

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT



NGUYỄN TẤN SƠN

**NGHĨA VỤ CUNG CẤP THÔNG TIN CỦA NGƯỜI
SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG
THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM**

Chuyên ngành: Luật Kinh tế

Mã số: 838 0107

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

Thừa Thiên Huế, Năm 2019

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài	1
2. Tình hình nghiên cứu đề tài	2
3. Mục tiêu và nhiệm vụ của đề tài	4
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	5
5. Phương pháp nghiên cứu	5
7. Bố cục của Luận văn	6
Chương 1. NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ PHÁP LUẬT VỀ NGHĨA VỤ CUNG CẤP THÔNG TIN CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG	7
1.1. Khái quát chung về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động	7
1.1.1. Khái quát về quan hệ lao động	7
1.1.1.1. Khái niệm quan hệ lao động	7
1.1.1.2. Tính chất quan hệ lao động	7
1.1.2. Khái niệm và đặc điểm của nghĩa vụ cung cấp thông tin trong quan hệ lao động	7
1.1.2.1. Khái niệm nghĩa vụ cung cấp thông tin trong quan hệ lao động	7
1.1.2.2. Khái niệm nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động	8
1.1.2.3. Đặc điểm của nghĩa vụ cung cấp thông tin trong quan hệ lao động	8
1.1.3. Sự cần thiết của việc cung cấp thông tin trong quan hệ lao động ..	8
1.2. Pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động	9
1.2.1. Khái niệm pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động	9
1.2.2. Nội dung pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động	9
1.2.2.1. Nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ hợp đồng lao động	9
1.2.2.2. Nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động tập thể	9
1.2.2.3. Nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ an toàn, vệ sinh lao động	10

1.2.2.4. Trách nhiệm pháp lý do vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động	10
1.2.3. Vai trò của pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động	10
KẾT LUẬN CHƯƠNG 1.....	10
Chương 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ NGHĨA VỤ CUNG CẤP THÔNG TIN CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM.....	12
2.1. Nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ hợp đồng lao động	12
2.1.1. Đối với giao kết hợp đồng lao động.....	12
2.1.2. Đối với chấm dứt hợp đồng lao động	12
2.1.3. Trách nhiệm pháp lý do vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ hợp đồng lao động	13
2.1.3.1. Vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết hợp đồng....	13
2.1.3.2. Vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin khi chấm dứt hợp đồng .	13
2.2. Nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động tập thể	14
2.2.1. Nghĩa vụ cung cấp thông tin trong quan hệ đối thoại, thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể.....	14
2.2.1.1. Đối thoại tại nơi làm việc.....	14
2.2.1.2. Thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể	14
2.2.2. Ban hành nội quy lao động, xây dựng thang lương, bản lương.....	14
2.2.2.1. Nội quy lao động	14
2.2.2.2. Xây dựng, ban hành thang lương, bảng lương, định mức lao động	15
2.3. Nghĩa vụ cung cấp thông tin của Người sử dụng lao động trong quan hệ an toàn, vệ sinh lao động	16
KẾT LUẬN CHƯƠNG 2.....	16
Chương 3. PHƯƠNG PHÁP VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ NGHĨA VỤ CUNG CẤP THÔNG TIN CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG	17
3.1. Phương hướng hoàn thiện pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động.....	17
3.1.1. Hoàn thiện các quy định về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động nhằm khắc phục những mâu thuẫn, bất cập của pháp luật khi vận dụng vào thực tiễn.....	17

3.1.2. Hoàn thiện các quy định về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động nhằm tạo ra khung pháp lý đầy đủ và hiệu quả cho quan hệ lao động	17
3.1.3. Hoàn thiện các quy định về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động nhằm hài hòa mối quan hệ của các bên trong quan hệ lao động.....	17
3.2. Các giải pháp hoàn thiện pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động	18
3.2.1. Các giải pháp sửa đổi, bổ sung các quy định chung về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động.	18
3.2.2. Các giải pháp hoàn thiện pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ hợp đồng lao động	18
3.2.3. Các giải pháp hoàn thiện pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động tập thể	20
3.2.4. Các giải pháp khác.....	20
KẾT LUẬN CHƯƠNG 3	20
KẾT LUẬN	22
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài

Trong quá trình hình thành và phát triển nền kinh tế, mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động trở nên mật thiết hơn bao giờ hết. Trong quan hệ này luôn tồn tại những mâu thuẫn về quyền lợi và trách nhiệm. Ở đó, tồn tại sự mất cân bằng về mặt kinh tế khi mà người lao động ở vào vị trí yếu thế hơn so với người sử dụng lao động. Đứng trước sự yếu thế này, pháp luật đòi hỏi có các cơ chế nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động. Một trong những hoạt động nhằm điều hòa mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động đó chính là sự đầy đủ trong việc cung cấp các thông tin liên quan đến quan hệ lao động. Trong một mối quan hệ với sự không cân xứng về địa vị, người lao động luôn ở vị trí yếu thế hơn, do đó họ cần được cung cấp đầy đủ các thông tin nhằm bảo vệ quyền lợi của mình. Ở vị trí ngược lại, người sử dụng lao động với vai trò quản lý và lãnh đạo của mình cần phải thực hiện các nghĩa vụ cung cấp thông tin một cách đầy đủ và chính xác, tạo điều kiện cho người lao động cũng như các chủ thể liên quan như tổ chức công đoàn, các cơ quan quản lý nhà nước... thực hiện đúng chức năng nhiệm vụ của mình.

Quan hệ lao động là một trong những quan hệ cơ bản của bất kỳ xã hội nào. Điều hòa được quyền và lợi ích hợp pháp của các chủ thể tham gia mối quan hệ này luôn là mục tiêu hàng đầu của các nhà lập pháp. Do đó, vấn đề nghĩa vụ cung cấp thông tin trong quan hệ lao động, đặc biệt xuất phát từ chủ thể là người sử dụng lao động luôn được quan tâm và điều chỉnh. Bộ luật lao động cũng như các văn bản hướng dẫn thi hành đã có những quy định để điều chỉnh vấn đề này. Tập trung vào các nội dung như nghĩa vụ cung cấp thông tin trong giao kết hợp đồng, trong quá trình thực hiện hợp đồng, thông tin về an toàn lao động, vệ sinh lao động,... Các quy định này đã góp phần tạo cơ sở pháp lý nhằm bảo đảm quan hệ lao động được hài hòa và ổn định.

Tuy nhiên, các quy định trên của pháp luật hiện hành sau một thời gian áp dụng đã bộc lộ nhiều bất cập, thiếu sót, gây khó khăn cho quá trình áp dụng cũng như xử lý các tranh chấp phát sinh. Có những tình huống pháp lý chúng ta chưa có quy phạm điều chỉnh, gây ra rất nhiều khó khăn cho các bên trong quan hệ lao động cũng như cho các cơ quan có thẩm quyền khi giải quyết tranh chấp. Thực tế đó đòi hỏi pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ

lao động cần phải hoàn thiện hơn để điều chỉnh hữu hiệu những quan hệ phát sinh. Đặc biệt phải tiệm cận với yêu cầu của ILO cũng như phù hợp với xu thế của các nước trên thế giới.

Nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động là một vấn đề phức tạp cả về mặt lý luận và thực tiễn. Việc nghiên cứu toàn diện vấn đề này có ý nghĩa hết sức quan trọng, góp phần tìm ra những hạn chế, vướng mắc, làm sáng tỏ để có sự thống nhất quan điểm, hoàn thiện các qui định của pháp luật qua đó tạo điều kiện thuận lợi cho các bên tham gia vào quan hệ lao động góp phần phát triển kinh tế - xã hội. Tuy nhiên, thực tiễn chưa có nhiều công trình nghiên cứu chuyên sâu về vấn đề này. Từ những lý do trên, tác giả lựa chọn đề tài: **“Nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động theo pháp luật Việt Nam”** làm đề tài nghiên cứu cho Luận văn Thạc sỹ của mình.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Qua khảo sát các công trình nghiên cứu hiện nay, tác giả nhận thấy vấn đề nghĩa vụ cung cấp thông tin chỉ mới được tập trung nghiên cứu ở khía cạnh nghĩa vụ thông tin trong quan hệ hợp đồng nói chung hoặc một số hợp đồng đặc thù như hợp đồng bảo hiểm, hợp đồng tiêu dùng... Tác giả nhận thấy vấn đề nghĩa vụ cung cấp thông tin trong quan hệ lao động, đặc biệt là nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động chưa được các học giả quan tâm nghiên cứu. Một số công trình có liên quan đến nghĩa vụ cung cấp thông tin bao gồm:

- Bài viết của tác giả Phạm Sĩ Hải Quỳnh (2004) *“Cơ sở hình thành nghĩa vụ cung cấp thông tin trong giao kết hợp đồng bảo hiểm”* đăng trên tạp chí Khoa học pháp lý số 3/2004. Trong phạm vi bài viết tác giả nhận định nghĩa vụ cung cấp thông tin giữ một vị trí vô cùng quan trọng trong giao kết hợp đồng bảo hiểm. Chính nhờ vào các thông tin được cung cấp mà các bên có khả năng đánh giá, dự đoán các rủi ro. Nghĩa vụ cung cấp thông tin cũng giúp bảo vệ sự công bằng và lợi ích chính đáng của các bên tham gia quan hệ hợp đồng bảo hiểm. Đó là các cơ sở để hình thành nghĩa vụ cung cấp thông tin trong giao kết hợp đồng bảo hiểm.

- Bài viết của tác giả Đỗ Văn Đại (2007) *“Nghĩa vụ thông tin trong pháp luật hợp đồng Việt Nam”* đăng trên tạp chí Nhà nước và Pháp luật, số 11/2007. Trong phạm vi bài viết, tác giả khái quát các quy định của Bộ luật dân sự 2005 và Luật Thương mại 2005 về nghĩa vụ thông tin

trong giao kết hợp đồng. Thông qua việc bình luận các bản án trên thực tế tác giả rút ra kết luận: Pháp luật Việt Nam còn rất dè dặt về nghĩa vụ cung cấp thông tin trong quá trình giao kết hợp đồng. Trước sự dè dặt của văn bản, Tòa án đã tỏ ra năng động và linh hoạt hơn. Việc vận dụng linh hoạt một số quy định chung sẽ giúp sự ưng thuận của các bên hoàn thiện, đầy đủ hơn.

- Bài viết của tác giả Lê Trường Sơn (2014), “*Việc ghi nhận nghĩa vụ cung cấp thông tin tiền hợp đồng: Thực tiễn thế giới và kinh nghiệm cho Việt Nam*”, đăng trên Tạp chí Khoa học pháp lý số 05(84)/2014. Trong phạm vi bài viết, tác giả đã khảo lược các quy định của pháp luật Việt Nam về nghĩa vụ thông tin trong giai đoạn tiền hợp đồng. Từ đó nhận định: các quy định về nghĩa vụ thông tin tiền hợp đồng còn thiếu vắng nhiều trong các văn bản pháp luật. Thông qua kinh nghiệm của một số hệ thống pháp luật, tác giả đưa ra một số giải pháp để sửa đổi, bổ sung các quy định về nghĩa vụ thông tin tiền hợp đồng trong BLDS 2005.

- Bài viết của tác giả Lê Trường Sơn (2014), “*Hệ quả pháp lý do vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin tiền hợp đồng trong pháp luật các nước và kinh nghiệm cho Việt Nam*”, Tạp chí Khoa học pháp lý số 06(85)/2014. Trong phạm vi bài viết tác giả đưa ra kết luận: cùng với việc ghi nhận nghĩa vụ cung cấp thông tin tiền hợp đồng, pháp luật các quốc gia còn quy định hệ quả pháp lý do việc vi phạm nghĩa vụ này. Tác giả đã khái quát việc ghi nhận hệ quả pháp lý do vi phạm nghĩa vụ thông tin tiền hợp đồng trong các hệ thống pháp luật, kết hợp phân tích, so sánh với pháp luật Việt Nam từ đó đưa ra một số kiến nghị hoàn thiện BLDS 2005.

- Bài viết của tác giả Đỗ Giang Nam (2016) “*Sự phát triển của chế định hợp đồng tiêu dùng và triển vọng đối với pháp luật hợp đồng Việt Nam*” đăng trên tạp chí Nhà nước và Pháp luật số 4/2016. Trong phạm vi bài viết tác giả có đề cập đến một khía cạnh của vấn đề cung cấp thông tin trong hợp đồng tiêu dùng ở Việt Nam.

- Bài viết của tác giả Đỗ Phương Thảo (2016) “*Một số bất cập về trách nhiệm cung cấp thông tin của chủ thể hợp đồng bảo hiểm nhân thọ*” đăng trên tạp chí Dân chủ và Pháp luật số 7/2016. Trong bài viết này, tác giả phân tích sự cần thiết phải quy định về trách nhiệm cung cấp thông tin của bên mua và bên bán bảo hiểm trong hợp đồng kinh doanh

bảo hiểm nhân thọ; đưa ra những bất cập và hướng hoàn thiện pháp luật về vấn đề này.

- Bài viết của các tác giả: Hoàng Thị Hải Yên, Nguyễn Thị Kiều My (2017), “*Nghĩa vụ cung cấp thông tin tiền hợp đồng nhằm bảo vệ quyền lợi của người tiêu dùng theo pháp luật Cộng hòa Pháp – Kinh nghiệm cho Việt Nam*”, tại Hội thảo “Bảo vệ người tiêu dùng – Đóng góp kinh nghiệm của Liên minh châu Âu cho cộng đồng kinh tế ASEAN” ngày 17-18/7/2017, Thừa Thiên Huế. Trong phạm vi bài viết này, các tác giả đã giới thiệu những nét chính của pháp luật của Cộng hòa Pháp về nghĩa vụ cung cấp thông tin tiền hợp đồng nhằm bảo vệ quyền lợi của người tiêu dùng.

- Bài viết của tác giả: Nguyễn Bình Minh, Hà Công Anh Bảo (2017), “*Nghĩa vụ cung cấp thông tin trong giai đoạn tiền hợp đồng – pháp luật Việt Nam và một số nước trên thế giới*”, đăng trên tạp chí kinh tế đối ngoại, số 86/2017. Bài viết giới thiệu các quy định về nghĩa vụ cung cấp thông tin trong giai đoạn tiền hợp đồng theo pháp luật Việt Nam, trong đó có hợp đồng lao động. Giới thiệu các quy định về nghĩa vụ thông tin của pháp luật các nước theo hệ thống common law và civil law, từ đó so sánh, đối chiếu với quy định của pháp luật Việt Nam.

3. Mục tiêu và nhiệm vụ của đề tài

3.1. Mục tiêu nghiên cứu

Mục tiêu của đề tài là nghiên cứu các vấn đề lý luận, khảo sát thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động ở Việt Nam; đồng thời đưa ra những kiến nghị cụ thể để sửa đổi, bổ sung các quy định còn bất cập, thiếu sót trong pháp luật hiện hành, hoàn thiện cơ chế pháp lý điều chỉnh về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động, qua đó nâng cao hiệu quả điều chỉnh của pháp luật Việt Nam về vấn đề này.

3.2. Nhiệm vụ của đề tài

Để đạt được mục tiêu trên đề tài có nhiệm vụ giải quyết những vấn đề sau đây:

- Làm sáng tỏ những vấn đề lý luận chung về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động như: Làm rõ khái niệm và vai trò của về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động, nguyên tắc về nghĩa vụ cung cấp

thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động, hậu quả pháp lý của hành vi vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin...

- Nghiên cứu thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động ở Việt Nam, bao gồm cả việc nghiên cứu về những điểm thiếu sót, chồng chéo, mâu thuẫn, bất cập của pháp luật, đánh giá thực trạng của qui định pháp luật về vấn đề này, để từ đó xác định được những điểm cần sửa đổi, bổ sung trong các văn bản pháp luật hiện hành của Việt Nam.

- Trên cơ sở những bất cập đã được xác định để từ đó đề xuất những kiến nghị, giải pháp pháp lý cụ thể trong việc sửa đổi, bổ sung các qui định pháp luật Việt Nam hiện hành về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động, đồng thời xác định cơ sở lý luận và thực tiễn cần thiết làm căn cứ cho việc đề xuất những kiến nghị và giải pháp cụ thể đó.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của đề tài là các vấn đề pháp lý và thực tiễn về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động ở Việt Nam bao gồm cả các quy định của pháp luật và thực tiễn Việt Nam cũng như các tiêu chuẩn và thực tiễn pháp lý quốc tế có liên quan.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Đề tài nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn của pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động ở Việt Nam. Trong phạm vi nghiên cứu, nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động được hiểu là một nghĩa vụ quan trọng của người sử dụng lao động nhằm bảo đảm lợi ích hài hòa của quan hệ lao động. Phạm vi nghiên cứu trong các doanh nghiệp ở Việt Nam.

5. Phương pháp nghiên cứu

Để giải quyết những vấn đề đã đặt ra, đề tài sử dụng các phương pháp nghiên cứu khác nhau như phương pháp phân tích, tổng hợp, phương pháp so sánh luật học.

Phương pháp phân tích được sử dụng nhằm đánh giá các vấn đề lý luận, các quy định của pháp luật cũng như thực tiễn thực hiện pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan

hệ lao động, các yêu cầu của việc hoàn thiện quy định của pháp luật cũng như những đề xuất sửa đổi, bổ sung một số quy định của pháp luật theo mục đích và nhiệm vụ mà đề tài đã đặt ra.

Phương pháp tổng hợp được sử dụng để đánh giá, tổng kết những vấn đề đã phân tích, chứng minh từ đó rút ra những kết luận, kiến nghị, giải pháp nhằm đạt được mục tiêu của đề tài.

Phương pháp so sánh luật học được sử dụng trong quá trình phân tích những luận điểm khoa học của đề tài. Thông qua nghiên cứu so sánh pháp luật Việt Nam với pháp luật các nước và pháp luật quốc tế. Từ đó rút ra những bài học kinh nghiệm, những kiến nghị phù hợp với thực tiễn Việt Nam.

6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của Luận văn

- Luận văn góp phần phát hiện, hệ thống một số tồn tại, bất cập pháp luật điều chỉnh về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ trong quan hệ lao động.

- Đánh giá thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ trong quan hệ lao động từ đó đề xuất các giải pháp hoàn thiện cũng như thực hiện pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ trong quan hệ lao động.

- Với kết quả nghiên cứu này, đề tài có thể làm tài liệu tham khảo cho các cơ quan trong việc lãnh đạo, điều hành công tác quản lý nhà nước về lao động, công tác xây dựng và hoàn thiện pháp luật, làm tài liệu cho quá trình nghiên cứu, học tập trong các trường Đại học chuyên ngành Luật và Lao động.

7. Bố cục của Luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, Phụ lục, nội dung của luận văn gồm 3 chương, cụ thể như sau:

Chương 1. Những vấn đề lý luận và pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động

Chương 2. Thực trạng pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động ở Việt Nam

Chương 3. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động

Chương 1

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ PHÁP LUẬT VỀ NGHĨA VỤ CUNG CẤP THÔNG TIN CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG

1.1. Khái quát chung về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động

1.1.1. Khái quát về quan hệ lao động

1.1.1.1. Khái niệm quan hệ lao động

Quan hệ lao động là các mối quan hệ cá nhân và tập thể phát sinh trong môi trường lao động chủ yếu giữa NLD và NSDLĐ, bên cạnh đó là sự tham gia của các tổ chức đại diện và cơ quan quản lý nhà nước. Các quan hệ này xoay quanh các vấn đề về quyền và nghĩa vụ giữa các chủ thể liên quan đến việc làm và những nội dung liên quan đến việc làm.

1.1.1.2. Tính chất quan hệ lao động

- *Quan hệ lao động vừa là một quan hệ kinh tế vừa là một quan hệ xã hội*

- *Quan hệ lao động vừa là một quan hệ cá nhân vừa là một quan hệ tập thể*

- *Quan hệ lao động vừa mâu thuẫn vừa thống nhất về lợi ích*

1.1.2. Khái niệm và đặc điểm của nghĩa vụ cung cấp thông tin trong quan hệ lao động

1.1.2.1. Khái niệm nghĩa vụ cung cấp thông tin trong quan hệ lao động

Theo nghĩa khách quan nghĩa vụ cung cấp thông tin trong quan hệ lao động là tổng thể các quy định của pháp luật điều chỉnh nghĩa vụ của các chủ thể tham gia quan hệ lao động trên cơ sở nguyên tắc thiện chí, trung thực phải cung cấp đầy đủ, cần thiết các thông tin nhằm bảo đảm bình đẳng trong quyền và nghĩa vụ của các chủ thể.

Theo nghĩa chủ quan, có thể hiểu nghĩa vụ cung cấp thông tin trong quan hệ lao động là nghĩa vụ cụ thể của các chủ thể trong quá trình xác lập, thực hiện hoặc chấm dứt quan hệ lao động. Theo đó, mỗi bên phải có nghĩa vụ cung cấp đầy đủ, chính xác, kịp thời các thông tin mà pháp luật quy định hoặc nguyên tắc thiện chí buộc phải thực hiện để bảo đảm mối quan hệ lao động được hài hòa, bảo đảm quyền và lợi ích chính

đáng cho các chủ thể, đặc biệt là NLD – bên yếu thế trong quan hệ lao động.

1.1.2.2. Khái niệm nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động

Hiểu theo nghĩa khách quan nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ là tổng thể các quy định của pháp luật điều chỉnh nghĩa vụ của NSDLĐ khi tham gia quan hệ lao động trên cơ sở nguyên tắc thiện chí, trung thực phải cung cấp đầy đủ, cần thiết các thông tin nhằm bảo đảm bình đẳng trong quyền và nghĩa vụ, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho NLD.

Theo nghĩa chủ quan, có thể hiểu nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ là nghĩa vụ cụ thể của NSDLĐ trong quá trình xác lập, thực hiện hoặc chấm dứt quan hệ lao động. Theo đó, NSDLĐ phải có nghĩa vụ cung cấp đầy đủ, chính xác, kịp thời các thông tin mà pháp luật quy định hoặc nguyên tắc thiện chí buộc phải thực hiện để bảo đảm mỗi quan hệ lao động được hài hòa, bảo đảm quyền và lợi ích chính đáng cho NLD – bên yếu thế trong quan hệ lao động.

1.1.2.3. Đặc điểm của nghĩa vụ cung cấp thông tin trong quan hệ lao động

a) *Về chủ thể của nghĩa vụ cung cấp thông tin trong quan hệ lao động*

b) *Nghĩa vụ cung cấp thông tin trong quan hệ lao động xuất phát từ nguyên tắc thiện chí, bình đẳng giữa các chủ thể.*

c) *Nghĩa vụ cung cấp thông tin trong quan hệ lao động giúp cân bằng mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động*

d) *Chủ thể vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin trong quan hệ lao động không tránh khỏi trách nhiệm pháp lý*

1.1.3. Sự cần thiết của việc cung cấp thông tin trong quan hệ lao động

- Thể hiện tính thiện chí, bình đẳng, hợp tác đôi bên cùng có lợi giữa các chủ thể trong quan hệ lao động;

- Cân bằng lợi ích giữa NLD và NSDLĐ trong mỗi quan hệ lao động bất tương xứng;

- Xóa bỏ các khiếm khuyết trong việc thiếu vắng thông tin trong quá trình giao kết, thực hiện và chấm dứt hợp đồng lao động;

- Giúp quá trình thực hiện hợp đồng lao động hiệu quả, tạo nên mỗi quan hệ lao động cân bằng, ổn định lâu dài;

- Hạn chế, xóa bỏ các xung đột lợi ích giữa NLD và NSDLĐ, tránh những tranh chấp phát sinh làm ảnh hưởng xấu đến quan hệ lao động.

1.2. Pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động

1.2.1. Khái niệm pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động

Pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ bao gồm tổng hợp các quy định của nhà nước về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ cho các chủ thể khác bao gồm NLD, Công đoàn và các cơ quan quản lý nhà nước về lao động nhằm mục đích bảo đảm các quyền lợi chính đáng cho NLD trong môi trường quan hệ lao động.

1.2.2. Nội dung pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động

1.2.2.1. Nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ hợp đồng lao động

Trong quan hệ HĐLĐ, để xác lập, giao kết, NLD và NSDLĐ cần bàn bạc, thống nhất về các nội dung cơ bản như vị trí, nội dung công việc, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, điều kiện làm việc, nơi làm việc, lương thưởng... để quá trình giao kết được hiệu quả và HĐLĐ ký kết với sự thiện chí, đòi hỏi thông tin các chủ thể cung cấp cần chính xác và kịp thời.

Không chỉ dừng lại ở quá trình thực xác lập quan hệ HĐLĐ, khi chấm dứt HĐLĐ, pháp luật đòi hỏi NSDLĐ phải có nghĩa vụ cung cấp thông tin cho NLD. Khi HĐLĐ hết hạn, NSDLĐ phải thông báo bằng văn bản cho NLD trong thời hạn theo luật định để NLD nắm bắt được thông tin và có sự chuẩn bị. Khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, NSDLĐ phải báo trước cho NLD để họ có phản hồi hoặc chuẩn bị cho một công việc mới. Khi NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ bằng hình thức xử lý kỷ luật sa thải NLD, NSDLĐ phải thông báo cho NLD biết về hành vi, lỗi của NLD, phải thông báo cho NLD biết, tham gia phiên họp xét kỷ luật và cho ý kiến về việc kỷ luật.

1.2.2.2. Nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động tập thể

Pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ trong quan hệ lao động tập thể được thể hiện thông qua các quy định về đối thoại tại nơi làm việc; Thương lượng tập thể; Ban hành nội quy lao động, thang

lương, bảng lương và nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ với đại diện lao động:

1.2.2.3. Nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ an toàn, vệ sinh lao động

Pháp luật đòi hỏi NSDLĐ phải thông tin đầy đủ, chính xác để NLD nắm bắt được các vấn đề có liên quan đến an toàn lao động, bệnh nghề nghiệp các yếu tố nguy hiểm và phương án bảo vệ...

Bên cạnh đó, NSDLĐ cung cấp thông tin, báo cáo về tình hình thực hiện các quy định về an toàn lao động cho các cơ quan quản lý nhà nước. Tập huấn, cung cấp các thông tin cần thiết cho NLD về các nội dung liên quan đến an toàn, vệ sinh lao động, tai nạn và bệnh nghề nghiệp.

1.2.2.4. Trách nhiệm pháp lý do vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động

Trong quan hệ lao động đặc thù này, mỗi một chế tài đưa ra không chỉ ảnh hưởng đến chủ thể bị áp dụng mà còn tác động đến chủ thể còn lại. Do đó, lựa chọn chế tài để điều chỉnh hành vi vi phạm pháp luật lao động nói chung và vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ nói riêng là vấn đề phức tạp.

1.2.3. Vai trò của pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động

Thứ nhất, tạo cơ sở pháp lý cho việc bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp cho NLD

Thứ hai, là công cụ để nhà nước thực hiện chức năng quản lý của mình

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Chương 1 của luận văn nghiên cứu các vấn đề lý luận và pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động. Mục đích của nghiên cứu này là nhằm tạo cơ sở để giải quyết các nội dung trong những chương tiếp theo. Qua việc nghiên cứu, có thể rút ra các kết luận sau đây:

1. Nghĩa vụ cung cấp thông tin trong quan hệ lao động là hoạt động có vai trò và ý nghĩa quan trọng trong quá trình thực hiện quan hệ lao động giữa NSDLĐ và các chủ thể khác trong quan hệ lao động. Thông qua nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ, các chủ thể khác, đặc biệt là NLD có cơ hội để nắm bắt kịp thời và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp

của mình. Điều này tạo nên môi quan hệ lao động hài hòa, ổn định và phát triển.

2. Nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ trong quan hệ lao động xuất phát từ nguyên tắc thiện chí, hợp tác bình đẳng của các chủ thể tham gia quan hệ lao động. Giúp cân bằng lợi ích giữa NLĐ và NSDLĐ trong môi quan hệ lao động bất tương xứng, xóa bỏ các khiếm khuyết trong việc thiếu vắng thông tin trong quá trình giao kết, thực hiện và chấm dứt hợp đồng lao động từ đó tạo ra quá trình thực hiện hợp đồng lao động hiệu quả, 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, từ đó xây dựng môi quan hệ lao động cân bằng, ổn định lâu dài.

3. Pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ bao gồm tổng hợp các quy định của nhà nước về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ cho các chủ thể khác bao gồm NLĐ, Công đoàn và các cơ quan quản lý nhà nước về lao động nhằm mục đích bảo đảm các quyền lợi chính đáng cho NLĐ trong môi quan hệ lao động. Nội dung pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ bao gồm các vấn đề cơ bản: nghĩa vụ cung cấp thông tin trong quan hệ hợp đồng, nghĩa vụ cung cấp thông tin trong quan hệ lao động tập thể, nghĩa vụ cung cấp thông tin trong quan hệ an toàn, vệ sinh lao động và trách nhiệm pháp lý đối với hành vi vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin.

4. Pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ có vai trò rất lớn trong hoạt động quản lý nhà nước nói chung, quản lý trong lĩnh vực lao động nói riêng. Các quy định pháp luật điều chỉnh vấn đề này là công cụ hữu hiệu để nhà nước thực hiện chức năng của mình. Bên cạnh đó, pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ đóng vai trò quan trọng, tạo ra cơ sở pháp lý cho việc bảo đảm thực hiện quyền và lợi ích hợp pháp cho NLĐ.

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ NGHĨA VỤ CUNG CẤP THÔNG TIN CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM

2.1. Nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ hợp đồng lao động

2.1.1. Đối với giao kết hợp đồng lao động

Theo quy định tại khoản 1 Điều 19 BLLĐ 2012, khi giao kết hợp đồng lao động, NSDLĐ phải cung cấp các thông tin cho NLĐ về công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn lao động, vệ sinh lao động, tiền lương, hình thức trả lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà NLĐ yêu cầu. Những thông tin này là cơ sở để NLĐ tham khảo, cân nhắc để giao kết hợp đồng.

Các quy định về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ trong quan hệ hợp đồng lao động tồn tại những bất cập sau:

Thứ nhất, quy định tại khoản 1 Điều 19 BLLĐ 2012 chỉ điều chỉnh nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ trong giai đoạn tiền hợp đồng. Quy định này không điều chỉnh quá trình thực hiện hợp đồng.

Thứ hai, khoản 1 Điều 19 BLLĐ có hai vấn đề 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 19 BLLĐ 2012 quy định.

Hai là, các vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động là các vấn đề nào? Căn cứ để xác định?

Thứ ba, khoản 1 Điều 19 BLLĐ 2012 khi quy định về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ khi giao kết hợp đồng bỏ sót quy định về hình thức của việc cung cấp thông tin.

2.1.2. Đối với chấm dứt hợp đồng lao động

(i) Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Pháp luật quy định nghĩa vụ thông báo của NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

(ii) Người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã

Một là, Người sử dụng lao động phải xây dựng phương án sử dụng lao động và thông báo cho tổ chức đại diện tập thể lao động biết và tham gia.

Hai là, Người sử dụng lao động sau khi đã xây dựng và thực hiện phương án lao động mà vẫn không thể giải quyết được việc làm cho NLD và phải cho NLD thôi việc thì phải có nghĩa vụ thông báo, tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động và có nghĩa vụ thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.

(iii) Hợp đồng lao động giữa các bên hết hạn

Đối với trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do hết hạn, khoản 1 Điều 47 BLLĐ 2012 quy định NDLĐ phải báo trước cho NLD 15 ngày.

Phân tích các quy định của pháp luật lao động hiện hành về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ khi chấm dứt hợp đồng lao động, có thể thấy một số bất cập sau:

Thứ nhất, khoản 1 Điều 47 BLLĐ 2012 quy định thông tin NSDLĐ cung cấp cho NLD trước khi hết hạn hợp đồng lao động xác định thời hạn là thông tin về thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động. Đây là quy định vừa thiếu vừa không cần thiết.

Thứ hai, pháp luật về lao động hiện hành chưa quy định về nghĩa vụ báo trước của NSDLĐ khi cho NLD thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã.

2.1.3. Trách nhiệm pháp lý do vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ hợp đồng lao động

2.1.3.1. Vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết hợp đồng

Khi một hợp đồng lao động được ký kết có sự khiếm khuyết về thông tin từ phía NLD, giá trị pháp lý của hợp đồng trên như thế nào? Dường như pháp luật về lao động hiện hành không cho chúng ta câu trả lời cụ thể.

2.1.3.2. Vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin khi chấm dứt hợp đồng

Về hậu quả pháp lý của vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin khi chấm dứt hợp đồng lao động. Trường hợp NSDLĐ chấm dứt đúng căn cứ pháp luật nhưng vi phạm về nghĩa vụ thông tin khi không báo trước cho NLD theo quy định tại khoản 2 Điều 38 BLLĐ 2012 thì xử lý như thế nào. Về vấn đề này hiện hay vẫn còn nhiều quan điểm khác nhau.

2.2. Nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động tập thể

2.2.1. Nghĩa vụ cung cấp thông tin trong quan hệ đối thoại, thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể

2.2.1.1. Đối thoại tại nơi làm việc

Trong đối thoại tại nơi làm việc, NSDLĐ có nghĩa vụ cung cấp thông tin cho NLD cũng như tổ chức đại diện tập thể lao động nhằm bảo đảm môi quan hệ lao động hài hòa, ổn định và phát triển. Tuy nhiên, trên thực tế thực hiện các quy định của pháp luật vẫn còn một số hạn chế, khiến hoạt động đối thoại tại nơi làm việc chưa thực sự hiệu quả, từ đó NSDLĐ chưa thực hiện tốt nghĩa vụ cung cấp thông tin của mình, NLD chưa được bảo đảm quyền tiếp cận thông tin dẫn đến chưa tự bảo vệ tốt quyền và lợi ích hợp pháp của mình.

2.2.1.2. Thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể

Phân tích các quy định của pháp luật hiện hành về thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể, có thể rút ra các quy định về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ trong quan hệ này được thể hiện ở các nội dung:

Thứ nhất, trước khi bắt đầu phiên họp thương lượng tập thể ít nhất 10 ngày, người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin về tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh, khi tập thể lao động yêu cầu trừ những bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của người sử dụng lao động;

Thứ hai, trong trường hợp NSDLĐ là bên đưa ra yêu cầu thương lượng tập thể thì chậm nhất 05 ngày làm việc trước khi bắt đầu phiên họp thương lượng tập thể, NSDLĐ phải thông báo bằng văn bản cho đại diện tập thể lao động biết về những nội dung dự kiến tiến hành thương lượng tập thể.

Thứ ba, trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ký kết, NSDLĐ phải gửi một bản thỏa ước lao động tập thể đến cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.

2.2.2. Ban hành nội quy lao động, xây dựng thang lương, bản lương

2.2.2.1. Nội quy lao động

Các quy định về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ trong quan hệ này được thể hiện qua các khía cạnh sau:

Một là, sau khi ban hành nội quy lao động, NSDLĐ phải thông báo đến NLD nội dung của nội quy lao động, niêm yết các nội dung chính ở những nơi cần thiết trong đơn vị theo đúng quy định tại khoản 4 Điều 119 BLLĐ 2012, để NLD biết được các nội dung nội quy lao động và tự lựa chọn cách xử sự cho phù hợp.

Hai là, khoản 4 Điều 119 BLLĐ 2012 quy định trước khi ban hành nội quy lao động, NSDLĐ phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở. Quy định này ghi nhận nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ cho tổ chức đại diện tập thể NLD ở hai nội dung: (i) Người sử dụng lao động phải báo cho tổ chức đại diện tập thể NLD biết về việc ban hành nội quy lao động và (ii) Người sử dụng lao động phải cung cấp cho tổ chức đại diện tập thể lao động nội dung dự thảo nội quy lao động để tổ chức này đóng góp ý kiến.

Ba là, Người sử dụng lao động phải đăng ký nội quy lao động tại cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày ban hành.

Qua phân tích chế tài đối với hành vi vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ trong việc ban hành và áp dụng nội quy lao động có thể thấy tồn tại một số vấn đề sau đây:

Một là, chế tài xử phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm của NSDLĐ khi không thông báo công khai hoặc không niêm yết nội quy lao động ở những nơi cần thiết trong doanh nghiệp quá thấp.

Hai là, việc không niêm yết nội quy lao động có khiến NSDLĐ mất quyền xử lý kỷ luật lao động?

Ba là, pháp luật chưa quy định nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ đối với các văn bản nội bộ có tính chất tương tự khác như các quy chế quản trị, quy chế vận hành, sổ tay văn hóa doanh nghiệp, các quy chế tổ chức và hoạt động khác...

2.2.2.2. Xây dựng, ban hành thang lương, bảng lương, định mức lao động

Thực tiễn áp dụng các quy định về nghĩa vụ cung cấp thông tin trong việc xây dựng thang lương bảng lương trên thực tế chưa thực sự hiệu quả. Thể hiện ở các khía cạnh sau:

Thứ nhất, trong quá trình xây dựng thang lương, bảng lương, đa số hiệp hội doanh nghiệp nước ngoài đều cho rằng việc xây dựng thang lương, bảng lương là công việc nội bộ của doanh nghiệp, nó được xem như là thông tin cạnh tranh thương mại cho nên không cần phải công bố.

Thứ hai, pháp luật hiện hành chưa quy định rõ trình tự thủ tục thông báo thang lương, bảng lương, định mức lao động đến cơ quan quản lý nhà nước về cấp huyện.

2.3. Nghĩa vụ cung cấp thông tin của Người sử dụng lao động trong quan hệ an toàn, vệ sinh lao động

Thứ nhất, Người sử dụng lao động phải có bảng chỉ dẫn về an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với máy, thiết bị, nơi làm việc và đặt ở vị trí dễ đọc, dễ thấy tại nơi làm việc.

Thứ hai, Người sử dụng lao động phải tổ chức huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động cho NLĐ, người học nghề, tập nghề khi tuyển dụng và sắp xếp lao động; hướng dẫn quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động cho người đến thăm quan, làm việc tại cơ sở thuộc phạm vi quản lý của NSDLĐ.

Thứ ba, Người sử dụng lao động phải thông tin đầy đủ về tình hình tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, các yếu tố nguy hiểm, có hại và các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc cho NLĐ.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Qua nghiên cứu thực trạng pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ trong quan hệ lao động, có thể rút ra các kết luận sau:

1. Nội dung pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ trong quan hệ lao động được ghi nhận rã rác trong các chế định như hợp đồng lao động, đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể, an toàn, vệ sinh lao động và hậu quả pháp lý của hành vi vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin trong quan hệ lao động. Trong đó, chủ thể được cung cấp thông tin không chỉ là NLĐ mà còn có tổ chức đại diện tập thể lao động và các cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền.

2. Hầu hết các quy định của pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ trong quan hệ lao động đã được ghi nhận một cách khá đầy đủ, nhằm tạo điều kiện cho NLĐ được tiếp cận thông tin, bảo đảm NSDLĐ chịu trách nhiệm với các hành vi của mình trong quan hệ lao

động cũng như giúp tổ chức đại diện tập thể lao động và các cơ quan quản lý nhà nước thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của mình. Các quy định về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ trong quan hệ lao động đã dần khắc phục được những bất cập, khó khăn, vướng mắc qua thực tiễn áp dụng trước đây. Tạo tiền đề tốt nhằm duy trì, phát triển mối quan hệ lao động hài hòa và ổn định.

3. Bên cạnh những ưu điểm, các quy định của pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ trong quan hệ lao động, dù mới được ban hành chưa lâu nhưng vẫn không thể tránh khỏi những bất cập, kém khả thi khi áp dụng vào thực tế. Những mâu thuẫn, bất cập, kém khả thi này được thể hiện xuyên suốt các quy định về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ. Đặc biệt, pháp luật về lao động hiện hành không hề có quy định chung để điều chỉnh nghĩa vụ của NSDLĐ. Các quy định nằm rải rác dẫn đến thực tiễn áp dụng gặp nhiều khó khăn, thiếu sót. Chế tài xử lý hành vi vi phạm còn nhẹ, chưa mang tính răn đe. Một số quy định tỏ ra không khả thi khi áp dụng vào thực tế.

Thực trạng này đòi hỏi phải hoàn thiện pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ trong quan hệ lao động. Là cơ sở để đề xuất các giải pháp tại chương tiếp theo của luận văn.

Chương 3

PHƯƠNG PHÁP VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ NGHĨA VỤ CUNG CẤP THÔNG TIN CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG

3.1. Phương hướng hoàn thiện pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động

3.1.1. Hoàn thiện các quy định về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động nhằm khắc phục những mâu thuẫn, bất cập của pháp luật khi vận dụng vào thực tiễn

3.1.2. Hoàn thiện các quy định về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động nhằm tạo ra khung pháp lý đầy đủ và hiệu quả cho quan hệ lao động

3.1.3. Hoàn thiện các quy định về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động nhằm hài hòa mối quan hệ của các bên trong quan hệ lao động

3.2. Các giải pháp hoàn thiện pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động

3.2.1. Các giải pháp sửa đổi, bổ sung các quy định chung về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động.

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.

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 mà chúng tôi đã phân tích tại chương hai.

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 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.

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”.

3.2.2. Các giải pháp hoàn thiện pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ hợp đồng lao động

Qua phân tích các quy định của pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ trong giao kết, chấm dứt hợp đồng lao động, có thể đưa ra các giải pháp như sau:

Thứ nhất, bổ sung căn cứ để xác định các thông tin cần cung cấp trong quá trình giao kết hợp đồng thay vì quy định theo hướng liệt kê như hiện nay. Theo đó, như đã phân tích rõ mục đích của việc cung cấp thông tin trong quá trình giao kết hợp đồng nhằm bảo đảm NLĐ có đầy đủ thông tin để quyết định việc giao kết hợp đồng và các điều kiện của hợp đồng. Do đó, chúng tôi cho rằng, cần thiết kế lại khoản 1 Điều 19 như sau:

Khoản 1 Điều 19 Bộ luật lao động cần được thiết kế lại như sau:

Điều 19. Nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết hợp đồng

1. Trường hợp NSDLĐ có thông tin ảnh hưởng đến việc chấp nhận giao kết hợp đồng của NLD thì phải thông báo cho NLD biết.

Thông tin ảnh hưởng đến việc chấp nhận giao kết hợp đồng là những thông tin quan trọng liên quan trực tiếp và cần thiết đối với nội dung của hợp đồng hoặc đặc tính (phẩm chất) của các bên tham gia quan hệ hợp đồng. Đó là các thông tin về cơ cấu tổ chức, tình hình hoạt động, công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn lao động, vệ sinh lao động, tiền lương, hình thức trả lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc chấp nhận giao kết hợp đồng lao động...”

Thứ hai, sửa đổi, bổ sung khoản 1 Điều 47 BLLĐ 2012 theo hướng trước khi hết hạn hợp đồng lao động xác định thời hạn, NSDLĐ phải thông báo bằng văn bản cho NLD biết về thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động và việc NSDLĐ có đề xuất tiếp tục giao kết hợp đồng lao động với NLD hay không.

Thứ ba, bên cạnh đó, cần bổ sung vào Nghị định 95/2013/NĐ-CP và Nghị định 88/2015/NĐ-CP chế tài về xử lý vi phạm hành chính đối với hành vi không thông báo của NSDLĐ theo quy định tại khoản 1 Điều 47 nhằm bảo đảm cơ chế răn đe NSDLĐ thực hiện nghĩa vụ của mình.

Thứ tư, bổ sung quy định về nghĩa vụ báo trước của NSDLĐ khi cho NLD thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã.

Thứ năm, các giải pháp hoàn thiện trách nhiệm pháp lý do vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ hợp đồng lao động bao gồm:

Một là, cần rà soát các quy định về chế tài xử phạt vi phạm hành chính tại Nghị định 95/2013/NĐ-CP và Nghị định 88/2015/NĐ-CP theo hướng các quy định về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ đã được BLLĐ và các văn bản hướng dẫn thi hành cần có chế tài xử phạt khi NSDLĐ có hành vi vi phạm.

Hai là, BLLĐ cần có quy định cụ thể để xác định hậu quả pháp lý của hợp đồng lao động khi có hành vi vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ.

Ba là, cần thống nhất cách hiểu về các quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo hướng, trường hợp NSDLĐ vi phạm thời gian báo trước được xem là đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật và áp dụng các quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật để xử lý.

3.2.3. Các giải pháp hoàn thiện pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động tập thể

Thứ nhất, nghiên cứu để bổ sung, quy định rõ về các hình thức đối thoại tại nơi làm việc, tạo cơ sở để hoạt động đối thoại tại nơi làm việc diễn ra hiệu quả.

Thứ hai, nâng cao mức chế tài đối với các hành vi vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ trong quan hệ lao động.

Thứ ba, bổ sung nguyên tắc trong việc xử lý kỷ luật lao động đó là không được xử lý kỷ luật lao động nếu NSDLĐ chưa thông báo công khai nội quy lao động, chưa niêm yết nội quy lao động tại nơi làm việc.

Thứ tư, bổ sung các nghĩa vụ nêu trên của NSDLĐ đối với các quy chế nội bộ, các văn bản mang tính chất điều chỉnh mối quan hệ giữa NLĐ và NSDLĐ mà có sự bắt buộc phải tuân theo của NLĐ.

Thứ năm, bổ sung quy định về trình tự thủ tục thông báo thang lương, bảng lương, định mức lao động đến cơ quan quản lý nhà nước về cấp huyện.

3.2.4. Các giải pháp khác

Thứ nhất, tăng cường tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật đến NSDLĐ và NLĐ để họ nắm rõ các quy định của pháp luật lao động về quyền và nghĩa vụ của mình.

Thứ hai, nâng cao vai trò, hiệu quả hoạt động của các tổ chức đại diện tập thể lao động.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Trên cơ sở phân tích các vấn đề về lý luận của pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ tại chương 1, đánh giá thực trạng pháp luật về những bất cập, vướng mắc trong quá trình áp dụng, nội dung chương 3 của luận văn đã đưa ra phương hướng hoàn thiện và các giải pháp cụ thể nhằm sửa đổi, bổ sung các quy định của pháp luật hiện hành về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ trong quan hệ lao động.

1. Hoàn thiện pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ trong quan hệ lao động trước hết nhằm khắc phục những mâu thuẫn, bất cập của pháp luật khi vận dụng vào thực tiễn, tạo cơ sở pháp lý để bảo vệ tốt hơn quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ. Các quy định này nằm trong tổng thể các quy định của pháp luật về lao động, nhằm tạo ra khung pháp lý hoàn chỉnh, điều chỉnh hiệu quả quan hệ lao động, qua đó, giúp hài hòa mối quan hệ giữa các bên, tạo ra môi trường lao động ổn định và phát triển.

2. Nội dung của chương 3 đã đưa ra các giải pháp cụ thể nhằm hoàn thiện pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ trong quan hệ lao động. Các giải pháp tập trung chủ yếu ở việc cần phải ghi nhận nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ trong quan hệ lao động là một trong những nghĩa vụ cơ bản, cần phải bảo đảm thực hiện nhằm bảo vệ quyền lợi tốt nhất cho NLĐ. Theo đó, pháp luật cần có các quy định chung nhằm điều chỉnh nghĩa vụ này.

3. Bên cạnh việc quy định chung để điều chỉnh nghĩa vụ của NSDLĐ trong việc cung cấp thông tin, các quy định về nghĩa vụ của NSDLĐ trong các chế định cụ thể như giao kết, chấm dứt hợp đồng, thương lượng, thỏa ước lao động tập thể, xây dựng, ban hành và áp dụng thang lương, bảng lương, nội quy lao động, hậu quả pháp lý của hành vi vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin cần được sửa đổi, bổ sung và hoàn thiện nhằm bảo đảm thực hiện hiệu quả trên thực tế.

KẾT LUẬN

Qua nghiên cứu đề tài *“Nghĩa vụ cung cấp thông tin của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động theo pháp luật Việt Nam”* luận văn đã cố gắng làm sáng tỏ các vấn đề lý luận cũng như thực trạng các quy định của pháp luật lao động hiện hành, từ đó đưa ra các giải pháp sửa đổi, bổ sung nhằm hoàn thiện pháp luật. Qua đó, có thể rút ra các kết luận sau:

1. Quan hệ lao động là các mối quan hệ cá nhân và tập thể phát sinh trong môi trường lao động chủ yếu giữa NLD và NSDLĐ, bên cạnh đó là sự tham gia của các tổ chức đại diện và cơ quan quản lý nhà nước. Các quan hệ này xoay quanh các vấn đề về quyền và nghĩa vụ giữa các chủ thể liên quan đến việc làm và những nội dung liên quan đến việc làm.

2. Nghĩa vụ cung cấp thông tin trong quan hệ lao động xuất phát từ nguyên tắc trung thực, thiện chí, hợp tác cùng phát triển. Khi tham gia quan hệ lao động, mỗi một chủ thể đều có mục đích riêng của mình. Để đạt được mục đích đó, cần thiết họ phải được cung cấp đầy đủ thông tin mà nguyên tắc thiện chí, trung thực đòi hỏi phía chủ thể bên kia phải thực hiện. Trong quan hệ lao động, với tư cách chủ thể nắm lợi thế và các thông tin quan trọng ảnh hưởng đến việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của các chủ thể, pháp luật đòi hỏi NSDLĐ phải có trách nhiệm, nghĩa vụ cung cấp đầy đủ, chính xác và kịp thời thông tin cho NLD cũng như các chủ thể khác của quan hệ lao động.

3. Nội dung của pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ trong quan hệ lao động bao gồm các vấn đề sau: nghĩa vụ cung cấp thông tin trong giao kết hợp đồng, chấm dứt hợp đồng lao động; nghĩa vụ cung cấp thông tin trong quan hệ lao động tập thể bao gồm đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, ký kết thỏa ước lao động tập thể, xây dựng nội quy lao động, thang lương, bảng lương; nghĩa vụ cung cấp thông tin trong quan hệ an toàn, vệ sinh lao động và quy định về hậu quả pháp lý của hành vi vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ trong quan hệ lao động. So với trước đây, pháp luật về lao động dần hoàn thiện, trong đó có các quy định về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ. Điều này góp phần bảo vệ tốt hơn NLD trong môi trường quan hệ đặc thù này.

4. Bên cạnh những tiến bộ, tích cực, pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ trong quan hệ lao động qua quá trình áp dụng

vào thực tế phát sinh những mâu thuẫn, bất cập và kém tính khả thi, những bất cập này thể hiện ở hầu hết các quy định của pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ. Từ các quy định về hợp đồng lao động đến các quy định về quan hệ lao động tập thể, an toàn, vệ sinh lao động và hậu quả pháp lý của hành vi vi phạm. Đặc biệt, pháp luật hiện hành không có quy định chung nhằm điều chỉnh nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ trong quan hệ lao động.

5. Thực trạng trên đòi hỏi phải hoàn thiện hơn nữa các quy định của pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ trong quan hệ lao động. Những kiến nghị, giải pháp trên cơ sở những mâu thuẫn, bất cập đã phân tích. Những giải pháp này đòi hỏi phải đồng bộ với hệ thống pháp luật hiện hành, khắc phục những bất cập của pháp luật và phù hợp với thực tiễn nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Trên cơ sở tạo ra một môi quan hệ lao động hài hòa ổn định và phát triển.

6. Các nhóm giải pháp hoàn thiện pháp luật tập trung ở các nội dung sau: (i) đưa ra quy định chung nhằm điều chỉnh nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ trong quan hệ lao động, trong đó nêu rõ căn cứ để xác định thông tin cần cung cấp, làm rõ hình thức của việc cung cấp thông tin; (ii) các giải pháp sửa đổi, bổ sung các quy định về nghĩa vụ cung cấp thông tin trong quan hệ hợp đồng lao động theo hướng quy định chặt chẽ, rõ ràng và đầy đủ hơn nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ; (iii) các giải pháp hoàn thiện pháp luật trong môi quan hệ lao động tập thể; (iv) các giải pháp liên quan đến chế tài và hậu quả pháp lý, trong đó cần nâng cao mức xử phạt vi phạm hành chính và làm rõ hậu quả pháp lý của hành vi vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin.

7. Pháp luật về nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ trong quan hệ lao động là một vấn đề phức tạp cả về lý luận lẫn thực tiễn. Nghiên cứu và hoàn thiện pháp luật góp phần nâng cao ý thức, trách nhiệm của NSDLĐ trong việc cung cấp thông tin cho NLĐ và các chủ thể khác. Qua đó, bảo đảm tốt quyền lợi cho NLĐ, chủ thể cần được bảo vệ trong môi quan hệ lao động. Trong phạm vi luận văn, các vấn đề chuyên sâu liên quan đến chế tài xử phạt vi phạm hành chính, các biện pháp khắc phục hậu quả, nghĩa vụ cung cấp thông tin của NSDLĐ trong các chế định riêng biệt, đặc thù như lao động trẻ em, lao động là người cao tuổi, lao động giúp việc gia đình... tác giả chưa thể đề cập đến. Tác giả coi đây là hướng nghiên cứu tiếp theo khi có điều kiện./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

TÀI LIỆU TRONG NƯỚC

1. Nguyễn Thị Quế Anh (2004), *Một số vấn đề về bảo hộ bí mật kinh doanh và hoàn thiện pháp luật bảo hộ bí mật kinh doanh ở Việt Nam*, Tạp chí khoa học ĐHQGHN, Kinh tế - Luật, số 3/2004.
2. Nguyễn Thu Ba (2012), “*Thương lượng tập thể cơ sở pháp lý góp phần ổn định, hài hòa quan hệ lao động*”, Tạp chí Lao động và Xã hội, số 442/2012.
3. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2011), *Dự thảo tờ trình Chính phủ dự án luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động*.
4. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2011), *Báo cáo tổng kết đánh giá 15 năm thi hành Bộ luật lao động*.
5. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2014), *Thông tư 29/2015/TT-BLĐTBXH hướng dẫn thực hiện một số điều về thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể và giải quyết tranh chấp lao động quy định tại Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động*.
6. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2018), *Báo cáo tổng kết thi hành Bộ luật lao động 2012*, Hà Nội.
7. Bộ Tư pháp, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2012), *Đề cương giới thiệu Bộ luật lao động năm 2012*.
8. Nguyễn Văn Bình (2014), *Hoàn thiện pháp luật về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Luật học, Hà Nội.
9. Chính phủ (2013), *Nghị định 95/2013/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*.
10. Chính phủ (2014), *Nghị định số 03/2014/NĐ-CP, ngày 16/1/2014 quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về việc làm*.
11. Chính phủ (2015), *Nghị định số 88/2015/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 95/2013/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*.

12. Chính phủ (2015), *Nghị định số 05/2015/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động*.
13. Nguyễn Hữu Chí (2002), "*Hợp đồng lao động trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam*", Luận án tiến sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
14. Nguyễn Hữu Chí (2002), "*Chấm dứt hợp đồng lao động*", Tạp chí Nhà nước và pháp luật, số 9/2002.
15. Nguyễn Hữu Chí (2003), *Pháp luật hợp đồng lao động Việt Nam - Thực trạng và phát triển*, Nxb Lao động - xã hội, Hà Nội.
16. Đỗ Thị Dung (2014), *Pháp luật về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Luật học, Hà Nội.
17. Đào Mộng Điệp (2014), *Quyền tiếp cận thông tin của người lao động trong pháp luật lao động Việt Nam*, Tạp chí Luật học, số 9/2014.
18. Đào Mộng Điệp (2014), *Pháp luật về đại diện lao động ở Việt Nam – Thực trạng và hướng hoàn thiện*, Luận án tiến sĩ Luật học, Hà Nội.
19. Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội (2004), *Giáo trình lý luận chung về Nhà nước và Pháp luật*, NXB ĐHQGHN, Hà Nội.
20. 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, số đặc biệt 6/2015.
21. Nguyễn Bình Minh, Hà Công Anh Bảo (2017), *Nghĩa vụ cung cấp thông tin trong giai đoạn tiền hợp đồng - Pháp luật Việt Nam và một số nước trên thế giới*, tạp chí Kinh tế đối ngoại, số 86/2017.
22. Phạm Thị Thúy Nga (2008), "*Sự phụ thuộc pháp lý - dấu hiệu đặc trưng nhất trong quan hệ hợp đồng lao động*", Tạp chí Nhà nước và pháp luật, số 8/2008.
23. Quốc hội (1994), *Bộ luật Lao động 1994*.
24. Quốc hội (2012), *Bộ luật Lao động 2012*.
25. Quốc hội (2015), *Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015*.
26. Quốc hội (2015), *Bộ luật dân sự 2015*.
27. Lê Trường Sơn (2014), *Hệ quả pháp lý do vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin tiền hợp đồng trong pháp luật các nước và kinh nghiệm cho Việt Nam*, tạp chí Khoa học pháp lý, số 06 (85)/2014.

28. Nguyễn Thị Hoa Tâm (2013), *Pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động - Những vấn đề lý luận và thực tiễn*, Luận án tiến sĩ luật học, Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh.
29. Vương Thị Thái (2007), *Chấm dứt hợp đồng lao động theo pháp luật Việt Nam*, Luận văn thạc sĩ Luật học, Hà Nội.
30. Lê Thị Hoài Thu (1999), *Hợp đồng lao động – Chế định cơ bản của Luật Lao động Việt Nam*, tạp chí Khoa học, ĐHQG, số 1/1999.
31. Lê Thị Hoài Thu, chủ nhiệm (2012), *Pháp luật về quan hệ lao động Việt Nam – Thực trạng và phương hướng hoàn thiện*, đề tài nghiên cứu khoa học cấp ĐHQG, Hà Nội.
32. Lê Thị Phương Thúy (2008), *An toàn, vệ sinh lao động đối với lao động nữ trong pháp luật lao động Việt Nam*, Luận văn thạc sĩ Luật học, Hà Nội.
33. Phan Thị Thủy (2013), *Quyền chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động trong pháp luật lao động Việt Nam*, Luận văn thạc sĩ Luật học, Hà Nội.
34. Trường Đại học Luật Hà Nội (2011), *Giáo trình Luật Lao động Việt Nam*, NXB Công an nhân dân, Hà Nội.
35. Hoàng Thị Hải Yên, Nguyễn Thị Kiều My (2017), *Hậu quả pháp lý đối với hành vi vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin tiền hợp đồng trong pháp luật cộng hòa Pháp*, Tạp chí Tòa án nhân dân, Số 18/2017.

TÀI LIỆU NƯỚC NGOÀI

36. David Macdonald and Caroline Vandenabeele (1996), *Glossary of Industrial Relations and Related Terms*, International Labour Organisation, ILO Regional Office for Asia and the Pacific, Bangkok.
37. Bộ luật lao động Pháp.
38. Pháp lệnh ngày 22/9/2017 về Đàm phán tập thể số 1385

WEBSITE

39. <http://dantri.com.vn/kinh-doanh/tru-luong-cong-nhan-vi-di-toiletqua-4-lan-mot- ngay-757712.htm>.
40. <https://news.zing.vn/nhung-quy-dinh-ky-quac-cua-sep-cong-ty-viet-post492942.html>, truy cập ngày 5/8/2018.