các doanh nghiệp này khi đăng ký cũng như khi đang hoạt động của các cơ quan chức năng có phần dễ dãi. Tổ chức công đoàn hoạt động để bảo vệ quyền lợi của người lao động đôi khi bị hạn chế, mang tính hình thức.

Những năm gần đây, khi kinh tế thế giới mà đặc biệt là nước Mỹ và châu Âu, bị suy thoái nghiêm trọng, rất nhiều doanh nghiệp bị thua lỗ, phá sản. Không nằm ngoài xu thế đó, nhiều doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam cũng bị thua lỗ, đóng cửa, chủ bỏ trốn. Người lao động tại các đơn vị này không những mất việc mà còn bị nợ lương nhiều tháng, không làm được sổ bảo hiểm xã hội nên cũng không được hưởng các chế độ BHXH. Người lao động chỉ còn trông mong vào việc thanh lý tài sản còn lại để bù đắp được phần nào, nhưng vì có một số bất cập của luật mà phát sinh các tình huống sau.

## 1.2. Mô tả tình huống

Tình huống xuất phát từ câu chuyện sau đây:

“Sáng nay, mình đi thu tiền khách hàng không được. Đã có hẹn trước với chị giám đốc rồi mà khi đến nơi, chị ấy bảo là bận việc đột xuất phải chạy ra ngoài một chút, cử hai cô nhân viên thay mặt làm việc với mình, nhưng hai cô này cũng không giải quyết được gì. Chờ mãi không thấy chị giám đốc về, mình đành phải kiếu từ, hôm khác lại đến đòi vậy. Lấy xe ra cổng chợ nhớ nhà chị Hai cũng nằm trên đường này nên tranh thủ ghé chị một chút, hỏi thăm xem cái quán tạp hóa nhỏ của chị dạo này làm ăn ra sao, tiện thể kiểm bữa cơm trưa, thời buổi này tiết kiệm được đồng nào hay đồng nấy.

Đến nơi, thấy con Duyên, vợ thằng Hiếu, thằng con thứ tư của chị Hai, đang lu bu bán hàng cho khách, chỉ kịp ngẩng đầu lên chào: “Cậu Tám tới chơi”, mình bèn đi luôn vào nhà trong. Trong đầu đang thắc mắc sao con nhỏ này hôm nay không đi làm, thì thấy thằng Hiếu đang ngồi vừa ôm con vừa coi

ti vi có vẻ thành thoi, mình liền hỏi: “Hai vợ chồng bay nghỉ phép hay sao mà ở nhà chơi, sướng vậy?” Thăng Hiếu đang cười cười, đứng lên định chào mình, nghe câu hỏi, mặt mày bỗng dung bí xị nói: “Nghỉ phép, nghỉ tắc gì đâu cậu Tám, vợ con thất nghiệp mấy tháng rồi, còn chỗ làm mới này của con, việc lúc có lúc không. Hôm nay con mới lên Công đoàn huyện coi vụ nợ lương của tụi con sao rồi, mà huyện nói chưa giải quyết được, đang rầu muốn chết mà cậu còn nói sướng”. Nghe thăng Hiếu nói chuyện hai vợ chồng nó như vậy, mình lại càng thêm ngạc nhiên.

Nguyên là, thăng Hiếu mấy năm trước, tốt nghiệp đại học ngành cơ khí loại giỏi, lại thêm tiếng Anh cũng tốt, nên vừa ra trường là xin được vào công ty Haek Wang Vina ở huyện Hóc Môn. Công ty này có chủ là người Hàn Quốc, cũng khá lớn có tới mấy trăm công nhân, chuyên chế tạo dụng cụ, xuất khẩu đi nhiều nơi. Thăng Hiếu làm kỹ sư theo dõi lắp ráp, thu nhập cũng khá, lại được chủ thương, thường cho đi Hàn Quốc, Nhật Bản thực tập cùng các bạn khác trong công ty. Còn con Duyên làm cùng công ty mà ở bộ phận văn phòng, hai đứa làm chung, quen nhau rồi cưới nhau cách đây ba năm, con gái nó, bé Hòa nay cũng gần hai tuổi. Mấy lần trước, chị Hai khoe vợ chồng nó thu nhập cũng khá, tháng nào cũng nhờ mẹ mua mấy phân vàng, nói là để dành mai mốt mua nhà. Hôm rồi nó còn khoe là công ty nó mới lắp thêm dây chuyền mới, tuyển thêm gần trăm công nhân nữa, rồi nó sắp được cho đi Nhật để học cách vận hành.

Mình hỏi nó: “Bộ con làm gì bậy bạ hay sao mà bị đuổi, chỗ đó cậu thấy tốt quá mà sao con không chăm chỉ mà làm, giờ bị đuổi uổng quá?” “Cậu Tám nói oan cho con rồi, bộ cậu không đọc báo sao? Công ty con lên báo nè?” nó nói. Mình đáp: “Cơ quan mày lên báo thì dính dáng gì đến chuyện mày thất nghiệp chứ?” “Thì cậu cứ đọc xong rồi biết” nói rồi nó đưa mình tờ báo Người Lao động, số ra ngày 22-04-2013 có bản tin “**Khó xử lý doanh nghiệp vắng chủ**” của các phóng viên An Khánh – Thanh Nhân viết như vậy:

“Thủ tục phá sản quá nhiều kê nên việc xử lý tài sản các doanh nghiệp có chủ bỏ trốn gần như không có lối ra. Máy móc sau một thời gian dài không sử dụng đã xuống cấp, giá trị không còn bao nhiêu. Các ngành chức năng cần nghiên cứu, xử lý vụ việc theo hướng đơn giản hơn để giải quyết quyền lợi chính đáng, hợp pháp của công nhân”. Đó là ý kiến đề nghị của Liên Đoàn Lao Động TPHCM mới đây về việc xử lý tài sản tại các doanh nghiệp có chủ bỏ trốn.

### **Máy móc thành sắt vụn**

Tháng 10 – 2006 do làm ăn thua lỗ, ông Kim Chung Ho, Giám đốc công ty Hojin (100% vốn Hàn Quốc, quận Bình Tân, TPHCM) bỏ trốn khi còn nợ 234 triệu đồng lương tháng 8 và tháng 9 – 2006 của công nhân (chưa kể trợ cấp thôi việc và bảo hiểm xã hội). Ngay sau khi sự việc xảy ra, các ngành chức năng quận Bình Tân đã niêm phong tài sản doanh nghiệp. Thế nhưng, gần 6 năm trôi qua, việc xử lý tài sản doanh nghiệp vẫn dậm chân tại chỗ khiến 157 công nhân chờ đợi mỏi mòn.

Tìm đến trụ sở công ty chiều ngày 18-4, chúng tôi không khỏi xót xa khi thấy nhà xưởng xuống cấp thảm hại. Ông Du Tấn Phương, một bảo vệ canh giữ tài sản công ty, lắc đầu: “Toàn bộ máy móc giờ chỉ còn là đồng sắt vụn. Có thanh lý cũng chỉ bán theo giá ve chai”.

Bi đát không kém là số máy móc trị giá cả tỷ đồng của công ty Magnicon (100% vốn Đài Loan, quận 12 - TPHCM). Cách đây 2 năm do làm ăn thua lỗ, giám đốc công ty là ông Lai Chun Nam cũng “cao bay xa chạy”, nợ lương và BHXH hơn 1,6 tỷ đồng. Thời điểm đó, công ty vẫn còn hàng trăm máy may có giá trị, được các cơ quan chức năng quận 12 niêm phong chờ ... xử lý. Ông Hồ Phước Hiền, một nhân viên bảo vệ tại đây, xác nhận máy móc vẫn còn niêm phong nhưng chắc chắn đã xuống cấp bởi nhiều năm liền bỏ không.

Trong khi đó, lúc ông Cho Yong Rak, Giám đốc công ty Haek Wang Vina (100% vốn Hàn Quốc, huyện Hóc Môn, TPHCM) bỏ trốn vào tháng 9 – 2012,

số thiết bị máy móc, hàng thành phẩm giá trị lớn cũng được các ngành chức năng huyện niêm phong rồi ... để đó.

### **Cơ quan chức năng lúng túng.**

Sau những động thái quyết liệt của Liên đoàn Lao động huyện Hóc Môn tháng 8-2012, các ngành chức năng đã kê biên xử lý tài sản công ty Haek Wang Vina trong sự vui mừng của tập thể công nhân. Thế nhưng sau đó không hiểu vì nguyên nhân gì, việc thanh lý tài sản tiếp tục bế tắc. Trong quá trình khởi kiện, do vướng thủ tục pháp lý nên hồ sơ nhiều lần bị tòa chuyển trả khiến công nhân mất thời gian đi lại. “Rất nhiều công nhân có đơn kiện nhưng đến giờ tòa vẫn chưa trả lời có đủ điều kiện thụ lý hay không”, công nhân Nguyễn Văn Sơn bày tỏ thất vọng.

Còn tại công ty Hojin, trước khi “trốn” về nước, giám đốc Kim Chang Ho ủy quyền cho ông Nguyễn Văn Hậu, kế toán trưởng giải quyết các vấn đề phát sinh, trong đó có quyền lợi của công nhân. Thế nhưng do ủy quyền chưa hợp lệ (không ủy quyền giải quyết tài sản) nên việc mở thủ tục phá sản không tiến hành được.

Đối với gần 300 công nhân công ty Magnicon, dù đã ủy quyền cho liên đoàn lao động quận 12 khởi kiện ra tòa, nhưng không có hy vọng đòi được quyền lợi. Gặp chúng tôi mới đây, bà Lê Thị Hai, nguyên Chủ tịch Công đoàn công ty Magnicon buồn bã nói: “Tòa nói Liên đoàn Lao động không thể đại diện cho tập thể công nhân khởi kiện mà buộc từng người phải làm đơn khởi kiện cá nhân. Đơn nộp thì hành lên hành xuống, phải đi tới đi lui để bổ sung, khiến hầu hết công nhân chán nản bỏ cuộc”.

Mình đọc luôn một hơi. À thì ra công ty nó đóng cửa, ông chủ bỏ trốn rồi. Nó nói vợ chồng nó còn tới 4 tháng lương chưa lãnh mà không biết làm sao, công ty chưa đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp mấy tháng cuối làm nó không lấy sổ bảo hiểm chuyển qua chỗ mới được, còn vợ nó kiếm việc



chưa được đành ở nhà giữ con, coi bán hàng phụ chị Hai, mà đi làm thủ tục lãnh bảo hiểm thất nghiệp cũng không xong.

Minh hỏi nó: “Công đoàn công ty đã có động thái gì không?” Nó thở dài: “Lãnh đạo công đoàn chỗ con có năm người, chủ yếu hay hoạt động là ba người ở bộ phận văn phòng, không biết tại sao mấy tháng trước xin nghỉ đi làm chỗ khác rồi, con hai anh dưới xưởng vô cho đủ số chứ có làm được gì đâu, gần đây con chẳng thấy Công đoàn họp hành thông báo gì. Hồi lâu rồi, Liên đoàn Lao động huyện có hướng dẫn tui con làm đơn tập thể, có gần 100 công nhân ký tên, gửi lên Tòa án huyện, rồi thấy có một đoàn xuống kiểm kê, niêm phong máy móc, hàng hóa của công ty rồi để đó. Sau đó, Liên đoàn Lao động huyện nói phải về làm đơn từng người chứ làm đơn tập thể tòa không xử lý được. Cậu Tám biết không, anh em công nhân từ ngày công ty đóng cửa, mỗi người một nơi, thành ra bữa rồi có được ba mươi mấy công nhân lên huyện viết đơn kiện, còn mấy trăm người chưa thấy đâu”. “Rồi sáng nay lên huyện có được tin tức gì không?” “Mấy anh chị bên Liên đoàn Lao động nói là phải chuyển lên Tòa thành phố mở thủ tục phá sản doanh nghiệp, còn phải tập hợp hồ sơ các chủ nợ gì nó, chắc còn lâu lắm. Kiểu này vụ lương với bảo hiểm của tui con chắc không biết tới bao giờ có, mà mấy dàn máy móc của công ty, nhứt là dàn máy mới lắp năm rồi, để lâu kiểu này chắc hư hết uống phí quá chừng. Trong báo còn nói, công ty gì ở bên Bình Tân, chuyện giống chỗ con mà từ 2006 tới giờ giải quyết chưa rồi”.

Bữa nay hồng biết sáng ra ngõ gặp ai mà đi đòi nợ không được, tính ghé chị Hai nhõng nhẽo chút xíu để giải xì-trét, nè đâu gặp chuyện của hai đứa cháu nghe thêm nhứt đầu. Nhân mình đang đi học lớp chuyên viên chính, mình lấy vụ này làm tình huống cho vô tiểu luận xử lý thử, có thêm góp ý của các thầy cô trường Cán bộ Quản lý Nông nghiệp và PTNT II, chắc là giúp ích được chút đỉnh cho hai đứa cháu mình đây.”

## 2. PHÂN TÍCH TÌNH HUỐNG

### 2.1. Mục tiêu phân tích tình huống

Việc phân tích tình huống nhằm làm rõ các vấn đề sau đây:

- Bản chất của tình huống;
- Vị trí/vai trò của các cá nhân, tổ chức liên quan;
- Đánh giá hành vi, ứng xử của các bên liên quan;
- Lĩnh vực quy phạm pháp luật chi phối tình huống.

### 2.2. Cơ sở lý luận:

- Các lý thuyết liên quan đến tình huống:

+ Tình huống được chọn là từ một thực trạng được nêu trong một bài báo và đã được người viết tự hư cấu thêm. Các thông tin chi tiết liên quan không được nêu đầy đủ rõ ràng, hơn nữa, người viết không có điều kiện tiếp cận các văn bản xử lý của các cơ quan chức năng nên trong việc xây dựng cũng như phân tích sẽ có lúc mang tính suy diễn và sẽ sử dụng các bộ luật làm cơ sở pháp lý chủ yếu.

- Cơ sở pháp lý để giải quyết:

- + Luật Công đoàn số 12/2012/QH13 ngày 20/6/2012;
- + Luật Tổ tụng dân sự số 24/2004/QH11 ngày 15-6-2004;
- + Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật tổ tụng dân sự số 65/2011/QH12 ngày 29/3/2011;
- + Luật Phá sản số 21/2004/QH11 ngày 16/6/2004;
- + Luật Lao động số 10/2012/QH13 ngày 18/6/2012;
- + Luật Bảo hiểm Xã hội số 71/2006/QH11 ngày 29/6/2006;
- + Công văn số 1490/TTg-KVGX ngày 24/9/2012 của Thủ tướng Chính phủ.

- Đường lối, quan điểm xử lý, giải quyết

Đường lối, quan điểm xử lý tình huống nêu trên có những nội dung chủ yếu như sau:

- + Tuân theo đường lối chính sách chung của Đảng;
- + Bảo đảm phù hợp với quy định của pháp luật và thông lệ quốc tế;
- + Dung hòa quyền lợi, trách nhiệm của các bên liên quan;
- + Coi trọng quyền lợi của người lao động.

Chúng ta hết sức trân trọng công việc kinh doanh của doanh nhân trong nước cũng như nước ngoài trong nền kinh tế của chúng ta. Nhà nước tạo mọi điều kiện để việc kinh doanh được thuận lợi, nâng cao năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp đối với thị trường trong nước cũng như nước ngoài. Bên cạnh đó pháp luật phải bảo vệ được quyền lợi của người lao động.

### **2.3. Phân tích diễn biến tình huống:**

Sự việc được nêu trong câu chuyện có thể tóm tắt lại như sau:

- Công ty Haek Wang Vina 100% vốn Hàn Quốc, đóng cửa, ông chủ người Hàn Quốc, Cho Yong Rak bỏ trốn mất tích.
- Hiếu, Duyên và hàng trăm công nhân tại doanh nghiệp này bị nợ lương nhiều tháng và doanh nghiệp cũng chưa đóng đầy đủ bảo hiểm xã hội cho công nhân đến ngày đóng cửa.
- Cơ sở sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp này đã bị các cơ quan chức năng niêm phong và cử người canh giữ. Bên trong, một số máy móc thiết bị, và cả nguyên liệu, hàng hóa vẫn còn.
- Liên đoàn Lao động huyện Hóc Môn đã hướng dẫn công nhân làm đơn kiện tập thể ra Tòa lao động huyện Hóc Môn, nhưng không được tòa tiếp nhận, mà được yêu cầu làm đơn kiện theo từng người riêng lẻ. Do bên bị đơn vắng mặt, bỏ trốn, và doanh nghiệp đóng cửa, Tòa huyện khuyến cáo công nhân nên gửi đơn yêu cầu mở thủ tục phá sản tại Tòa thành phố.

- Hiện nay, Hiếu, Duyên và công nhân tại doanh nghiệp nói trên đã hết sức mệt mỏi do phải tới lui nhiều lần, chờ đợi mỏi mòn. Nhiều công nhân đã chán nản, bỏ cuộc.

- Máy móc thiết bị của doanh nghiệp qua một thời gian dài không hoạt động, sử dụng, đang bị xuống cấp, hư hỏng, giảm giá trị.

Căn cứ vào quy định pháp luật, việc doanh nghiệp không đóng bảo hiểm xã hội và nợ lương công nhân nhiều tháng là tranh chấp phát sinh giữa người sử dụng lao động và người lao động, bị điều chỉnh bởi Luật Lao động (Bộ Luật Lao động có hiệu lực hiện hành là Luật Lao động số 10/2012/QH13 được Quốc hội thông qua ngày 18/6/2012). Tại Điều 96 của Luật Lao động số 10/2012/QH13 quy định: *“Trường hợp đặc biệt không thể trả lương đúng thời hạn thì không được chậm quá 01 tháng và người sử dụng lao động phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng lãi suất huy động tiền gửi do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương”* và Điều 6 của Luật trên xác định nghĩa vụ của người sử dụng lao động phải : *“Thực hiện các quy định khác của pháp luật về lao động, pháp luật về bảo hiểm xã hội và pháp luật về bảo hiểm y tế”*. Theo Điều 18 Luật Bảo hiểm Xã hội số 71/2006/QH11 ngày 29/6/2006 quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động: *“Đóng bảo hiểm xã hội theo quy định tại Điều 92 và hằng tháng trích từ tiền lương, tiền công của người lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 91 của Luật này để đóng cùng một lúc vào quỹ bảo hiểm xã hội”*.

Tuy trong Bộ Luật Lao động quy định, tranh chấp lao động trước tiên phải được giải quyết thông qua hòa giải, với sự có mặt (hoặc người đại diện) của người lao động và người sử dụng lao động,. Nhưng trong tình huống này, chủ doanh nghiệp đã bỏ trốn, không có người đại diện nên bước hòa giải không giải quyết được việc gì.

Để giải quyết quyền lợi của mình, bước tiếp theo tất yếu là khởi kiện. Cũng theo quy định trong điều 2 của Luật Lao động về giải thích từ ngữ về tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể như sau:

*“Tranh chấp lao động là tranh chấp về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh giữa các bên trong quan hệ lao động.*

Tranh chấp lao động bao gồm tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động và tranh chấp lao động tập thể giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động.

Tranh chấp lao động tập thể về quyền là tranh chấp giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động phát sinh từ việc giải thích và thực hiện khác nhau quy định của pháp luật về lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế và thoả thuận hợp pháp khác.

Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích là tranh chấp lao động phát sinh từ việc tập thể lao động yêu cầu xác lập các điều kiện lao động mới so với quy định của pháp luật về lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động hoặc các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác trong quá trình thương lượng giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động”.

Như vậy tranh chấp này không thuộc tranh chấp lao động tập thể nên là tranh chấp lao động cá nhân, việc hòa giải hoặc khởi kiện phải thực hiện theo mỗi cá nhân người lao động. Do đó, Tòa án huyện Hóc Môn chỉ thụ lý đơn theo từng công nhân là đúng quy định của bộ luật này. Theo Luật Tố tụng dân sự số 24/2004/QH11 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật tố tụng dân sự số 65/2011/QH12, Tòa án huyện Hóc Môn có đủ thẩm quyền thụ lý tranh chấp lao động cá nhân này. Nhưng do chủ doanh nghiệp, bị đơn đã bỏ trốn, nên Tòa đã không thể mở phiên tòa để xử được.

Trong tình hình nay, việc thanh toán tiền lương và bảo hiểm xã hội cho công nhân chủ yếu trông mong vào số tài sản gồm số máy móc và hàng hóa

còn lại. Ở đây tạm chấp nhận giả thiết số tài sản này là của chính doanh nghiệp (cho dù đã cầm cố, thế chấp) chứ không phải thuê mượn của người khác. Việc xử lý này liên quan đến các quy định trong luật phá sản. Theo điều 37 của Luật phá sản, tiền nợ lương, bảo hiểm xã hội của công nhân nằm trong thứ tự đầu sau phí phá sản trả cho tòa án của thứ tự phân chia tài sản của doanh nghiệp khi bị thanh lý.

Việc thụ lý của tòa để tiến hành thủ tục tuyên bố phá sản một doanh nghiệp, nếu không do doanh nghiệp tự nộp đơn yêu cầu mở thủ tục phá sản, sẽ do một trong chủ nợ của doanh nghiệp nộp đơn yêu cầu. Công nhân bị nợ lương cũng là một chủ nợ của doanh nghiệp và có quyền nộp đơn yêu cầu mở thủ tục phá sản doanh nghiệp. Trong quá trình hoạt động đến khi đóng cửa, song song với việc nợ lương và bảo hiểm xã hội của công nhân, ắt hẳn doanh nghiệp còn nợ các đơn vị khác. Do tài sản của doanh nghiệp còn không bao nhiêu và phải ưu tiên trả cho công nhân trước, hơn nữa thủ tục để tuyên bố phá sản, thanh lý tài sản khá phức tạp và kéo dài, nên họ không mặn mà yêu cầu mở thủ tục phá sản của doanh nghiệp con nợ. Vì vậy, để giải quyết quyền lợi của mình, người lao động tại các doanh nghiệp của mình phải tự mình hoặc thông qua đại diện tiến hành yêu cầu mở thủ tục phá sản tại tòa án tỉnh. Ở đây, Tòa án huyện chưa tư vấn cho Liên đoàn Lao động huyện Hóc Môn hỗ trợ công nhân yêu cầu mở thủ tục phá sản doanh nghiệp vì có một trở ngại tương tự là khi mở thủ tục phá sản, theo điều 9 của Luật Phá sản số 21/2004/QH11 quy định “Đồng thời với việc ra quyết định mở thủ tục phá sản, Thẩm phán ra quyết định thành lập Tổ quản lý, thanh lý tài sản để làm nhiệm vụ quản lý, thanh lý tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã lâm vào tình trạng phá sản” và thành phần của tổ này phải có mặt của đại diện hợp pháp của doanh nghiệp, mà chủ doanh nghiệp đã mất tích, không có ủy quyền đại diện nên tòa có thụ lý đơn thì cũng bế tắc.

Tuy nhiên, để giải quyết nợ lương và bảo hiểm các loại của Hiếu, Duyên cùng các công nhân của công ty Haek Wang Vina, Thủ tướng Chính phủ đã

có công văn số 1490/TTg-KGVX ngày 24/9/2012 đồng ý đề nghị của Bộ Lao động Thương binh Xã hội và Bộ Tài chính, cho phép ứng ngân sách địa phương để chi trả, và thu hồi lại sau khi thanh lý tài sản của doanh nghiệp có chủ bỏ trốn. Liên đoàn Lao động huyện Hóc Môn và các đơn vị liên quan đã đã không nắm được công văn này.

#### **2.4. Nguyên nhân xảy ra tình huống**

Sự việc xảy ra tại các doanh nghiệp này, trước tiên là do yếu tố khách quan: suy thoái kinh tế thế giới và trong nước làm hàng loạt doanh nghiệp đóng cửa, phá sản, công ty Haek Wang Vina không phải là ngoại lệ.

Về chủ quan, bao gồm các yếu tố chính sau:

- Sự quản lý hoạt động sản xuất kinh doanh các doanh nghiệp vốn nước ngoài của các cơ quan chức năng Việt Nam còn lỏng lẻo;
- Vai trò của tổ chức công đoàn ở đây mờ nhạt;
- Sự quan tâm của các cơ quan liên quan đối với quyền lợi của người lao động chưa thật đầy đủ;
- Quy định của Luật Phá sản còn có chỗ bất cập.

#### **2.5. Hậu quả của tình huống**

Về khía cạnh kinh tế, hậu quả dễ thấy nhất của sự việc này là quyền lợi chính đáng của hàng trăm công nhân ở đây không biết bao giờ mới được giải quyết. Bên cạnh đó, số máy móc, thiết bị và hàng hóa bị niêm phong không sử dụng sau thời gian dài sẽ xuống cấp, hư hỏng, lãng phí mặt bằng nhà xưởng do không hoạt động.

Về khía cạnh xã hội, đời sống của hàng loạt gia đình công nhân bị ảnh hưởng, kéo theo hàng loạt hệ lụy tiêu cực khác. Trong những trường hợp tương tự về sau, do thấy việc giải quyết thông qua pháp luật gặp nhiều khó khăn, nếu có một số công nhân quá khích, manh động trực tiếp đòi lấy tài sản của doanh nghiệp để đền bù cho nợ lương của mình sẽ hết sức phức tạp.

Về khía cạnh pháp luật, sự kém hiệu quả của luật pháp trong tình huống này làm mất sự tin tưởng của người dân vào pháp luật.

### **3. XỬ LÝ TÌNH HUỐNG**

#### **3.1. Mục tiêu xử lý tình huống:**

- Bảo đảm quyền lợi của người lao động bị nợ lương, bảo hiểm xã hội của Hiếu, Duyên và công nhân khác được giải quyết hợp lý, kịp thời;
- Nhanh chóng giải quyết tài sản của doanh nghiệp đang bị niêm phong để tránh phát sinh thêm thiệt hại;
- Phát huy vai trò của tổ chức công đoàn, các cơ quan chức năng liên quan.

#### **3.2. Đề xuất giải pháp xử lý tình huống:**

Có 2 giải pháp để xử lý vấn đề được đề xuất ở đây như sau:

##### **Giải pháp 1:**

Căn cứ vào Luật Dân sự, đăng thông báo mất tích đối với ông Cho Yong Rak tại thành phố Hồ Chí Minh, và nhờ Lãnh sự Hàn Quốc thông báo trên lãnh thổ Hàn Quốc. Đến tháng 9 năm 2014, nếu ông này không có mặt Tòa dân sự sẽ tuyên mất tích đối với ông Cho Yong Rak. Tài sản của doanh nghiệp sẽ được thanh lý để thực hiện nghĩa vụ về tài sản của ông này trong đó có các quyền lợi của công nhân.

Đánh giá giải pháp 1:

- Ưu điểm: giải quyết vấn đề khả dĩ theo quy định của pháp luật hiện hành.
- Nhược điểm: thời gian giải quyết khá lâu.

**Giải pháp 2:** bao gồm các bước:



a. Liên đoàn Lao động huyện Hóc Môn đứng ra chủ trì, tập hợp hồ sơ dữ liệu về nợ lương và bảo hiểm xã hội của công nhân tại doanh nghiệp và hỗ trợ cho đại diện của công nhân tại công ty Haek Wang Vina tập hợp quá nửa chữ ký của công nhân yêu cầu tòa án thành phố Hồ Chí Minh mở thủ tục phá sản doanh nghiệp. (Theo Điều 14Bộ Luật phá sản, công nhân tại doanh nghiệp có thể thông qua công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên, hoặc người đại diện nếu được quá nửa công nhân tại cơ sở đó bầu bằng phiếu kín hoặc ký tên vào danh sách cử người đại diện, để tiến hành mở thủ tục yêu cầu phá sản tại tòa. Theo điều 11 của Nghị định 43/2013/NĐ-CP quy định chi tiết Điều 10 của Luật Công đoàn 12/2012/QH13, Liên đoàn Lao động Hóc Môn không thể đứng ra đại diện cho công nhân Haek Wang Vina được vì đã có công đoàn cơ sở ở đây tuy không còn hoạt động).

b. Áp dụng công văn 1490/TTg-KGVX ngày 24/9/2012, trên cơ sở số liệu về nợ lương, bảo hiểm xã hội thu thập được trong bước a., ứng ngân sách thành phố Hồ Chí Minh thực hiện chi trả lương cho người lao động và đóng bảo hiểm xã hội còn nợ để người lao động được giải quyết các quyền lợi liên quan. Số tiền này sẽ được thu hồi khi tiến hành thanh lý tài sản, phân chia giá trị tài sản doanh nghiệp khi thanh lý.

c. Tòa án tiến hành thụ lý đơn yêu cầu mở thủ tục phá sản doanh nghiệp và tiến hành thành lập ngay các tổ quản quản lý, thanh lý tài sản, có gửi thông báo và thư mời đến Lãnh sự quán Hàn quốc và Hiệp hội doanh nhân Hàn quốc tại thành phố Hồ Chí Minh tham dự. Các tổ quản lý, thanh lý tài sản sẽ tiến hành cho thuê ngay nhà xưởng, máy móc thiết bị của doanh nghiệp để lại, để máy móc, nhà xưởng được đưa vào sử dụng, bảo quản không tiếp tục xuống cấp. Việc cho thuê này tiến hành đến khi hoàn tất các thủ tục pháp lý cần thiết đối với việc tuyên bố doanh nghiệp phá sản, đơn vị thuê sẽ được ưu tiên trong việc đấu giá thanh lý tài sản (riêng phần hàng hóa nguyên liệu, hàng hóa vẫn phải niêm phong, bảo quản cho đến khi tiến hành đấu giá, thanh lý).

d. Tòa án tiếp tục thực hiện các bước thủ tục pháp lý để hoàn thành việc tuyên bố doanh nghiệp phá sản. Thực hiện việc phân chia tài sản, trong đó có phần phí phá sản và phần ngân sách các địa phương đã ứng.

Đánh giá giải pháp 2:

- Ưu điểm:

+ Công nhân sớm được nhận lương bị nợ; bảo hiểm xã hội được đóng liên tục giúp công nhân được bảo đảm các quyền lợi liên quan sẽ yên tâm tìm việc mới hoặc làm việc mới (nếu đã tìm được);

+ Nhà xưởng, máy móc sớm được đưa vào sử dụng đỡ bị hư hỏng, lãng phí; tạo thêm công ăn việc làm;

+ Tránh được các rối loạn do sự bức xúc của công nhân gây ra, duy trì ổn định, trật tự xã hội;

+ Các tổ chức công đoàn, tòa án thể hiện được vai trò tích cực của mình tạo được niềm tin trong đời sống xã hội.

- Nhược điểm:

+ Phải sử dụng ngân sách, có khả năng không thu hồi được phần ngân sách đã ứng nếu tài sản thanh lý giá trị quá thấp;

+ Đòi hỏi các bộ phận liên quan phải nỗ lực hết mình.

+ Có thể xảy ra kiện cáo, nếu ông Cho Yong Rak quay trở lại đòi tài sản.

### **3.3. Lựa chọn giải pháp xử lý:**

Theo chủ trương, chính sách của Đảng và nhà nước, người lao động, giai cấp công nhân là người chủ của xã hội, việc bảo vệ quyền lợi của người công nhân phải được đưa lên hàng đầu. Hơn nữa việc giải quyết kịp thời quyền lợi của công nhân còn giảm được các sự việc có tính manh động, bức xúc làm rối loạn trật tự xã hội. Tuy phải tính đến việc ông Cho Yong Rak quay trở lại kiện đòi tài sản dù khả năng này rất thấp, nhưng việc đưa số máy móc nhà xưởng vào sử dụng có sinh lợi cho xã hội, thì thiệt hại của nhà nước có thể xảy ra cũng có thể chấp nhận được. Do đó giải pháp 2 được chọn.

## **4. KIẾN NGHỊ**

### **4.1. Kiến nghị đối với Đảng, Nhà nước**

- Đối với vấn đề quản lý doanh nghiệp, nguyên tắc chung vẫn là tạo điều kiện dễ dàng và hỗ trợ, ưu đãi để các doanh nghiệp hoạt động kinh doanh làm ra của cải, đem lại công ăn việc làm, đóng thuế cho nhà nước. Bên cạnh đó cần phải có biện pháp, quy định bảo vệ quyền lợi của người lao động. Các tổ chức công đoàn, các cơ quan chức năng cần phải chú ý chăm lo đến người lao động nhiều hơn nữa.

- Nhà nước cũng cần phải quan tâm đến vấn đề giải quyết việc doanh nghiệp dừng hoạt động, phá sản ở mức độ tương đương với việc thành lập doanh nghiệp. Hiện nay, vấn đề nhiều doanh nghiệp đã chết rồi mà không làm khai tử được gây ra nhiều hệ lụy xấu. Việc không nắm được số liệu doanh nghiệp còn hoạt động hay đã đóng cửa làm cho các chính sách quản lý đưa ra không sát thực tế. Hơn nữa công nợ của các doanh nghiệp này không giải quyết dứt khoát được làm ảnh hưởng đến nhiều đơn vị liên quan khác, gây bất ổn kinh tế, xã hội.

### **4.2. Kiến nghị với cơ quan chức năng**

- Nên áp dụng yêu cầu doanh nghiệp ký quỹ hoặc mua bảo hiểm lương cho công nhân trong trường hợp doanh nghiệp đóng cửa. Giá trị ký quỹ ít nhất bằng tổng quỹ lương 2 tháng của doanh nghiệp và thời gian bắt đầu thực hiện là trong vòng 6 tháng khi doanh nghiệp đi vào hoạt động. Việc này có thể làm tăng chi phí cho doanh nghiệp, nhưng thật sự cần thiết để bảo vệ quyền lợi của người lao động, tránh những tình huống tương tự trên đây.

- Tăng cường kiểm tra, giám sát việc đóng bảo hiểm các loại của doanh nghiệp. Các cơ quan bảo hiểm xã hội cần phải tích cực khởi kiện các doanh nghiệp nợ bảo hiểm.

- Sớm sửa các bất cập và đơn giản hóa thủ tục phá sản doanh nghiệp. Tổ chức bộ máy chuyên trách về thủ tục phá sản như đã tổ chức bộ máy chuyên trách về cấp phép thành lập doanh nghiệp.

## 5. KẾT LUẬN

Việc xử lý doanh nghiệp vắng chủ, đóng cửa nợ lương, bảo hiểm của người lao động, tài sản để lại bị niêm phong hư hỏng xuống cấp theo thời gian còn lúng túng, kéo dài là do luật pháp có nhiều bất cập, các cơ quan chức năng chưa nhiệt tình, nỗ lực giải quyết.

Cùng với việc tự do hóa nền kinh tế, doanh nghiệp thành lập càng nhiều thì doanh nghiệp đóng cửa phá sản cũng không ít. Việc bảo vệ quyền lợi của người lao động trong trường hợp doanh nghiệp đóng cửa phá sản cũng như việc giải quyết các vấn đề phát sinh về nợ nần, phân chia tài sản sao cho nhanh chóng, hợp tình hợp lý, tránh lãng phí của cải xã hội cũng như những hệ lụy bất ổn càng trở nên bức thiết.

Một hệ thống đường lối chính sách vì sự phát triển chung của đất nước, trong đó quyền lợi của mọi thành phần được tôn trọng, nghĩa vụ được phân định rành mạch; một hệ thống pháp luật rõ ràng, tiên tiến; một đội ngũ công chức mẫn cán là yêu cầu tất yếu để dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh./.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- + Báo Người Lao Động bản in số ra ngày 22-04-2013;
- + Công văn số 1490/TTg-KVGX ngày 24/9/2012;
- + Luật Tố tụng dân sự số 24/2004/QH11 ngày 15-6-2004;
- + Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật tố tụng dân sự số 65/2011/QH12 ngày 29/3/2011;
- + Luật Phá sản số 21/2004/QH11 ngày 16/6/2004;
- + Luật Dân sự số 33/2005/QH11 ngày 14/6/2005;
- + Luật Bảo hiểm Xã hội số 71/2006/QH11 ngày 29/6/2006;
- + Luật Lao động số 10/2012/QH13 ngày 18/6/2012;

## PHỤ LỤC

### 1. CÔNG VĂN CỦA THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ

**THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ**

Số: 1490 /TTg-KGVX

V/v hỗ trợ người lao động không đủ  
điều kiện hưởng bảo hiểm thất nghiệp  
bị mất việc làm trong doanh nghiệp  
có chủ bỏ trốn

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Hà Nội, ngày 24 tháng 9 năm 2012

Kính gửi:

- Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương;
- Bộ Tài chính;
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Xét đề nghị của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (tại văn bản số 28/TT-BLĐTBXH ngày 19 tháng 4 năm 2012), Bộ Tài chính (tại văn bản số 11205/BTC-TCĐN ngày 21 tháng 8 năm 2012) về hướng dẫn việc hỗ trợ người lao động không đủ điều kiện hưởng bảo hiểm thất nghiệp bị mất việc làm trong doanh nghiệp có chủ doanh nghiệp bỏ trốn, Thủ tướng Chính phủ có ý kiến như sau:

Đối với người lao động làm việc tại doanh nghiệp có chủ bỏ trốn và bị nợ lương nhưng không đủ điều kiện hưởng bảo hiểm thất nghiệp, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương rà soát kỹ và ứng ngân sách địa phương để trả cho người lao động có tên trong danh sách trả lương của doanh nghiệp khoản tiền lương mà doanh nghiệp còn nợ người lao động. Nguồn tạm ứng từ ngân sách địa phương được hoàn trả từ nguồn thu khi thực hiện xử lý tài sản của doanh nghiệp theo quy định của pháp luật. Trường hợp nguồn xử lý tài sản không đủ thì báo cáo Bộ Tài chính tổng hợp, trình Thủ tướng Chính phủ xem xét, quyết định./

Nơi nhận:

- Như trên;
- Thủ tướng, các Phó TTgCP;
- VPCP: BTCN, các PCN; Trợ lý TTgCP;  
các Vụ: KITH, PL, TH; Công TĐT.
- Lưu: VT, KGVX (3), lb. 9g

KT. THỦ TƯỚNG  
PHÓ THỦ TƯỚNG



Vũ Văn Ninh