HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ÁP DỤNG ĐỐI VỚI THỪA HÀNH VIÊN TRONG MÔ HÌNH VĂN PHÒNG THI HÀNH ÁN DÂN SỰ VÀ HỆ THỐNG CHI NHÁNH

LÝ THỊ THẢO QUỲNH
Văn phòng Thi hành án dân sự Công ty hợp danh Hạ Long

Nhận bài ngày 24/8/2026. Sửa chữa xong 30/10/2026. Duyệt đăng 07/11/2026.

Abstract

The Law on Civil Judgment Enforcement No. 106/2025/QH15, Decree No. 151/2026/NĐ-CP, and the transitional arrangements under Resolution No. 66.18/2026/NQ-CP require a reassessment of the relationship among professional practice, organizational governance, and employment within Civil Judgment Enforcement Offices. By comparing civil judgment enforcement, enterprise, and labour legislation, this article examines the threefold legal status of enforcement officers as professionals, managers, and employees. It focuses on the legal basis for establishing employment relationships, limitations on managerial authority, liability for damages, the handling of violations, delegation of authority within the branch system, and responsibility for transferring judgment enforcement service contracts between the legal representative and the Head of the Office. The article recommends clearly allocating authority and liability under each legal relationship and strengthening internal governance mechanisms.

Keywords: *Civil Judgment Enforcement Office, employee financial liability, employment relationship, enforcement officer, labour law, professional liability.*

1. Đặt vấn đề

Luật Thi hành án dân sự số 106/2025/QH15 có hiệu lực từ ngày 01/7/2026 cùng Nghị định số 151/2026/NĐ-CP đã định hình lại tổ chức, hoạt động của Thừa hành viên và Văn phòng Thi hành án dân sự (Chính phủ, 2026a; Quốc hội, 2025). Trong thời hạn áp dụng, Nghị quyết số 66.18/2026/NQ-CP cho phép không thực hiện một số yêu cầu tại khoản 3 Điều 26 của Luật, trong đó có yêu cầu Trưởng Văn phòng đồng thời là người đại diện theo pháp luật (Chính phủ, 2026b). Công văn số 5129/BTP-CQLTHADS hướng dẫn thủ tục cấp mã số doanh nghiệp, Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp cho Văn phòng Thi hành án dân sự và đổi Thẻ Thừa hành viên (Bộ Tư pháp, 2026a). Sự thay đổi này làm nổi bật vấn đề phân định quyền đại diện, quyền quản trị và quyền quản lý lao động. Văn phòng vừa thực hiện hoạt động nghề nghiệp đặc thù, vừa chịu sự điều chỉnh của pháp luật doanh nghiệp và pháp luật lao động. Thừa hành viên có thể là người hành nghề, người quản lý hoặc người lao động; quyền và trách nhiệm ở mỗi tư cách không hoàn toàn trùng nhau. Trong hệ thống có chi nhánh, việc hợp đồng lao động được giao kết tại Văn phòng nhưng công việc được điều hành ở chi nhánh càng đòi hỏi xác định rõ người sử dụng lao động, phạm vi ủy quyền và giới hạn can thiệp vào nghiệp vụ. Bài viết phân tích căn cứ hình thành các tư cách pháp lý, hệ quả đối với quản lý lao động và trách nhiệm của Thừa hành viên, từ đó kiến nghị hoàn thiện quy định và tổ chức thực hiện.

2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích quy phạm, đối chiếu pháp luật thi hành án dân sự, doanh nghiệp và lao động; kết hợp tình huống pháp lý minh họa về tổ chức, quản lý tại Văn phòng và chi nhánh. Các tình huống được sử dụng để nhận diện rủi ro pháp lý, không phải dữ liệu khảo sát định lượng.

Email: thaoquynh029@gmail.com

3. Nội dung nghiên cứu

3.1. Cơ sở lý luận và khung pháp lý

3.1.1. Quan hệ lao động được xác định từ bản chất quan hệ

Theo khoản 1 và khoản 2 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019, người lao động là người làm việc theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động; người sử dụng lao động là tổ chức, cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động theo thỏa thuận; Điều 13 xác định bản chất của hợp đồng lao động dựa trên nội dung thỏa thuận về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát, không phụ thuộc hoàn toàn vào tên gọi của thỏa thuận (Quốc hội, 2019). Tuy nhiên đối với Thừa hành viên, chức danh nghề nghiệp không mặc nhiên làm phát sinh hoặc loại trừ quan hệ lao động: Khi Thừa hành viên làm việc có trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của Văn phòng Thi hành án dân sự thì có cơ sở xác định quan hệ lao động; Trường hợp Thừa hành viên đồng thời là người đại diện theo pháp luật tham gia quản trị Văn phòng, khi đó cần xem xét bản chất và căn cứ phát sinh của từng quan hệ pháp lý để xác định tư cách người lao động (Quốc hội, 2019). Chức danh hành nghề không tự xác lập hoặc loại trừ tư cách người lao động.

3.1.2. Khung pháp lý đa tầng

Khung pháp lý điều chỉnh hoạt động của Thừa hành viên mang tính đa tầng, xuất phát từ đặc thù của Văn phòng Thi hành án dân sự: vừa là tổ chức hành nghề thực hiện nhiệm vụ được Nhà nước giao, vừa được tổ chức và hoạt động theo mô hình doanh nghiệp. Theo Điều 26, Điều 29 và Điều 30 Luật Thi hành án dân sự năm 2025 quy định địa vị hành nghề, thẩm quyền, trách nhiệm chuyên môn và nghĩa vụ tuân thủ chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của Thừa hành viên; pháp luật doanh nghiệp điều chỉnh cơ cấu tổ chức, quyền đại diện và quản trị Văn phòng; trong khi Điều 3 và Điều 13 Bộ luật Lao động năm 2019 là căn cứ xác định quan hệ lao động khi có đủ các dấu hiệu pháp lý tương ứng (Quốc hội, 2019, 2025). Các quy định chuyên ngành xác lập thẩm quyền nghề nghiệp; pháp luật doanh nghiệp điều chỉnh quản trị, đại diện; Bộ luật Lao động điều chỉnh quan hệ sử dụng lao động khi có đủ dấu hiệu pháp lý. Cơ chế chuyển tiếp tại Nghị quyết số 66.18/2026/NQ-CP càng làm rõ khả năng tách biệt quyền đại diện và chức danh đứng đầu Văn phòng (Chính phủ, 2026b; Quốc hội, 2025). Vì vậy, quyền và trách nhiệm phải được xác định theo quan hệ pháp luật cụ thể, không suy diễn từ chức danh.

3.2. Ba lớp quan hệ pháp lý của Thừa hành viên

3.2.1. Địa vị nghề nghiệp của Thừa hành viên

Địa vị pháp lý nghề nghiệp của Thừa hành viên được xác lập trên cơ sở bổ nhiệm, đăng ký hành nghề và việc đáp ứng các điều kiện, tiêu chuẩn chuyên môn, đạo đức nghề nghiệp theo Luật Thi hành án dân sự năm 2025 và các văn bản hướng dẫn thi hành, tuy nhiên quan hệ lao động được xác định theo Điều 3 và Điều 13 Bộ luật Lao động năm 2019, vì vậy tư cách hành nghề của Thừa hành viên phát sinh từ các điều kiện pháp lý chuyên ngành, không đơn thuần từ sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động (Bộ Tư pháp, 2026b; Quốc hội, 2019, 2025). Sự khác biệt về căn cứ xác lập dẫn đến giới hạn pháp lý đối với quyền quản lý lao động, Văn phòng có quyền tổ chức, phân công và giám sát quá trình thực hiện công việc nhưng không được thay thế thẩm quyền chuyên môn hoặc chi phối việc thực hiện các nghĩa vụ nghề nghiệp mà pháp luật quy định trực tiếp đối với Thừa hành viên. Việc tổ chức lao động không được làm thay đổi nghĩa vụ chuyên môn và trách nhiệm cá nhân do pháp luật chuyên ngành quy định.

3.2.2. Địa vị tổ chức – quản trị

Địa vị tổ chức – quản trị của Thừa hành viên được xác lập trên cơ sở chức danh quản lý, cơ chế phân công và phạm vi thẩm quyền theo pháp luật doanh nghiệp, pháp luật thi hành án dân sự và quy chế tổ chức của Văn phòng. Trong đó, tư cách người đại diện theo pháp luật, chức danh Trưởng Văn phòng và thẩm quyền quản lý lao động là những địa vị pháp lý có căn cứ xác lập và phạm vi quyền hạn khác nhau. Việc Nghị quyết số 66.18/2026/NQ-CP cho phép không thực hiện yêu cầu Trưởng Văn phòng đồng thời là người đại diện theo pháp luật tại khoản 3 Điều 26 Luật Thi hành án dân sự năm 2025 cho thấy sự phân định giữa quyền đại diện và quyền quản trị trong mô hình tổ chức hành nghề. Theo đó, Thừa hành viên giữ chức danh Trưởng

Văn phòng nhưng không phải người đại diện theo pháp luật vẫn có thể thực hiện quyền quản lý, điều hành nội bộ hoặc nhân danh Văn phòng trong phạm vi được ủy quyền hợp pháp (Chính phủ, 2026b; Quốc hội, 2025). Chức danh quản lý không tự tạo ra quyền đại diện; quyền đại diện cũng không thay thế thẩm quyền nghề nghiệp. Phạm vi quyền phải căn cứ vào pháp luật, quy chế và ủy quyền hợp lệ.

3.2.3. Địa vị người lao động

Địa vị người lao động của Thừa hành viên được xác định từ bản chất quan hệ sử dụng lao động, thay vì tư cách hành nghề hoặc chức danh đảm nhiệm. Theo khoản 1 Điều 3 và Điều 13 Bộ luật Lao động năm 2019, quan hệ lao động được nhận diện thông qua việc thực hiện công việc có trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động (Quốc hội, 2019). Đối với Thừa hành viên làm việc theo hợp đồng lao động, Văn phòng Thi hành án dân sự là chủ thể sử dụng lao động, có trách nhiệm bảo đảm các quyền về tiền lương, điều kiện làm việc, bảo hiểm và các chế độ theo quy định; đồng thời có quyền quản lý, xử lý kỷ luật và yêu cầu thực hiện trách nhiệm vật chất trong giới hạn pháp luật lao động. Tuy nhiên, sự phụ thuộc pháp lý trong quan hệ lao động không đồng nghĩa với sự với việc Thừa hành viên làm trái các quy định về thẩm quyền chuyên môn trong hoạt động hành nghề (Quốc hội, 2019). Đối với Thừa hành viên đồng thời giữ địa vị quản trị, quan hệ lao động cần được phân biệt với quan hệ phát sinh từ tư cách thành viên hợp danh, chức danh quản lý hoặc người đại diện theo pháp luật. Việc nắm giữ quyền quản trị không mặc nhiên xác lập hoặc loại trừ tư cách người lao động; căn cứ quyết định chính là bản chất quan hệ thực tế và các dấu hiệu pháp lý theo Bộ luật Lao động và Điều lệ của doanh nghiệp. Việc đồng thời mang nhiều tư cách đòi hỏi xác định riêng quyền lợi lao động, trách nhiệm quản trị và trách nhiệm hành nghề.

3.3. Những xung đột pháp luật từ sự giao thoa ba lớp quan hệ

3.3.1. Quyền quản lý lao động và tính độc lập nghề nghiệp

Điều 6 Bộ luật Lao động năm 2019 xác lập quyền của người sử dụng lao động trong tuyển dụng, bố trí, điều hành, giám sát và xử lý kỷ luật lao động. Tuy nhiên, đối với Thừa hành viên, phạm vi thực hiện quyền này còn chịu sự giới hạn bởi thẩm quyền hành nghề, nghĩa vụ chuyên môn và chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp theo Luật Thi hành án dân sự năm 2025 và các văn bản hướng dẫn thi hành (Quốc hội, 2019, 2025). Về bản chất, quyền quản lý lao động cho phép Văn phòng tổ chức quá trình làm việc, phân công nhiệm vụ, kiểm soát tiến độ và quản lý hồ sơ nghiệp vụ, nhưng không trao quyền chi phối các quyết định chuyên môn thuộc thẩm quyền luật định của Thừa hành viên. Mệnh lệnh quản lý nội bộ không thể là căn cứ hợp pháp hóa hành vi nghiệp vụ trái pháp luật, cũng không đương nhiên loại trừ trách nhiệm của người trực tiếp hành nghề. Văn phòng tổ chức và kiểm soát quá trình làm việc; Thừa hành viên quyết định nghiệp vụ trong phạm vi luật định và chịu trách nhiệm về hành vi của mình. Mệnh lệnh nội bộ không hợp pháp hóa sai phạm chuyên môn.

Tình huống về giao kết hợp đồng dịch vụ tổ chức thi hành án cho thấy rõ hệ quả của việc phân tách quyền đại diện và thẩm quyền nghề nghiệp. Giả định Trưởng Văn phòng là Thừa hành viên đủ điều kiện hành nghề, làm việc theo hợp đồng lao động nhưng không phải người đại diện theo pháp luật; người đại diện theo pháp luật là người quản trị doanh nghiệp, không trực tiếp hành nghề thi hành án. Khi người đại diện theo pháp luật ký hợp đồng dịch vụ tổ chức thi hành án nhân danh Văn phòng, trách nhiệm tiếp nhận và chuyển giao hồ sơ có thể thuộc bộ phận quản trị, trong khi thẩm quyền ra quyết định thi hành án thuộc Trưởng Văn phòng quy định tại pháp luật chuyên ngành theo Khoản 4 Điều 31 Luật Thi hành án dân sự năm 2025 trong thời gian 05 ngày làm việc kể từ ngày ký hợp đồng để Trưởng Văn phòng ra quyết định thi hành án (Quốc hội, 2025).

Nếu hợp đồng bị chuyển giao chậm, thiếu tài liệu hoặc có sai sót, việc chậm ra quyết định không thể được giải quyết chỉ bằng cách quy trách nhiệm theo chức danh. Cần xác định thời điểm ký và bàn giao hợp đồng, người có nghĩa vụ kiểm tra và chuyển giao, khả năng tiếp cận hồ sơ của Trưởng Văn phòng, hành vi có lỗi và quan hệ nhân quả giữa thiếu sót quản trị với hậu quả phát sinh. Người đại diện theo pháp luật không đương nhiên chịu trách nhiệm chuyên môn thay Trưởng Văn phòng; ngược lại, Trưởng Văn phòng cũng không mặc nhiên chịu toàn bộ hậu quả do khâu tiếp nhận, chuyển giao nằm ngoài khả năng kiểm soát của mình. Trách nhiệm đối với khách hàng của Văn phòng và trách nhiệm nội

bộ của từng cá nhân cần được xem xét trên những căn cứ riêng. Sự phân tách thẩm quyền vì thế phải gắn với quy trình luân chuyển hồ sơ có thể kiểm chứng, thay vì chỉ quy định chức danh và quyền ký.

3.3.2. Trách nhiệm bồi thường thiệt hại và giới hạn bảo hiểm nghề nghiệp

Sai phạm hành nghề có thể gây thiệt hại cho khách hàng, bên thứ ba hoặc Văn phòng. Khi xác định trách nhiệm cần tách ba vấn đề: nghĩa vụ bồi thường đối ngoại, phạm vi bảo hiểm nghề nghiệp và quyền yêu cầu bồi hoàn đối với cá nhân có lỗi. Trách nhiệm bồi thường phát sinh từ hoạt động hành nghề phải căn cứ vào quy định chuyên ngành và pháp luật dân sự, có xét đến hành vi, thiệt hại và quan hệ nhân quả. Việc Văn phòng bồi thường cho khách hàng không tự động làm phát sinh nghĩa vụ hoàn trả toàn bộ của Thừa hành viên; căn cứ truy đòi phải được xác định riêng. Điều 18 Nghị định số 151/2026/NĐ-CP quy định nghĩa vụ mua và duy trì bảo hiểm trách nhiệm nghề nghiệp cho Thừa hành viên. Tuy nhiên, nghĩa vụ mua bảo hiểm không đồng nghĩa mọi tổn thất đều được chi trả. Với hành vi cố ý vi phạm, cần đối chiếu pháp luật kinh doanh bảo hiểm và điều khoản hợp đồng để xác định phạm vi, trường hợp loại trừ; bảo hiểm không tự động miễn trừ trách nhiệm cá nhân (Chính phủ, 2026a). Trường hợp Thừa hành viên cố ý gây thiệt hại cho tài sản, hoạt động hoặc uy tín của Văn phòng rồi chấm dứt hợp đồng lao động, việc thôi việc không tự xóa bỏ nghĩa vụ bồi thường đã phát sinh. Điều 129 và Điều 130 Bộ luật Lao động năm 2019 chỉ áp dụng khi thiệt hại thuộc chế định trách nhiệm vật chất trong quan hệ lao động; trách nhiệm từ quan hệ quản trị hoặc dân sự phải dựa trên căn cứ tương ứng. Tổn thất về uy tín không thể tùy ý quy đổi thành tiền mà cần chứng minh thiệt hại và căn cứ yêu cầu (Quốc hội, 2019). Cơ chế bồi thường phải bảo vệ người bị thiệt hại, không chuyển toàn bộ rủi ro nghề nghiệp sang người lao động và không để hành vi cố ý vi phạm được che chắn bởi bảo hiểm.

3.3.3. Phân định thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động và vi phạm nghề nghiệp

Một hành vi có thể vi phạm đồng thời nghĩa vụ lao động và nghĩa vụ nghề nghiệp, song hai cơ chế xử lý khác nhau về căn cứ, thẩm quyền và thủ tục.

Theo Điều 122, Điều 124 và Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019, việc xử lý kỷ luật lao động phải có căn cứ, tuân thủ nguyên tắc, trình tự, thủ tục và điều kiện áp dụng từng hình thức kỷ luật. Văn phòng Thi hành án dân sự có quyền xử lý kỷ luật đối với Thừa hành viên thuộc quan hệ lao động nhưng không được sử dụng quyền quản lý lao động để thay thế thẩm quyền quản lý nhà nước về hành nghề (Quốc hội, 2019). Đối với vi phạm nghề nghiệp, Điều 10 và Điều 11 Nghị định số 151/2026/NĐ-CP quy định các trường hợp tạm đình chỉ hành nghề, miễn nhiệm Thừa hành viên và thẩm quyền của cơ quan nhà nước có liên quan. Theo đó, Sở Tư pháp có thẩm quyền quyết định tạm đình chỉ hành nghề trong các trường hợp luật định; Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định miễn nhiệm theo trình tự quy định. Như vậy, quyết định kỷ luật lao động của Văn phòng không thể thay thế quyết định ảnh hưởng đến tư cách hành nghề của Thừa hành viên; ngược lại, việc bị xử lý vi phạm nghề nghiệp không đương nhiên là căn cứ áp dụng hình thức kỷ luật lao động nếu chưa đáp ứng điều kiện của pháp luật lao động (Chính phủ, 2026a). Đối với Thừa hành viên đồng thời giữ chức danh quản lý hoặc được giao thực hiện quyền đại diện, cần tiếp tục phân biệt việc miễn nhiệm chức vụ quản lý, chấm dứt ủy quyền với xử lý kỷ luật lao động và xử lý vi phạm nghề nghiệp. Mỗi biện pháp có căn cứ và hệ quả pháp lý riêng, không thể sử dụng quyết định thuộc quan hệ quản trị để thay thế thủ tục bắt buộc của quan hệ lao động hoặc cơ chế quản lý nghề nghiệp. Văn phòng và cơ quan quản lý nghề nghiệp có thể phối hợp cung cấp chứng cứ, xác minh sự việc nhưng phải ra quyết định theo đúng thẩm quyền, không sử dụng thủ tục của cơ chế này thay thế cơ chế kia.

3.4. Chi nhánh và sự phân tách quyền quản trị lao động

Theo Điều 44 Luật Doanh nghiệp năm 2020, chi nhánh là đơn vị phụ thuộc, thực hiện toàn bộ hoặc một phần chức năng của doanh nghiệp, bao gồm đại diện theo ủy quyền. Trong mô hình Văn phòng Thi hành án dân sự có chi nhánh, cần phân biệt chủ thể sử dụng lao động với người trực tiếp thực hiện quyền quản lý lao động (Quốc hội, 2020). Trên thực tế, hợp đồng lao động có thể do Văn phòng giao kết, trong khi việc phân công, giám sát và đánh giá công việc được thực hiện tại chi nhánh. Tuy nhiên, quyền quản lý trực tiếp không mặc nhiên làm phát sinh thẩm quyền giao kết, chấm dứt hợp đồng hoặc xử lý kỷ luật lao động. Thẩm quyền giao kết phải tuân thủ khoản 3, khoản 5 Điều 18 Bộ luật Lao động

năm 2019; các quyết định khác phải có căn cứ và được thực hiện đúng thẩm quyền theo pháp luật tương ứng (Quốc hội, 2019). Đặc biệt, cần phân biệt quyền quản trị lao động được ủy quyền với thẩm quyền nghề nghiệp của Thừa hành viên. Người đứng đầu chi nhánh có thể được giao quản lý nhân sự, điều hành công việc nhưng không được nhân danh quyền quản lý để can thiệp trái pháp luật vào hoạt động chuyên môn của Thừa hành viên. Văn phòng cần quy định bằng văn bản phạm vi ủy quyền cho người đứng đầu chi nhánh, chế độ báo cáo và kiểm soát quyết định nhân sự; quyền quản lý lao động không bao hàm quyền quyết định nghiệp vụ của Thừa hành viên.

3.5. Kiến nghị hoàn thiện pháp luật và đề xuất tổ chức thực hiện

3.5.1. Kiến nghị hoàn thiện pháp luật

Thứ nhất, hướng dẫn phân định quyền đại diện, quyền quản trị và thẩm quyền nghề nghiệp khi người đại diện theo pháp luật không đồng thời là Trưởng Văn phòng. Đối với hợp đồng dịch vụ tổ chức thi hành án, cần làm rõ trách nhiệm tiếp nhận, kiểm tra, chuyển giao hồ sơ và nguyên tắc xác định trách nhiệm khi việc chậm chuyển giao ảnh hưởng đến thời hạn ra quyết định thi hành án; không đồng nhất người ký hợp đồng với người có thẩm quyền ra quyết định nghiệp vụ. Thứ hai, làm rõ cơ chế phân quyền tại chi nhánh. Cần hướng dẫn cụ thể phạm vi ủy quyền quản trị lao động, thẩm quyền của người đứng đầu chi nhánh và trách nhiệm của Văn phòng đối với các quyết định được thực hiện theo ủy quyền. Trong đó, cần phân biệt quyền điều hành lao động với thẩm quyền thực hiện nghiệp vụ của Thừa hành viên, tránh chồng lấn trách nhiệm giữa Văn phòng và chi nhánh. Thứ ba, hoàn thiện cơ chế xác định và xử lý trách nhiệm pháp lý. Cần làm rõ mối quan hệ giữa trách nhiệm bồi thường phát sinh từ hoạt động hành nghề, trách nhiệm vật chất trong quan hệ lao động và phạm vi bảo hiểm trách nhiệm nghề nghiệp; nhất là trường hợp Thừa hành viên cố ý vi phạm gây thiệt hại cho khách hàng hoặc Văn phòng. Đồng thời, cần hướng dẫn cơ chế phối hợp xử lý hành vi đồng thời vi phạm nghĩa vụ lao động và nghĩa vụ nghề nghiệp, bảo đảm mỗi hình thức xử lý được áp dụng đúng căn cứ, thẩm quyền và thủ tục.

3.5.2. Đề xuất tổ chức thực hiện

Thứ nhất, quy định bằng văn bản phạm vi đại diện, ủy quyền và trách nhiệm của người đại diện theo pháp luật, Trưởng Văn phòng, người quản lý chi nhánh và Thừa hành viên. Hợp đồng dịch vụ tổ chức thi hành án phải được ghi nhận thời điểm ký, kiểm tra tính đầy đủ và chuyển ngay đến người có thẩm quyền nghiệp vụ; việc bàn giao có xác nhận, theo dõi thời hạn và cảnh báo hồ sơ chậm hoặc có sai sót. Thứ hai, thống nhất cơ chế quản lý lao động trong hệ thống chi nhánh. Cần xây dựng quy trình chung về phân công công việc, quản lý thời giờ làm việc, đánh giá kết quả, xử lý kỷ luật và quản lý hồ sơ. Việc phân cấp điều hành tại chi nhánh phải gắn với trách nhiệm báo cáo, kiểm tra và giám sát của Văn phòng. Thứ ba, tăng cường kiểm soát rủi ro nghề nghiệp và trách nhiệm cá nhân. Văn phòng cần thực hiện đầy đủ nghĩa vụ bảo hiểm trách nhiệm nghề nghiệp; thiết lập quy trình tiếp nhận, xác minh và lưu trữ tài liệu liên quan đến hành vi vi phạm, thiệt hại và yêu cầu bồi thường. Việc xem xét trách nhiệm lao động phải được thực hiện độc lập với xử lý vi phạm nghề nghiệp, đồng thời bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của các bên.

3.6. Đóng góp mới của bài viết

Thừa hành viên có thể đồng thời là người hành nghề, người quản trị và người lao động. Việc phân tích ba phương diện này cho phép nhận diện chính xác nguồn phát sinh quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm thay vì suy đoán từ chức danh. Sự phân tách giữa người ký hợp đồng dịch vụ tổ chức thi hành án và Trưởng Văn phòng có thẩm quyền ra quyết định thi hành án cho thấy trách nhiệm pháp lý không thể xác định chỉ theo chức danh hoặc chữ ký. Phải xem xét chuỗi hành vi từ giao kết, kiểm tra, chuyển giao hồ sơ đến quyết định nghiệp vụ, cùng khả năng kiểm soát và lỗi của từng chủ thể. Cách tiếp cận này cũng áp dụng khi người đứng đầu chi nhánh được ủy quyền quản lý lao động nhưng không được thay thế thẩm quyền hành nghề. Nghiên cứu cũng phân biệt trách nhiệm bồi thường nghề nghiệp với trách nhiệm vật chất của người lao động, kỷ luật lao động với xử lý vi phạm hành nghề; đồng thời xem Nghị quyết số 66.18/2026/NQ-CP trong giới hạn của cơ chế chuyển tiếp. Cách tiếp cận này góp phần làm rõ thiết kế thẩm quyền và trách nhiệm trong tổ chức hành nghề có chi nhánh, thay vì chỉ xem xét riêng hợp đồng lao động.

Xem tiếp trang 347