

Nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động khi giao kết hợp đồng lao động: Một số vấn đề đặt ra và hướng hoàn thiện

Employers' obligation to provide information before entering into employment contracts:
Some issues and directions for improvement

Lê Thảo Nguyên*
Le Thao Nguyen*

*Khoa Luật Kinh tế, Trường Đại học Luật, Đại học Huế
Faculty of Economic Law, University of Law, Hue University*

(Ngày nhận bài: 6/4/2021, ngày phản biện xong: 9/4/2021, ngày chấp nhận đăng: 19/5/2021)

Tóm tắt

Giao kết hợp đồng lao động là bước khởi đầu làm phát sinh quan hệ lao động và thông qua việc giao kết các bên chủ thể đã cùng nhau thiết lập ra một hệ thống các quyền và nghĩa vụ ràng buộc nhau trong quá trình thực hiện hợp đồng. Với mục đích tạo cơ sở pháp lý để bảo vệ tốt hơn quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, đảm bảo họ có các thông tin cần thiết để cân nhắc, quyết định giao kết hợp đồng, pháp luật về lao động đã ban hành các quy định nhằm bảo đảm, trong quá trình xác lập hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải cung cấp đầy đủ, chính xác và kịp thời các thông tin cần thiết cho người lao động. Tuy nhiên, trong quá trình áp dụng vào thực tế, các quy định trên đã nảy sinh một số hạn chế, bất cập cần phải được hoàn thiện. Bài viết phân tích một số bất cập trong quy định về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động khi giao kết hợp đồng lao động và đề xuất một số giải pháp hoàn thiện pháp luật trong thời gian tới.

Từ khóa: Nghĩa vụ cung cấp thông tin; giao kết hợp đồng lao động; người sử dụng lao động; người lao động.

Abstract

Entering into employment contracts is the first step that generates labor relations and through the signing, the parties have together established a system of binding rights and obligations in the process of contract performance. With the aim of creating a legal basis to better protect the legal rights and interests of employees, ensuring they have the necessary information to consider and decide to enter into a labor contract, the labor law has issued some regulations to ensure that, in the process of setting up contracts, employers must provide sufficient, accurate and timely necessary information to employees. However, in the application process, there are still certain limitations and shortcomings. The article analyzes some shortcomings in the regulations on the employers' obligation to provide information when entering into labor contracts and proposes some perfection solutions in the coming time.

Keywords: Obligation to provide information; entering into employment contracts; employers; employees.

* Corresponding Author: Le Nguyen Thao; Faculty of Economic Law, University of Law, Hue University
Email: nguyentl@hul.edu.vn

1. Đặt vấn đề

Nói về tầm quan trọng của hợp đồng lao động (HĐLĐ), có ý kiến cho rằng: “*Hợp đồng lao động là xương sống của Luật Lao động Việt Nam*” [1]. Đây là cơ sở pháp lý đầu tiên và quan trọng nhất để xác lập quan hệ lao động cũng như quyền và nghĩa vụ pháp lý của các chủ thể tham gia. Mặt khác, trong giao kết HĐLĐ, ở bất kỳ xã hội nào, đa phần các trường hợp người sử dụng lao động (NSDLĐ) sẽ là người có quyền cân nhắc, lựa chọn người lao động (NLĐ) mà mình đồng ý tuyển dụng, xác lập quan hệ lao động. Trong khi đó, NLĐ là đối tượng cần công việc để có thu nhập cho cuộc sống, họ bị phụ thuộc và yếu thế hơn trong đàm phán, thỏa thuận các điều kiện lao động, điều này dẫn đến việc đôi khi họ bỏ sót những quyền lợi mà đáng ra họ phải được bảo đảm. Do đó, pháp luật lao động quy định NSDLĐ phải có nghĩa vụ cung cấp thông tin nhằm giúp NLĐ nắm rõ, hiểu đủ các thông tin cần thiết và liên quan đến quá trình giao kết HĐLĐ. Việc quy định như trên sẽ góp phần đảm bảo tính thiện chí, bình đẳng, hợp tác đôi bên cùng có lợi giữa các chủ thể, đồng thời hạn chế các xung đột lợi ích giữa NLĐ và NSDLĐ, tránh những tranh chấp phát sinh làm ảnh hưởng xấu đến quan hệ lao động. Vì vậy, nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ khi giao kết HĐLĐ đóng vai trò và ý nghĩa hết sức quan trọng, nó quyết định đến sự hình thành và tồn tại mỗi quan hệ lao động giữa các bên bền vững hay thất bại, công bằng hay bất cân xứng.

2. Một số khái niệm pháp lý có liên quan

2.1. Khái niệm hợp đồng lao động

Khái niệm về “hợp đồng lao động” có nhiều cách tiếp cận khác nhau. Theo Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), HĐLĐ là: “*Một thỏa thuận ràng buộc pháp lý giữa một người sử dụng lao động và một công nhân, trong đó xác lập các điều kiện và chế độ việc làm*”. Ưu điểm của định nghĩa này là nêu bật được bản chất của

HĐLĐ, đó là sự thỏa thuận ràng buộc về mặt pháp lý đối với các bên. Tuy nhiên, hạn chế của định nghĩa trên là mới chỉ đề cập tới chủ thể NLĐ là công nhân. Trên thực tế, bất kỳ người nào đủ tiêu chuẩn về độ tuổi, năng lực đều có thể là NLĐ. Vì vậy, nếu chỉ xem xét dưới khía cạnh NLĐ là công nhân thì định nghĩa trên vô hình chung đã thu hẹp phạm vi của nhóm chủ thể này. Trong khi đó, pháp luật của Pháp coi nguồn gốc của HĐLĐ là hợp đồng dân sự. Án lệ nước này ghi nhận “*Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận theo đó một người cam kết tiến hành một hoạt động theo sự chỉ đạo của người khác, lệ thuộc vào người đó và được trả công*”. [2]

Tại Việt Nam, từ Sắc lệnh 29-SL ngày 12/3/1947, Sắc lệnh 77-SL ngày 22/5/1950 đến những văn bản quy phạm pháp luật liên quan được ban hành sau này đều có khái niệm về HĐLĐ. Điều 26 Bộ luật Lao động năm 1994 quy định về HĐLĐ như sau: “*Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động*”. Có thể nói, so với những khái niệm về HĐLĐ trước đây, khái niệm về HĐLĐ theo quy định của Bộ luật Lao động năm 1994 tạo được sự bao quát hơn, phản ánh được bản chất của HĐLĐ.

Hiện nay, theo quy định tại Điều 13 Bộ luật Lao động năm 2019, khái niệm HĐLĐ được quy định như sau: “*Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động*”. So với Bộ luật Lao động 2012 (Điều 15), thì pháp luật hiện hành đã bổ sung quy định trường hợp 2 bên thỏa thuận bằng tên gọi

khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là HĐLĐ. Việc bổ sung quy định mới này nhằm phù hợp với tình hình thực tế; có thể không gọi với tên là HĐLĐ mà sử dụng các tên gọi khác nhau như thỏa thuận hợp tác, thỏa thuận lao động, nhưng nếu có nội dung thể hiện đúng bản chất đó là HĐLĐ thì vẫn coi là HĐLĐ. Qua đây, có thể thấy cách tiếp cận khái niệm “hợp đồng lao động” theo quy định mới Bộ luật Lao động năm 2019 khá đầy đủ và chi tiết, bao quát được bản chất cốt lõi của HĐLĐ và sẽ đảm bảo được quyền và lợi ích chính đáng của các bên tham gia, đặc biệt là NLĐ.

2.2. Khái niệm người lao động và người sử dụng lao động

* Người lao động

Theo Công ước số 155 Công ước về An toàn lao động, vệ sinh lao động và môi trường làm việc (1981), “người lao động” bao gồm tất cả những người đang được sử dụng, kể cả công chức. Theo nghĩa rộng, NLĐ bao gồm tất cả những người thuộc giới lao động trong xã hội; theo nghĩa hẹp NLĐ gồm những người làm công cho các doanh nghiệp, cơ quan tổ chức, cá nhân gia đình trên cơ sở HĐLĐ. Hiện nay, pháp luật lao động của Việt Nam và hầu hết các nước khác thường sử dụng thuật ngữ “người lao động” để chỉ những đối tượng thuộc phạm vi theo nghĩa hẹp này.

Theo quy định tại khoản 1 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019, NLĐ là “*người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động. Độ tuổi lao động tối thiểu của người lao động là đủ 15 tuổi, trừ trường hợp quy định tại Mục 1 Chương XI của Bộ luật này.*”

Có thể thấy, so với quy định tại Bộ luật Lao động năm 2012, quy định mới trên đã loại bỏ

yếu tố “*làm việc theo hợp đồng lao động*” trong định nghĩa về NLĐ. Mặt khác, Bộ luật Lao động 2019, tại khoản 1 Điều 2 đã bổ sung thêm đối tượng “*người làm việc không có quan hệ lao động*” thuộc đối tượng áp dụng của Bộ luật. Theo đó, khái niệm của đối tượng này được quy định tại khoản 6 Điều 3 như sau: “*Người làm việc không có quan hệ lao động là người làm việc không trên cơ sở thuê mướn bằng hợp đồng lao động.*” Quy định này là sự thể chế hóa Hiến pháp 2013, đó là “*Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc*”, đồng thời thể hiện sự phù hợp với khuyến nghị của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) nhằm đảm bảo tính đồng bộ, thống nhất trong hệ thống pháp luật, thích ứng với sự linh hoạt của thị trường lao động, thúc đẩy áp dụng các quy định của Bộ luật Lao động đối với người làm việc không có quan hệ lao động và góp phần dịch chuyển lao động từ khu vực không có quan hệ lao động sang khu vực có quan hệ lao động. Điểm khác biệt cơ bản giữa NLĐ và người làm việc không có quan hệ lao động, đó là về mối quan hệ giữa họ với NSDLĐ, và cơ sở làm phát sinh quan hệ. Trước hết, giữa NLĐ và NSDLĐ, thông qua hành vi pháp lý là việc giao kết HĐLĐ hay các thỏa thuận với tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên đã hình thành nên quan hệ lao động chính là các “*quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa NLĐ, NSDLĐ, các tổ chức đại diện của các bên, cơ quan nhà nước có thẩm quyền*” (khoản 5 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019). Trong khi đó, đối với người làm việc không có quan hệ lao động, mặc dù có yếu tố làm việc cho NSDLĐ nhưng mối quan hệ giữa đối tượng này và NSDLĐ không phải là quan hệ lao động, không xuất phát từ việc thuê mướn bằng giao kết hợp HĐLĐ.

Từ đây, có thể hiểu NLD là một bên chủ thể của quan hệ pháp luật lao động và cần hội tụ đủ 3 yếu tố sau đây để được bảo đảm các quyền và lợi ích của mình theo các quy định của pháp luật lao động mà không phụ thuộc vào tên gọi của loại hợp đồng được ký kết: (i) thuộc độ tuổi lao động quy định tại khoản 1 Điều 3 Bộ luật Lao động 2019; (ii) làm việc cho NSDLĐ theo thỏa thuận; (iii) được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của NSDLĐ.

** Người sử dụng lao động*

“Người sử dụng lao động” (employer) là thuật ngữ được dùng để chỉ một bên của quan hệ lao động trong mối tương quan với bên NLD/người làm thuê (employee/worker). Theo quy định của pháp luật lao động các nước như Indonesia, Liên bang Nga, thuật ngữ “NSDLĐ” có thể được hiểu là các đơn vị sử dụng lao động (cơ quan, tổ chức, công ty, hợp tác xã,...), hoặc có thể được dùng để chỉ cá nhân cụ thể có sử dụng lao động (hộ gia đình, cá nhân) [3]. Trong đơn vị sử dụng lao động, NSDLĐ thông qua chủ thể có thẩm quyền, có quyền “tối cao” trong việc quyết định các vấn đề kinh tế hay xã hội và quản lý quá trình lao động của NLD, đồng thời có nghĩa vụ bảo đảm các quyền lợi đối với NLD.

Ở Việt Nam, căn cứ theo khoản 2 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019, thì NSDLĐ là “doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng người lao động làm việc cho mình theo thỏa thuận; trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ”.

Như vậy, “người sử dụng lao động” là một bên chủ thể của quan hệ pháp luật lao động, bao gồm các cơ quan nhà nước, tổ chức, doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế, cơ quan tổ chức nước ngoài trên lãnh thổ Việt Nam, các cá nhân và hộ gia đình có thuê mướn, sử dụng NLD. Bên cạnh đó, pháp luật yêu cầu nếu NSDLĐ là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.

2.3. Khái niệm giao kết hợp đồng lao động

Nhằm đi đến việc xác lập mối quan hệ lao động, NLD và NSDLĐ phải tiến hành quá trình giao kết HĐLĐ. Đây là giai đoạn vô cùng quan trọng, là hình thức ban đầu chủ yếu làm phát sinh quan hệ lao động pháp luật. Bên cạnh đó, quá trình giao kết HĐLĐ cũng là quá trình để các bên tìm hiểu, đánh giá về nhau một cách trực tiếp từ đó lựa chọn và ra quyết định chính thức. Đây là giai đoạn đầu tiên thể hiện sự hợp tác của các bên để đi đến sự thống nhất ý chí nhằm tạo lập quan hệ lao động. Vì vậy, để xác lập được một quan hệ lao động hài hòa, ổn định trên cơ sở tôn trọng lẫn nhau, các bên cần phải có ý thức pháp luật và thiện chí khi thương lượng [4].

Hơn thế nữa, giao kết HĐLĐ được coi là vấn đề trung tâm trong mối quan hệ lao động. Có ý kiến cho rằng, giao kết HĐLĐ là “hành vi pháp lý làm phát sinh quan hệ lao động” [5]. Một mặt, giao kết HĐLĐ là tiền đề ban đầu để tạo điều kiện cho quyền, nghĩa vụ pháp lý của các bên được xác lập và thực hiện trong tương lai; mặt khác, đó là cơ sở cho sự ổn định, hài hòa bền vững của quan hệ lao động sẽ được thiết lập.

Từ đây, có thể hiểu “giao kết hợp đồng lao động” là quá trình NLD và NSDLĐ bày tỏ ý chí nhằm đi đến việc xác lập quan hệ lao động. Pháp luật lao động không quy định cụ thể về trình tự, thủ tục giao kết HĐLĐ mà chỉ đặt ra khung pháp lý buộc các bên phải tuân theo khi giao kết, trong đó bao gồm quy định về quyền và nghĩa vụ của các chủ thể tham gia quan hệ lao động, đặc biệt là nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết HĐLĐ.

3. Quy định của pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động khi giao kết hợp đồng lao động

Theo quy định của pháp luật hiện hành, nghĩa vụ cung cấp thông tin trong giao kết

HĐLĐ được xem xét như một nghĩa vụ tiền hợp đồng. Trong khoa học pháp lý, nghĩa vụ tiền hợp đồng được hiểu là cách xử sự mà pháp luật buộc các bên chủ thể trước khi tham gia ký kết hợp đồng phải thực hiện và trong trường hợp các bên vi phạm nghĩa vụ sẽ phải gánh chịu các hậu quả pháp lý bất lợi đối với mình [6]. Trong quan hệ hợp đồng nói chung và HĐLĐ nói riêng, để đi đến xác lập hợp đồng, các chủ thể thường trải qua giai đoạn đàm phán, thương lượng về những điều kiện, căn cứ, nội dung cơ bản dự thảo hợp đồng. Nhìn chung, ở giai đoạn này, NSDLĐ đưa ra yêu cầu tuyển dụng, điều kiện và các chế độ đối với NLĐ, NLĐ căn cứ vào những yêu cầu và đề nghị của NSDLĐ đưa ra để xem xét, quyết định việc giao kết HĐLĐ. Mặt khác, để tạo ra sự hài hòa trong quyền và nghĩa vụ, NLĐ cũng phải cung cấp cho NSDLĐ các thông tin cần thiết nhằm thiết lập một quan hệ hợp đồng không có sự khiếm khuyết về thông tin. Những thông tin mà hai bên phải cung cấp cho nhau thường là những thông tin tối thiểu liên quan đến quyền và lợi ích chính đáng của mỗi bên trong quan hệ lao động sẽ được thiết lập, ảnh hưởng đến nội dung và triển vọng phát triển của quan hệ lao động. Điều này sẽ đảm bảo tính minh bạch trong việc giao kết HĐLĐ, thực hiện triệt để nguyên tắc “Tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực”.

Việc nguyên tắc trên được các nhà làm luật nhấn mạnh không chỉ có ý nghĩa đề cao sự cần thiết và quan trọng của nó, mà còn nhằm lưu ý các chủ thể về đặc trưng của quan hệ HĐLĐ (sự thiện chí, hợp tác và trung thực) khi ký kết và thực hiện trong tương lai. Nhìn chung, HĐLĐ thường được thực hiện trong thời gian tương đối dài, giữa hai chủ thể có mối quan hệ mật thiết gắn bó về quyền lợi với nhau, như vậy yếu tố thiện chí và hợp tác là vô cùng quan trọng và không thể thiếu, điều này khác với sự mua đứt bán đoạn trong các giao dịch dân sự hay kinh doanh thương mại. Và để đạt được sự

thiện chí và hợp tác nói trên, tính trung thực của các bên trong quá trình cung cấp các thông tin cần thiết, đặc biệt là từ phía NSDLĐ sẽ là yếu tố trung tâm và mang tính quyết định khi các bên cân nhắc giao kết HĐLĐ. Việc NSDLĐ cung cấp đầy đủ, chính xác các thông tin theo quy định của pháp luật và những yêu cầu liên quan trực tiếp đến việc giao kết từ phía NLĐ không chỉ đảm bảo cho hợp đồng được hợp pháp, mà còn giúp quan hệ lao động tồn tại lâu dài và bền vững. Ngược lại, nếu yếu tố trung thực không được đảm bảo, có sự lừa dối hay không rõ ràng trong thông tin mà NSDLĐ cung cấp, sẽ dẫn đến hậu quả là quyền và lợi ích chính đáng của NLĐ bị xâm phạm, đồng thời quan hệ lao động cũng có thể chấm dứt nhanh chóng.

Căn cứ theo quy định tại khoản 1, Điều 16 Bộ luật Lao động năm 2019, nghĩa vụ cung cấp thông tin trong giao kết HĐLĐ của NSDLĐ được quy định như sau:

“Người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin trung thực cho người lao động về công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn, vệ sinh lao động, tiền lương, hình thức trả lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bảo vệ bí mật công nghệ và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người lao động yêu cầu”.

Có thể thấy, so với Bộ luật Lao động năm 2012 (Điều 19), thì quy định hiện hành tại Bộ luật Lao động năm 2019 đã bổ sung thêm thông tin mà NSDLĐ phải cung cấp cho NLĐ là về bảo hiểm thất nghiệp, các nội dung còn lại của điều luật hầu như được giữ nguyên, không thay đổi so với quy định cũ. Việc bổ sung như trên nhằm phù hợp với quy định pháp luật liên quan về bảo hiểm thất nghiệp. Bên cạnh đó, trong thời buổi kinh tế khó khăn hiện nay, bảo hiểm thất nghiệp có ý nghĩa vô cùng quan trọng và được xem là phao cứu sinh giải quyết không ít

khó khăn cho NLD. Bảo hiểm thất nghiệp đóng vai trò là giải pháp nhằm mục đích giúp NLD khắc phục tình trạng thất nghiệp, trợ giúp kịp thời cho những người thất nghiệp không có công ăn việc làm trong thời gian nghỉ việc mà chưa tìm được việc làm và tạo cơ hội cho họ học nghề, tìm kiếm công việc mới. Chính vì vậy, việc Bộ luật Lao động bổ sung nội dung về bảo hiểm thất nghiệp trong các thông tin mà NSDLĐ phải cung cấp khi giao kết HĐLĐ là cần thiết và phù hợp với thực tiễn, góp phần bảo vệ NLD trước những rủi ro về việc làm có thể xảy ra và đây sẽ là yếu tố không thể thiếu mà NLD cần xem xét kỹ lưỡng trước khi quyết định xác lập quan hệ lao động.

Dựa vào tính chất tương đồng, có thể phân loại các thông tin mà NSDLĐ phải cung cấp theo quy định trên như sau:

(i) Nhóm thông tin về nội dung công việc cụ thể của NLD, thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi. Đây là nhóm các thông tin cơ bản nhất để NLD xác định được nhiệm vụ, công việc cụ thể và giờ giấc làm việc của mình.

(ii) Nhóm thông tin về địa điểm, điều kiện làm việc, an toàn lao động, vệ sinh lao động. Đây là các thông tin ảnh hưởng đến sức khỏe của NLD, đặc biệt với sức lao động là một loại hàng hóa đặc biệt, cần có sự tái tạo để phát triển. Do đó, môi trường, điều kiện làm việc là thông tin hết sức quan trọng để NLD cân nhắc khi giao kết hợp đồng.

(iii) Nhóm thông tin về tiền lương, hình thức trả lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp. NLD khi giao kết hợp đồng luôn mong muốn được NSDLĐ đánh giá và trả công tương xứng với sức lao động mà họ bỏ ra. Do đó, các thông tin về tiền lương, hình thức trả lương, bảo hiểm luôn là các thông tin NLD quan tâm để quyết định giao kết hợp đồng.

(iv) Nhóm thông tin về bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ. Trong xu thế ngày

nay, tài sản trí tuệ, trong đó bao gồm các bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh trở nên ngày càng quan trọng và đóng vai trò then chốt trong sự thành công của các doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực công nghệ. Đối với nhóm NLD cung cấp sức lao động đặc thù mang tính trí thức, hay trực tiếp tham gia vào quá trình sản xuất hoặc nắm giữ các bí mật về kinh doanh, công nghệ, thì phía NSDLĐ luôn yêu cầu tính bảo mật kỹ càng, sự cam kết từ phía NLD để đảm bảo cho các tài sản trí tuệ, thông tin độc quyền của doanh nghiệp, tổ chức không bị rò rỉ ra bên ngoài, làm ảnh hưởng đến quá trình hoạt động và hiệu quả kinh doanh của NSDLĐ. Vì vậy, để đạt được mục đích và yêu cầu này, NSDLĐ cần cung cấp đầy đủ và kịp thời cho NLD những thông tin liên quan đến các quy định, chính sách bảo mật của mình đối với việc bảo vệ các bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ.

(v) Thông tin về những vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết HĐLĐ mà NLD yêu cầu. Hiện nay, quan hệ lao động ngày càng trở nên phức tạp và liên quan đến nhiều vấn đề, trong khi đó nhu cầu của các chủ thể tham gia lại rất đa dạng, chính vì vậy để bảo vệ quyền lợi cho NLD, pháp luật lao động quy định ngoài các thông tin cụ thể được liệt kê ở khoản 1 Điều 16 Bộ luật Lao động 2019, khi có sự yêu cầu của NLD thì NSDLĐ phải cung cấp những thông tin về các vấn đề có liên quan trực tiếp đến việc xác lập, giao kết HĐLĐ.

4. Một số vấn đề đặt ra từ quy định về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động khi giao kết HĐLĐ

Qua việc phân tích quy định của pháp luật lao động hiện hành về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ trong giao kết hợp đồng, có thể thấy, mặc dù đã đáp ứng các yêu cầu điều chỉnh các mối quan hệ phát sinh và phát huy vai trò bảo vệ quyền lợi của NLD, tuy vậy, quy định nêu trên vẫn tồn tại một số bất cập sau:

4.1. Quy định tại khoản 1 Điều 16 Bộ luật Lao động năm 2019 chỉ điều chỉnh nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ trong giai đoạn tiền hợp đồng

Giai đoạn tiền hợp đồng là “giai đoạn ban đầu của việc đàm phán trong đó các bên xem xét khả năng giao kết của hợp đồng, thương lượng những điều khoản nhất định và tạo những điều kiện cần thiết cho việc giao kết” (precontractual phase) [7]. Những thông tin NSDLĐ đưa ra nhằm mục đích để NLD cân nhắc việc có giao kết hợp đồng hay không hoặc giao kết với những điều kiện như thế nào. Tuy nhiên, quy định này lại không điều chỉnh quá trình thực hiện hợp đồng. Nói cách khác, sau khi hợp đồng đã được ký kết, Điều 16 Bộ luật Lao động năm 2019 không áp dụng để điều chỉnh hành vi của các chủ thể, trong đó có NSDLĐ. Vấn đề đặt ra là, nếu trong quá trình thực hiện hợp đồng, những thông tin theo khoản 1 Điều 16 có sự thay đổi, NSDLĐ có phải thông báo cho NLD hay không? Trong khi đó, không thể dùng quy định tại khoản 1 Điều 16 nêu trên để bắt buộc NSDLĐ phải có trách nhiệm cung cấp thông tin trong trường hợp này.

Qua xem xét, phân tích các quy định trong hệ thống pháp luật lao động Việt Nam, tác giả nhận thấy rằng, pháp luật lao động chưa có quy định chung nhằm điều chỉnh nghĩa vụ cung cấp thông tin trong quan hệ lao động giữa các chủ thể, trong đó có NSDLĐ. Trong khi đó, quan hệ lao động là quan hệ rất đặc thù với những điều kiện riêng biệt đòi hỏi các chủ thể tham gia quan hệ cần phải nắm bắt kịp thời các thông tin để đưa ra cách xử sự phù hợp. Khoản 1 Điều 16 quy định khi giao kết hợp đồng phải cung cấp các thông tin như địa điểm làm việc, thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, quy định về bảo vệ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh... Tuy nhiên, khi hợp đồng đã được ký kết, NSDLĐ thay đổi các chính sách về bảo vệ bí mật công

nghệ, bảo vệ bí mật kinh doanh, thay đổi địa điểm làm việc của NLD hoặc các thông tin khác liên quan đến việc thực hiện hợp đồng thì có phải thông tin cho NLD hay không? Chính vì vậy, tác giả cho rằng cần phải quy định nghĩa vụ NSDLĐ phải báo trước, cung cấp thông tin cho NLD biết khi có sự thay đổi thông tin so với thời điểm giao kết HĐLĐ để có sự chuẩn bị nhằm bảo vệ tốt hơn quyền lợi của họ.

Bên cạnh đó, các quy định về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ được quy định rải rác trong một số chế định như nghĩa vụ cung cấp thông tin trước giao kết hay chấm dứt HĐLĐ, trong quan hệ an toàn, vệ sinh lao động, thương lượng tập thể... Các quy định này dẫn đến tình trạng bỏ sót những trường hợp NSDLĐ phải có nghĩa vụ cung cấp thông tin cho NLD hoặc cho các chủ thể khác của quan hệ lao động. Nếu không có một quy định chung nhằm điều chỉnh nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ trong toàn bộ quan hệ lao động, chúng ta sẽ không thể lường hết được các tình huống trên thực tế để yêu cầu NSDLĐ cung cấp thông tin.

Xét ở góc độ pháp luật so sánh, pháp luật lao động Cộng hoà Pháp quy định nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ trong rất nhiều trường hợp trong đó có các trường hợp đặc thù như: Thông tin, số điện thoại, địa chỉ của thanh tra lao động, thông tin của người trực bộ phận điện thoại của công ty, thông tin của bác sĩ công ty, thông tin về bộ phận quản lý hỏa hoạn tai nạn, thông tin về sự bình đẳng giữa nam và nữ, thông tin về cấm hút thuốc lá [8], thông tin về địa chỉ tất cả các công đoàn đại diện NLD trong khu vực mà doanh nghiệp đặt trụ sở [9]. Qua đây, xem xét đối chiếu với pháp luật Việt Nam, có thể thấy quy định tại Bộ luật Lao động đang bỏ sót khá nhiều trường hợp NSDLĐ phải có nghĩa vụ thông tin cho NLD hoặc cho các chủ thể khác.

4.2. Về tính bao quát các thông tin cần thiết mà người sử dụng lao động phải cung cấp khi giao kết HĐLĐ

Khoản 1 Điều 16 quy định các thông tin NSDLĐ cần cung cấp cho NLĐ trước khi giao kết hợp đồng theo hướng liệt kê các thông tin và đưa vào một nội dung nhằm bao quát đó là: “*và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết HĐLĐ mà người lao động yêu cầu*”. Tác giả cho rằng, quy định trên có hai điểm chưa hợp lý:

Một là, quy định theo hướng liệt kê dẫn đến rất nhiều thông tin quan trọng ảnh hưởng đến quyết định giao kết hợp đồng của NLĐ nhưng không được khoản 1 Điều 16 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định. Bao gồm các thông tin như: Cơ cấu tổ chức, quy mô công ty, các quy chế nội bộ, văn hóa đặc thù của doanh nghiệp, các chế độ phúc lợi khác ngoài tiền lương, yêu cầu về làm thêm giờ,... Nhìn chung, cách quy định theo hướng liệt kê mà không có căn cứ để xác định những thông tin nào là thông tin cần phải cung cấp khi giao kết hợp đồng sẽ dẫn đến sự thiếu sót và gây khó khăn trong quá trình áp dụng. Chính vì vậy, theo quan điểm của tác giả, bên cạnh các thông tin được quy định tại khoản 1 Điều 16 mà NSDLĐ có nghĩa vụ cung cấp khi giao kết HĐLĐ, cần phải bổ sung điều luật quy định cụ thể căn cứ để xác định các thông tin cần cung cấp theo đúng mục đích và nghĩa vụ thông tin khi giao kết hợp đồng là giúp các chủ thể có đầy đủ thông tin để quyết định giao kết hợp đồng.

Hai là, nếu cho rằng, Bộ luật Lao động đã dự liệu sự thiếu sót này bằng ý cuối tại khoản 1 Điều 16: “*và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết HĐLĐ mà người lao động yêu cầu*” thì cần cân nhắc bởi lẽ quy định này vẫn chưa hợp lý và có thể gây bất lợi cho NLĐ. Trước hết, cần xác định rõ “*các vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết HĐLĐ*” là các vấn đề nào, dựa theo căn cứ gì để xác định.

Bên cạnh đó, điều luật yêu cầu phải là các vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết HĐLĐ mà “*người lao động yêu cầu*”. Như vậy, theo cách hiểu của điều luật trên, nếu NLĐ không yêu cầu thì sẽ không thuộc phạm vi điều chỉnh của quy định này. Trong quan hệ lao động, NLĐ là chủ thể luôn được xem ở vị trí yếu thế so với NSDLĐ, đó chính là lý do mà các quy định của pháp luật lao động luôn buộc NSDLĐ phải thực hiện nghĩa vụ của mình một cách chủ động. Trong khi đó, theo ý cuối của khoản 1 Điều 16 Bộ luật Lao động năm 2019 thì chỉ khi nào NLĐ yêu cầu thì NSDLĐ mới phải thực hiện. Đây là điều chưa thật sự phù hợp để áp dụng trong thực tiễn, bởi lẽ trong quá trình cân nhắc, xem xét để ký kết HĐLĐ, NLĐ trong đa số trường hợp chưa thể tự mình lường trước những vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng để yêu cầu NSDLĐ thực hiện nghĩa vụ nhằm bảo vệ quyền lợi của mình và rất khó để chứng minh NLĐ đã yêu cầu nhưng NSDLĐ không cung cấp thông tin.

4.3. Về hình thức cung cấp thông tin của người sử dụng lao động khi giao kết HĐLĐ

Khoản 1 Điều 16 Bộ luật Lao động năm 2019 khi quy định về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ khi giao kết hợp đồng đã bỏ sót quy định về hình thức của việc cung cấp thông tin. Sự thiếu sót này thể hiện trong xuyên suốt các quy định về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ trong pháp luật về lao động hiện hành. Theo đó, các điều luật chỉ quy định NSDLĐ phải cung cấp thông tin cho NLĐ hoặc các chủ thể khác nhưng không quy định việc cung cấp thông tin phải thể hiện bằng hình thức nào.

Trong khi đó ở Pháp, Bộ luật Lao động quy định về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ liên quan đến thông tin của thanh tra lao động, cấm hút thuốc, giờ làm việc, nghỉ ngơi phải được niêm yết tại nơi làm việc, thông tin về các tổ chức công đoàn đại diện NLĐ

trong khu vực mà doanh nghiệp đặt trụ sở phải được thông báo bằng tất cả mọi phương tiện cho NLĐ, những thông tin khác NSDLĐ có thể cung cấp cho NLĐ bằng email, văn bản, niêm yết hoặc bằng bất kì phương tiện nào khác [8].

4.4. Về trách nhiệm pháp lý do vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động khi giao kết HĐLĐ

Mục đích lớn nhất của việc ghi nhận nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ khi giao kết HĐLĐ là nhằm bảo đảm cho NLĐ cân nhắc, đi đến quyết định có giao kết hợp đồng hay không, hoặc giao kết với những điều kiện khác. Như vậy, yếu tố quyết định việc giao kết hợp đồng có vai trò rất lớn của việc thực hiện nghĩa vụ cung cấp thông tin từ các chủ thể, trong đó NSDLĐ luôn ở vị thế tốt hơn, do đó họ cần bảo đảm cung cấp đầy đủ, kịp thời các thông tin cần thiết theo luật định cho NLĐ. Vấn đề đặt ra, khi NSDLĐ vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin theo luật định, điều gì sẽ xảy ra với HĐLĐ đã ký kết. Nói cách khác, khi một HĐLĐ được ký kết có sự khiếm khuyết về thông tin từ phía người sử dụng, giá trị pháp lý của hợp đồng trên như thế nào? Dường như pháp luật về lao động hiện hành chưa có quy định cụ thể về vấn đề pháp lý trên.

Xem xét các quy định về hợp đồng vô hiệu theo quy định tại Điều 49 Bộ luật Lao động 2019 thì hợp đồng chỉ bị vô hiệu khi thuộc các trường hợp:

- Toàn bộ nội dung của HĐLĐ vi phạm pháp luật;
- Người giao kết HĐLĐ không đúng thẩm quyền hoặc vi phạm nguyên tắc giao kết HĐLĐ;
- Công việc đã giao kết trong HĐLĐ là công việc mà pháp luật cấm.

Như vậy, chúng ta không thể vận dụng các quy định về chế định vô hiệu để điều chỉnh HĐLĐ trong trường hợp này. Xem xét toàn

diện vấn đề này, tác giả cho rằng, một khi NSDLĐ có sự vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết hợp đồng thì sự định đoạt đối với giá trị pháp lý của hợp đồng này nên được dành cho NLĐ. Theo đó, nên ghi nhận NLĐ có quyền yêu cầu đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi NSDLĐ có hành vi vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết hợp đồng. Ngoài ra, nếu phát sinh thiệt hại cho NLĐ, NSDLĐ cần chịu trách nhiệm bồi thường cho NLĐ ngoài các quy định về nghĩa vụ khi chấm dứt HĐLĐ.

Bên cạnh đó, khi xem xét toàn bộ Nghị định số 28/2020/NĐ-CP ngày 01/3/2020 quy định về xử phạt vi phạm hành chính lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, không có điều luật nào quy định về xử phạt hành vi vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ trong giao kết HĐLĐ. Do đó, để bảo đảm tốt hơn quyền tiếp cận thông tin của NLĐ khi giao kết HĐLĐ và nâng cao trách nhiệm thực hiện nghĩa vụ của NSDLĐ, nên bổ sung chế tài xử phạt vi phạm hành chính trong trường hợp này.

5. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động khi giao kết hợp đồng lao động

Qua việc phân tích một số bất cập trong quy định của pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng khi giao kết HĐLĐ, tác giả đề xuất một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật như sau:

- **Thứ nhất**, Bộ luật Lao động cần bổ sung quy định chung nhằm điều chỉnh nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ trong quan hệ lao động. Bên cạnh quy định nghĩa vụ cung cấp thông tin trong từng trường hợp cụ thể, quy định chung này có mục đích điều chỉnh trong mọi hoàn cảnh, mọi quan hệ giữa NLĐ và NSDLĐ. Theo đó, khi cần thiết, nhằm bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ, NSDLĐ

cần cung cấp thông tin để NLD có cơ sở tự bảo vệ hoặc yêu cầu các chủ thể khác bảo vệ mình.

- **Thứ hai**, quy định chung về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ trong quan hệ lao động cần ghi nhận hình thức của việc cung cấp thông tin nhằm khắc phục những mâu thuẫn, bất cập có thể xảy ra giữa NLD và NSDLĐ. Theo đó, nếu pháp luật không ghi nhận một hình thức khác, việc cung cấp thông tin có thể được thực hiện bằng văn bản, niêm yết công khai, email hoặc phương tiện điện tử khác hoặc một hình thức phù hợp khác theo sự thỏa thuận giữa các bên.

Theo đó, điều luật này có thể được thiết kế như sau:

“Nghĩa vụ cung cấp thông tin trong quan hệ lao động

1. Trong quan hệ lao động, nếu một bên nắm giữ thông tin liên quan trực tiếp đến việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của bên kia thì phải thông báo cho bên kia biết.

2. Trừ trường hợp pháp luật có quy định khác, việc cung cấp thông tin có thể được thực hiện bằng văn bản, niêm yết công khai, email hoặc phương tiện điện tử khác hoặc một hình thức phù hợp khác theo sự thỏa thuận giữa các bên.

3. Bên vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin trong quan hệ lao động nếu gây thiệt hại phải bồi thường theo quy định của Bộ luật Lao động và pháp luật có liên quan”.

- **Thứ ba**, cần bổ sung quy định về căn cứ xác định các thông tin cần cung cấp trong quá trình giao kết HĐLĐ.

Mục đích chính của việc cung cấp thông tin trong quá trình giao kết HĐLĐ là nhằm bảo đảm NLD có đầy đủ thông tin để xem xét, quyết định việc giao kết hợp đồng và các điều kiện của hợp đồng. Do đó, tác giả cho rằng, để đảm bảo sự bao quát các thông tin quan trọng mà NSDLĐ có nghĩa vụ cung cấp thông tin cho NLD khi giao kết HĐLĐ, thì ngoài những

thông tin được quy định theo hướng liệt kê tại khoản 1 Điều 16 Bộ luật Lao động năm 2019, cần bổ sung quy định:

“Trường hợp người sử dụng lao động có thông tin khác ảnh hưởng đến việc chấp nhận giao kết hợp đồng lao động của người lao động thì phải thông báo cho người lao động biết.

Thông tin ảnh hưởng đến việc chấp nhận giao kết hợp đồng lao động là những thông tin quan trọng liên quan trực tiếp và cần thiết đối với nội dung của hợp đồng hoặc đặc tính của các bên tham gia quan hệ hợp đồng.”

- **Thứ tư**, Bộ luật Lao động cần bổ sung quy định cụ thể để xác định hậu quả pháp lý của HĐLĐ khi có hành vi vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ khi giao kết HĐLĐ. Theo đó, tác giả kiến nghị theo hướng ghi nhận NLD có quyền yêu cầu đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi NSDLĐ có hành vi vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết hợp đồng. Bên cạnh đó, nếu phát sinh thiệt hại cho NLD, NSDLĐ cần chịu trách nhiệm bồi thường cho NLD, ngoài các quy định về nghĩa vụ khi chấm dứt HĐLĐ.

6. Kết luận

Quy định về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ khi giao kết hợp đồng có vai trò và ý nghĩa quan trọng, không chỉ tạo cơ sở pháp lý cho việc bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp cho NLD, mà còn là tiền đề tạo nên mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và phát triển. Tuy nhiên, bên cạnh đó, quy định trên vẫn còn tồn tại một số bất cập, đặc biệt là trách nhiệm pháp lý mà NSDLĐ phải gánh chịu do vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết HĐLĐ chưa được quy định cụ thể và chưa đủ tính răn đe. Chính vì vậy, các giải pháp hoàn thiện để khắc phục thực trạng pháp luật là hết sức cần thiết nhằm góp phần thiết lập quan hệ lao động đảm bảo cân bằng, hài hòa lợi ích của các bên, đồng thời là cơ sở để Nhà nước thực hiện chức năng quản lý của mình.

Tài liệu tham khảo

- [1] Lê Thị Hoài Thu (1999), *Hợp đồng lao động - Chế định cơ bản của Luật Lao động Việt Nam*, Tạp chí Khoa học, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội, số 1/1999, tr.41-47.
- [2] Lê Thị Nga (2014), *Thực tiễn áp dụng pháp luật hợp đồng lao động tại các doanh nghiệp trong khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên*, Luận văn Thạc sĩ, Khoa Luật Đại học Quốc gia Hà Nội, tr.6.
- [3] Điều 2 Luật Nhân lực Indonesia; Điều 20 Bộ luật Lao động Liên bang Nga.
- [4] Nguyễn Hữu Chí (2002), *Hợp đồng lao động trong cơ chế thị trường ở Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, tr.66
- [5] Cục Thống kê Đà Nẵng (2013), *Tình hình kinh tế xã hội thành phố Đà Nẵng năm 2013*, tr.3.
- [6] Kiều Thị Thùy Linh (2015), *Nghĩa vụ tiền hợp đồng và điều chỉnh hợp đồng trong hoàn cảnh thay đổi trong bối cảnh sửa đổi Bộ luật Dân sự*, Tạp chí Luật học, Nxb Đại học Luật Hà Nội, số 6/2015, tr.111-122.
- [7] Rodrigo Novoa (2005), *Culpa in contrahendo : a comparative law study : Chilean law and the united nation convention on contracts for the international sales of goods (CISG)*, *Arizona Journal of International and Comparative Law*, số 3/2005, tr. 586.
- [8] Điều D4711-1, Điều 1132-3-3, Điều R4227-34 đến R4227-38, Điều R3221-2, Điều R3512-2 Bộ luật Lao động Cộng hòa Pháp,
https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?sessionId=F2AD709D67636872634522E50448F5E8.tplgfr36s_3?idSectionTA=LEGISCTA000006177857&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200206, truy cập ngày 02/3/2021.
- [9] Điều 13 Pháp lệnh ngày 22/9/2017 về Đàm phán tập thể, số 1385 của Cộng hòa Pháp.