

MỘT SỐ QUY ĐỊNH VỀ GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG THEO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019

✍ NGUYỄN VĂN TỐ HỮU*
PHẠM THỊ THỦY**

Ngày nhận: 10/5/2024
Ngày phản biện: 30/5/2024
Ngày duyệt đăng: 18/6/2024

Tóm tắt: Giao kết hợp đồng lao động (HĐLĐ) là nhu cầu tất yếu mà người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ) khi xác lập quan hệ lao động (QHLĐ), làm cơ sở, căn cứ để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên. Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2019 đã sửa đổi, bổ sung một số quy định mới liên quan đến giao kết HĐLĐ nhằm lành mạnh hóa QHLĐ một cách cân bằng, hài hòa, ổn định và tiến bộ. Bài viết đề cập đến một số quy định có liên quan khi các bên giao kết HĐLĐ như nguyên tắc giao kết HĐLĐ, nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết HĐLĐ và các hành vi NSDLĐ không được làm khi giao kết, thực hiện HĐLĐ. Từ đó, tác giả đưa ra một số gợi mở nhằm hoàn thiện quy định pháp luật lao động Việt Nam hiện nay.

Từ khóa: Bộ luật Lao động; giao kết; hợp đồng lao động.

SOME PROVISIONS ON THE CONCLUSION OF LABOR CONTRACTS UNDER THE 2019 LABOR CODE

Abstract: The conclusion of labor contracts is an essential need for both employees and employers when establishing labor relations, serving as the basis and foundation to protect the legal rights and interests of the parties involved. The 2019 Labor Code has amended and supplemented several new provisions related to the conclusion of labor contracts to promote labor relationships in a balanced, harmonious, stable, and progressive manner. This article discusses some relevant provisions when parties conclude labor contracts, such as the principles of concluding labor contracts, the obligation to provide information when concluding labor contracts, and the actions that employers are not allowed to take when concluding or implementing labor contracts. Accordingly, the author provides some suggestions to improve the current labor law in Vietnam.

Keywords: Conclusion; labor code; labor contract.

1. Đặt vấn đề

Với đường lối phát triển kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế ở Việt Nam, Đảng và Nhà nước ta luôn nhất quán chủ trương xây dựng, hoàn thiện hệ thống pháp luật, trong đó có lĩnh vực pháp luật về lao động, cụ thể Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIV tại kỳ họp thứ 8 ngày 20/11/2019 đã ban hành BLLĐ năm 2019 thay thế BLLĐ năm 2012, trong đó đã sửa đổi, bổ sung và ban hành nhiều điểm mới tạo điều kiện thuận lợi cho các bên trong QHLĐ, phù hợp với các tiêu chuẩn, chuẩn mực lao động quốc tế nhằm xây dựng và phát triển QHLĐ hài hòa, ổn định và tiến bộ cũng như tăng cường và phát triển lực lượng lao động, tạo môi trường sản xuất kinh doanh ổn định, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội ở nước ta hiện nay. Đây là một khung pháp lý hiện hành về lĩnh vực lao động mà vấn đề HĐLĐ là một nội dung chủ yếu, trọng tâm

của BLLĐ. Thông qua các quy định của chế định HĐLĐ như giao kết HĐLĐ; thực hiện HĐLĐ; sửa đổi, bổ sung và chấm dứt HĐLĐ, trong đó đặc biệt lưu ý vấn đề giao kết HĐLĐ được ghi nhận cụ thể tại Mục 1, Chương III từ Điều 13 đến Điều 27 của BLLĐ năm 2019. Điều này đã tạo điều kiện cho các bên giao kết, thực hiện quyền và nghĩa vụ của mình trong QHLĐ nhằm đảm bảo sự tự do, tự nguyện của các bên trong QHLĐ, điều chỉnh được sự vận động và thúc đẩy sự phát triển của thị trường lao động. Chính vì vậy, tác giả lựa chọn nghiên cứu nội dung: “Một số quy định về giao kết hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019”. Trong bài viết, tác giả làm rõ một số quy định có liên quan đến giao kết HĐLĐ như nguyên tắc giao kết HĐLĐ, nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết HĐLĐ và

* Trường Đại học Kỹ thuật - Công nghệ Cần Thơ

** Trường Đại học Kiên Giang

các hành vi NSDLĐ không được làm khi giao kết, thực hiện HĐLĐ theo BLLĐ năm 2019. Từ đó, đưa ra một số gợi mở nhất định nhằm hoàn thiện pháp luật về vấn đề này, đảm bảo cho QHLD phát triển hài hòa, ổn định, nâng cao hiệu quả, năng suất lao động đồng thời giảm thiểu thấp nhất những xung đột, tranh chấp lao động xảy ra.

2. Một số quy định về giao kết hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động 2019

Ở nền kinh tế thị trường với sự tham gia của nhiều thành phần kinh tế đã hình thành nên nhiều QHLD, các QHLD trở nên đa dạng và phức tạp, đan xen lẫn nhau. Trong số các QHLD tồn tại trong đời sống xã hội, QHLD giữa NLĐ làm việc hưởng lương với NSDLĐ thuộc mọi thành phần kinh tế trên cơ sở HĐLĐ là đối tượng điều chỉnh chủ yếu của pháp luật về lao động. Ngoài ra, QHLD bắt đầu được thừa nhận và trở thành hiện tượng phổ biến khi sức lao động thực sự trở thành hàng hóa, được đem ra trao đổi và chịu sự chi phối bởi các quy luật đặc thù của nền kinh tế thị trường¹. Từ lâu, HĐLĐ là công cụ pháp lý quan trọng trong việc tạo lập và phát triển thị trường lao động² và chính HĐLĐ là hình thức pháp lý để xác lập QHLD nhằm bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của các bên chủ thể trong QHLD đó. Theo pháp luật lao động Việt Nam, HĐLĐ là sự thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong QHLD³.

Trong đó, giao kết HĐLĐ là hành vi pháp lý làm phát sinh QHLD. Giao kết HĐLĐ có ý nghĩa hết sức quan trọng bởi đây vừa là tiền đề xác lập quyền và nghĩa vụ của các bên, vừa là cơ sở cho QHLD ổn định, hài hòa và tiến bộ. Do vậy, NLĐ và NSDLĐ phải thật sự chú ý về giai đoạn hình thành QHLD này thông qua một số quy định có liên quan khi giao kết HĐLĐ như sau:

2.1. Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động

Nguyên tắc giao kết HĐLĐ là những nguyên lý, tư tưởng chỉ đạo và xuyên suốt trong quá trình giao kết HĐLĐ. Việc giao kết HĐLĐ bao gồm nhiều giai đoạn khác nhau, vì vậy nếu các bên tuân thủ đúng các nguyên tắc sẽ không chỉ duy trì được trật tự giao kết mà còn đảm bảo cho việc giao kết được

thành công và đạt kết quả⁴. Theo đó, nguyên tắc giao kết HĐLĐ được quy định tại Điều 15 BLLĐ năm 2019 như sau:

“1. Tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực;

2. Tự do giao kết hợp đồng lao động nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội”.

Như vậy, BLLĐ năm 2019 tiếp tục giữ nguyên Điều 17 BLLĐ năm 2012, quy định một cách rõ ràng về nguyên tắc giao kết HĐLĐ. Trong đó, nhấn mạnh nguyên tắc tự do giao kết HĐLĐ và nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực. Đây là điểm đặc thù của QHLD bởi vì HĐLĐ thường được thực hiện trong một thời gian tương đối dài, nó khác với sự "mua đứt, bán đoạn" trong quan hệ dân sự, kinh doanh thương mại. Trong lĩnh vực lao động, chẳng những là một nguyên tắc giao kết HĐLĐ, mà nó còn phù hợp với nguyên tắc tự do làm việc, tự do thuê mướn lao động của NLĐ và NSDLĐ đã được Hiến pháp và pháp luật lao động quy định.

Thứ nhất, yếu tố tự nguyện thể hiện ý chí, mong muốn của các bên trong việc tham gia vào QHLD, trong việc thỏa thuận về các nội dung của HĐLĐ. Mọi sự cưỡng bức, ép buộc nào đều không được chấp nhận và một HĐLĐ được giao kết như vậy sẽ được coi là vô hiệu. Về mặt pháp lý, nguyên tắc này được cụ thể hóa tại quy định về nguyên tắc xác lập QHLD tại khoản 1 Điều 7 BLLĐ năm 2019: “Quan hệ lao động giữa người lao động hoặc tập thể lao động với người sử dụng lao động được xác lập qua đối thoại, thương lượng, thỏa thuận theo nguyên tắc tự nguyện, thiện chí, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau”. Tuy nhiên, trên thực tế việc thỏa thuận các nội dung của HĐLĐ chỉ mang tính tương đối. Chẳng hạn, liên quan đến lựa chọn loại HĐLĐ bao gồm: HĐLĐ xác định thời hạn không quá 36 tháng và HĐLĐ

¹ Nguyễn Thị Minh Nhân (2014), *Giáo trình Quan hệ lao động*, Nxb Thống kê, Hà Nội, tr.16.

² Nguyễn Văn Tố Hữu (2023), *Bản về hình thức hợp đồng lao động điện tử*, Tạp chí Tòa án nhân dân số 01/2023, tr.4.

³ Khoản 1 Điều 13 BLLĐ năm 2019.

⁴ Nguyễn Hữu Chí, Trần Thị Thúy Lâm (2021), *Giáo trình Luật lao động Việt Nam*, tập I, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội, tr.177-178.

không xác định thời hạn⁵. Việc xác định đúng loại hợp đồng ký kết sẽ bảo đảm quyền lợi và nghĩa vụ của các bên tham gia vào QHLD và BLLD hiện không quy định một cách cụ thể từng loại HĐLĐ sẽ được áp dụng cho những loại công việc nào, miễn là các bên thỏa thuận lựa chọn phù hợp với nhu cầu của hai bên chủ thể, thay vì thực tế thì thẩm quyền xác định thời hạn HĐLĐ nói trên lại thuộc về NSDLĐ, điều này gây mất cân bằng về quyền và lợi ích cho NLĐ.

Thứ hai, bình đẳng là việc thể hiện địa vị pháp lý ngang nhau của NLĐ và NSDLĐ khi giao kết HĐLĐ. Tuy pháp luật quy định cho các bên địa vị ngang bằng nhau khi tham gia vào QHLD, nhưng trong thực tế, do sự chi phối của cung cầu sức lao động, yếu tố bình đẳng cũng chỉ thể hiện một cách tương đối bởi vậy địa vị pháp lý của NLĐ vừa bình đẳng vừa lệ thuộc vào NSDLĐ⁶. Vì trong thực tế, sức ép của vấn đề việc làm, muốn có việc làm, NLĐ nhiều khi phải chấp nhận những điều kiện mà NSDLĐ đưa ra tuy nhiên những điều kiện này không trái với thỏa ước lao động tập thể, pháp luật lao động, và sự chấp nhận đó cũng dựa trên ý chí tự nguyện của NLĐ.

Thứ ba, thiện chí, hợp tác và trung thực là những yêu cầu bắt buộc khi giao kết hợp đồng nói chung và HĐLĐ nói riêng. Xuất phát từ bản chất của QHLD vừa mang tính thống nhất vừa mang tính đối kháng về mặt lợi ích⁷, cho nên việc giao kết HĐLĐ cần phải được xây dựng trên nền tảng của sự thiện chí, hợp tác và trung thực để phát huy tính thống nhất về lợi ích của các bên trong QHLD.

Thứ tư, tự do trong giao kết HĐLĐ thể hiện ở chỗ, NLĐ có quyền tự do lựa chọn làm việc, nơi làm việc, NSDLĐ; NSDLĐ cũng có quyền tự do tuyển dụng lao động về số lượng, chất lượng, thời điểm tuyển dụng cho phù hợp với nhu cầu sử dụng lao động của mình. Tuy nhiên, nó cũng chi phối nội dung của HĐLĐ, tức các bên có quyền tự do thỏa thuận về các điều khoản trong HĐLĐ nhưng không được trái với pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội.

(i) Không trái với pháp luật và đạo đức xã hội là một nguyên tắc giao kết hợp đồng nói chung. Bản chất của hợp đồng là sự tự do thỏa thuận nhưng sự

thỏa thuận này phải nằm trong khuôn khổ pháp luật. Pháp luật đặt ra các giới hạn buộc các bên phải tuân thủ là nhằm bảo đảm quyền và lợi ích của chính các bên chủ thể và lợi ích chung của xã hội⁸. Do đó, Nhà nước đã tạo ra một hành lang pháp lý mềm dẻo để các bên tự do thỏa thuận, xác lập, thực hiện QHLD trong khuôn khổ pháp lý đó. Tức không được trái với các quy định của luật lao động và các luật khác có liên quan, những thỏa thuận này không được thấp hơn quy định tối thiểu và không được cao hơn quy định tối đa. Chẳng hạn, quy định về thời giờ làm việc tiêu chuẩn trong điều kiện lao động bình thường là không quá 08 giờ/ngày và 48 giờ/tuần⁹ cũng như Nhà nước khuyến khích NSDLĐ thực hiện tuần làm việc 40 giờ đối với NLĐ¹⁰ thì hai bên cũng không được thỏa thuận quá 08 tiếng/ngày, điều này sẽ tạo điều kiện để bảo vệ tốt hơn quyền lợi cho NLĐ một khi giảm thời giờ làm việc, đồng nghĩa với việc tăng thời giờ nghỉ ngơi cho NLĐ. Hay thậm chí, các bên có thể tự do thỏa thuận các điều khoản có lợi hơn so với quy định của BLLĐ năm 2019 nhằm bảo đảm tốt hơn quyền, lợi ích chính đáng cho NLĐ như quy định về tiền lương trong thời gian thử việc, NLĐ có thể được nhận nhiều hơn so với quy định là ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó¹¹.

(ii) Ngoài ra, thỏa thuận của các bên còn không được trái với thỏa ước lao động tập thể. Thỏa ước lao động tập thể là văn bản thỏa thuận đạt được thông qua thương lượng tập thể¹². Về thực chất, thỏa ước lao động tập thể là những quy định nội bộ của doanh nghiệp, trong đó bao gồm những thỏa thuận giữa một bên là tổ chức đại diện NLĐ với một bên là NSDLĐ về những vấn đề liên quan đến QHLD. Nội dung của thỏa ước lao động tập thể gồm những vấn

⁵ Khoản 1 Điều 20 BLLĐ năm 2019.

⁶ Đoàn Thị Phương Diệp (2020), *Giáo trình Luật lao động*, Nxb Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh, TP. Hồ Chí Minh, tr.10.

⁷ Trần Hoàng Hải (2022), *Giáo trình Luật lao động*, Nxb Hồng Đức, TP. Hồ Chí Minh, tr.140.

⁸ Trần Hoàng Hải (2022), *Sdd*, tr.141.

⁹ Khoản 1 Điều 105 BLLĐ năm 2019.

¹⁰ Đoạn 2 khoản 2 Điều 105 BLLĐ năm 2019.

¹¹ Điều 26 BLLĐ năm 2019.

¹² Khoản 1 Điều 75 BLLĐ năm 2019.

để về điều kiện lao động, điều kiện sử dụng lao động, quyền và nghĩa vụ các bên hoặc về mối quan hệ hợp tác giữa NSDLĐ và tổ chức đại diện NLĐ mà các bên đưa ra thương lượng và đạt được kết quả¹³. Vấn đề thỏa thuận của bên không trái với thỏa ước lao động tập thể là yếu tố đặc thù trong pháp luật lao động, nguyên tắc này cũng đòi hỏi quyền lợi của NLĐ được thỏa thuận trong HĐLĐ không được thấp hơn mức quy định trong thỏa ước.

2.2. Nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết hợp đồng lao động

Nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết HĐLĐ đặt ra các yêu cầu bắt buộc đối với các chủ thể có ý định giao kết hợp đồng. Họ phải tiến hành những xử sự nhất định hoặc không được tiến hành một số xử sự nhất định; trường hợp các chủ thể làm trái với những yêu cầu của nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết hợp đồng tất yếu dẫn đến trách nhiệm pháp lý nhất định¹⁴. Tại Điều 16 BLLĐ 2019 đã quy định về nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết HĐLĐ như sau:

“1. 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.”

2. Người lao động phải cung cấp thông tin trung thực cho người sử dụng lao động về họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, xác nhận tình trạng sức khỏe và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người sử dụng lao động yêu cầu”.

Việc các bên cung cấp thông tin cho nhau khi giao kết HĐLĐ có ý nghĩa quan trọng giúp các bên hiểu đầy đủ, chính xác, toàn diện các vấn đề liên quan đến QHLLĐ. Xuất phát từ nguyên tắc trung thực, thiện chí trong giao kết HĐLĐ đòi hỏi các bên có nghĩa vụ cung cấp đúng, đầy đủ và chính xác những thông tin về mình theo đúng quy định của

pháp luật và những thông tin mà một bên yêu cầu cung cấp. Qua đó, góp phần hữu hiệu vào việc phòng ngừa tranh chấp lao động cũng như xây dựng một QHLLĐ lành mạnh, ổn định và tiến bộ hơn.

Tuy nhiên, quy định này vẫn còn tồn tại một số hạn chế như quy định về việc cung cấp các vấn đề khác liên quan trực tiếp đến giao kết HĐLĐ mà một trong hai bên yêu cầu. Nhìn chung, Bộ luật Lao động năm 2019 không thể liệt kê được hết những vấn đề mà mỗi bên có nhu cầu cung cấp thông tin khi giao kết HĐLĐ. Đây là quy định mở cho phép các bên thể hiện được quyền tự định đoạt của mình trong việc cung cấp thông tin khi giao kết HĐLĐ theo yêu cầu của một bên cũng như quy định này lại mang tính định tính và rất khó xác định trên thực tế. Đầu tiên, NLĐ có thể yêu cầu NSDLĐ phải cung cấp các thông tin về tình hình tài chính, đội ngũ nhân sự có trình độ cao, kế hoạch phát triển... hay ngược lại, NSDLĐ có thể yêu cầu NLĐ cung cấp các thông tin về tình trạng hôn nhân, thai sản, tình hình tài chính cá nhân... thì các bên bắt buộc phải cung cấp và điều này về bản chất đã vi phạm về bí mật đời tư của NLĐ hay bí mật nội bộ của NSDLĐ. Vì một khi liên quan đến những thông tin cá nhân hay thông tin mang tính xã hội của NLĐ và những thông tin nội bộ như bí mật kinh doanh, công nghệ của NSDLĐ còn phụ thuộc vào quy chế của NSDLĐ đó khi yêu cầu cung cấp thông tin này phải được sự đồng ý, được bên kia cho phép. Hiện tại, việc cung cấp thông tin khi giao kết HĐLĐ được xác định là nghĩa vụ của các bên theo Điều 16 BLLĐ năm 2019, tuy nhiên ngay tại chính điều luật lại ghi nhận các cụm từ như “mà người lao động yêu cầu” hay “mà người sử dụng lao động yêu cầu”. Như vậy, điều luật chưa thể hiện được tính bắt buộc đối với NLĐ và NSDLĐ cung cấp thông tin trong quá trình giao kết HĐLĐ chỉ khi có sự yêu cầu cũng như chưa nói rõ các bên sẽ cung cấp thông tin thông qua hình thức, phương thức nào cho bên còn lại và nếu một trong các bên vi phạm nghĩa vụ này hoặc gây thiệt

¹³ Nguyễn Hữu Chí, Trần Thị Thúy Lâm (2021), Sđd, tr.242.

¹⁴ Đỗ Thị Hoa (2024), *Trách nhiệm pháp lý do vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết hợp đồng lao động*, Tạp chí Dân chủ và Pháp luật, <https://danchuphapluat.vn/trach-nhiem-phap-ly-do-vi-pham-nghia-vu-cung-cap-thong-tin-khi-giao-ket-hop-dong-lao-dong>, (truy cập ngày 02/5/2024).

hại thì chế tài xử lý đối với hành vi vi phạm thì chưa được quy định cụ thể.

2.3. Hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động

Những hành vi mà NSDLĐ không được làm khi giao kết, thực hiện HĐLĐ nhằm bảo vệ NLĐ và tránh sự lạm dụng từ phía NSDLĐ được quy định tại Điều 17 BLLĐ năm 2019 như sau:

"1. Giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động.

2. Yêu cầu người lao động phải thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động.

3. Buộc người lao động thực hiện hợp đồng lao động để trả nợ cho người sử dụng lao động".

Đây là những biện pháp mà trên thực tế NSDLĐ hay áp dụng nhằm ràng buộc NLĐ, buộc họ phải thực hiện hợp đồng. Tuy nhiên, những biện pháp này ảnh hưởng đến quyền tự do việc làm của NLĐ và dễ dẫn đến hiện tượng nô lệ trá hình¹⁵. Chẳng hạn như trong các công việc có liên quan đến tài sản của doanh nghiệp, mà đặc biệt là các doanh nghiệp vận tải, NSDLĐ giao cho NLĐ những công cụ, phương tiện, tài sản, hàng hóa có giá trị lớn như xe vận tải, xe chở hàng hóa, xe du lịch... để thực hiện công việc của mình. Nếu không có biện pháp bảo đảm này thì một khi xảy ra những thiệt hại như làm hư hỏng hàng hóa khi vận chuyển, làm mất công cụ phương tiện, tài sản hoặc xảy ra tai nạn... thì đây là thách thức cho NSDLĐ khi giải quyết hậu quả. Ngoài ra, đây còn là một biện pháp nhằm đảm bảo cho NLĐ không thể tự ý tiết lộ các bí mật kinh doanh của NSDLĐ. Do đó, việc pháp luật quy định rằng NSDLĐ không được giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của NLĐ là để họ thực hiện quyền tự do làm việc của mình cho nhiều NSDLĐ khác nhau, còn trường hợp yêu cầu NLĐ thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác là nhằm đảm bảo NLĐ có thể tham gia vào QHLD mà không bị giới hạn do điều kiện kinh tế của họ¹⁶. Đây là quy định hoàn toàn hợp lý trên thực tế cũng như ngay tại điều luật đã bổ sung thêm hành vi mà NSDLĐ không được làm khi giao kết, thực hiện HĐLĐ trong trường hợp buộc NLĐ thực hiện HĐLĐ để trả nợ cho NSDLĐ. Theo đó, HĐLĐ để trả

nợ cho NSDLĐ được hiểu là hợp đồng ký kết để ghi nhận việc NLĐ làm việc trả tiền đang vay hay để bù nợ cho NSDLĐ¹⁷, đây được coi là hành vi của lao động cưỡng bức. Việc ghi nhận điều khoản này nhằm mục đích ngăn chặn tình trạng sử dụng lao động cưỡng bức¹⁸ cũng như là một điểm mới đáng kể khi pháp luật lao động Việt Nam thực sự hòa nhập, đã cụ thể hóa tiêu chuẩn lao động quốc tế, đặc biệt là Công ước số 105 của ILO về xóa bỏ lao động cưỡng bức. Ngược lại, Bộ luật Lao động không có quy định về hành vi mà NLĐ không được làm tương ứng với NSDLĐ khi giao kết, thực hiện HĐLĐ, vì có tình trạng NLĐ lừa dối bằng việc cung cấp văn bằng, chứng chỉ giả mạo hay chỉ khi có yêu cầu cung cấp thông tin cho NSDLĐ khi giao kết HĐLĐ theo khoản 2 Điều 16 Bộ luật Lao động năm 2019. Điều này lại mâu thuẫn và không phù hợp với nguyên tắc thiện chí, trung thực trong giao kết HĐLĐ, các bên buộc phải tuân thủ các nguyên tắc đã được ghi nhận mà không thể thỏa thuận để loại bỏ nguyên tắc luật định.

3. Một số khuyến nghị tổ chức thực hiện giao kết hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động 2019

Để tổ chức thực hiện tốt giao kết hợp đồng lao động cần thực hiện các biện pháp sau:

Một là, cơ quan nhà nước có thẩm quyền cần xem xét ban hành quy định xử phạt cụ thể đối với hành vi không thực hiện nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết HĐLĐ cũng như cần làm rõ các mức xử phạt tương ứng với mức độ vi phạm, từ cảnh cáo đến phạt tiền, nhằm đảm bảo tính răn đe và thúc đẩy các bên tuân thủ quy định khi giao kết HĐLĐ. Điều này không chỉ bảo vệ quyền lợi của NLĐ mà còn góp phần tạo ra một môi trường lao động minh bạch và công bằng, nơi các bên đều có trách nhiệm và nghĩa vụ rõ ràng trong việc cung cấp thông tin chính xác và đầy đủ khi thiết lập QHLD.

¹⁵ Nguyễn Hữu Chí, Trần Thị Thúy Lâm (2021), *Sđđ*, tr.186.

¹⁶ Trần Hoàng Hải (2022), *Sđđ*, tr.142.

¹⁷ Trần Thị Thúy Lâm, Đỗ Thị Dung (2021), *Bình luận những điểm mới của Bộ luật Lao động năm 2019*, Nxb. Lao động, Hà Nội, tr.58.

¹⁸ Trần Thị Thúy Lâm, Đỗ Thị Dung (2021), *Sđđ*, tr.58.

Hai là, để khắc phục tình trạng các bên vi phạm về nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết HĐLĐ, cần thiết nên sửa đổi quy định tại Điều 16 BLLĐ năm 2019 ở chỗ bỏ cụm từ “mà NLĐ yêu cầu” hay “mà NSDLĐ yêu cầu” trong điều luật theo hướng ghi nhận nghĩa vụ cung cấp thông tin là nghĩa vụ bắt buộc đối với các bên bất kể là NLĐ và NSDLĐ có yêu cầu hay không, bởi chính sự trung thực trong cung cấp thông tin, sẽ quyết định đến tính hợp lý, phù hợp và hiệu quả cho HĐLĐ được ký kết tiếp theo về sau.

Ba là, do Điều 16 Bộ luật Lao động năm 2019 chưa nêu rõ về hình thức cung cấp thông tin cũng như việc xử lý khi một bên vi phạm nghĩa vụ này, nên chẳng ghi nhận và làm rõ về hình thức cung cấp thông tin và việc xử lý khi vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin nhằm khắc phục được những bất cập, mâu thuẫn thực tế có thể xảy ra giữa NLĐ và NSDLĐ, chẳng hạn quy định việc cung cấp thông tin khi giao kết HĐLĐ giữa các bên được thực hiện bằng văn bản, phương tiện điện tử hoặc bằng hình thức khác theo thỏa thuận giữa các bên. Trong trường hợp, một bên vi phạm nghĩa vụ này, nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của Bộ luật Lao động và quy định khác có liên quan.

Cuối cùng, liên quan đến những hành vi mà NSDLĐ không được làm khi giao kết và thực hiện HĐLĐ, không chỉ ở NSDLĐ mà đối với NLĐ vẫn có những hành vi vi phạm trong quá trình này. Do đó, có thể bổ sung quy định tương ứng như NSDLĐ, những hành vi mà NLĐ không được làm trong quá trình giao kết và thực hiện HĐLĐ như tiết lộ bí mật kinh doanh, thông tin nội bộ của NSDLĐ... nhằm đảm bảo tốt hơn về sự ràng buộc trách nhiệm, sự tuân thủ quy định pháp luật của NLĐ hơn trên thực tế. Hơn nữa, cần hết sức quan tâm khi Bộ luật Lao động năm 2019 lại không quy định về vấn đề hậu quả pháp lý nếu như các bên vi phạm các quy định có liên quan khi giao kết HĐLĐ. Do vậy, cần bổ sung quy định và có văn bản hướng dẫn về vấn đề nếu NLĐ và NSDLĐ vi phạm các quy định có liên quan khi giao kết HĐLĐ này, chẳng hạn quy định rằng các bên có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi một bên vi phạm về các nguyên tắc khi giao kết HĐLĐ, vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông

tin hay vi phạm những hành vi mà NSDLĐ không được làm khi giao kết và thực hiện HĐLĐ và nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định bên cạnh các quy định về nghĩa vụ khi chấm dứt HĐLĐ nói chung.

Ngoài ra, để góp phần tích cực thực hiện kịp thời, nghiêm túc các quy định có liên quan của Bộ luật Lao động năm 2019 khi giao kết HĐLĐ đòi hỏi các bên trong QHLD cần quán triệt cũng như tuyên truyền, phổ biến bằng nhiều hình thức như thông qua các cuộc đối thoại tại nơi làm việc, các phương tiện thông tin đại chúng... nhằm tăng cường thực hiện tốt các quy định pháp luật về QHLD.

Trên đây là một số quy định có liên quan đến việc giao kết HĐLĐ giữa các bên trong QHLD, những nội dung khác có liên quan mà chúng ta có thể nghiên cứu ở những bài viết khác, trong phạm vi bài viết, tác giả mới chỉ dừng lại ở những nội dung nêu trên nhằm hướng đến mục tiêu nghiên cứu để xây dựng, hoàn thiện cơ chế luật pháp cũng như để phân tích, làm rõ các vấn đề về nguyên tắc giao kết HĐLĐ, nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết HĐLĐ và những hành vi mà NSDLĐ không được làm khi giao kết, thực hiện HĐLĐ theo BLLĐ năm 2019 nhằm góp phần lành mạnh hóa QHLD một cách hài hòa, bền vững, ổn định và tiến bộ trong giai đoạn hiện nay. □

Tài liệu tham khảo

1. Bộ luật Lao động năm 2019.
2. Đoàn Thị Phương Diệp (2020), *Giáo trình Luật Lao động*, Nxb Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh, TP. Hồ Chí Minh.
3. Trần Thị Thúy Lâm, Đỗ Thị Dung (2021), *Bình luận những điểm mới của Bộ luật Lao động năm 2019*, Nxb Lao động, Hà Nội.
4. Trần Hoàng Hải (2022), *Giáo trình Luật lao động*, Nxb Hồng Đức, TP. Hồ Chí Minh.
5. Đỗ Thị Hoa (2024), “Trách nhiệm pháp lý do vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết hợp đồng lao động”, *Tạp chí Dân chủ và Pháp luật*, <https://danchuphapluat.vn/trach-nhiem-phap-ly-do-vi-pham-nghia-vu-cung-cap-thong-tin-khi-giao-ket-hop-dong-lao-dong>, (truy cập ngày 02/5/2024).
6. Nguyễn Văn Tố Hữu (2023), “Bàn về hình thức hợp đồng lao động điện tử”, *Tạp chí Tòa án nhân dân*, số 01/2023.
7. Nguyễn Hữu Chí, Trần Thị Thúy Lâm (2021), *Giáo trình Luật lao động Việt Nam*, tập I, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội.
8. Nguyễn Thị Minh Nhân (2014), *Giáo trình Quan hệ lao động*, Nxb Thống kê, Hà Nội.