

# BÀN VỀ HỢP ĐỒNG CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG

● NGUYỄN THỊ CẨM YẾN

## TÓM TẮT:

Bài viết tập trung nghiên cứu về hợp đồng cho thuê lại lao động theo quy định pháp luật hiện hành. Từ quy định của Bộ luật Lao động 2019, tác giả đề xuất giải pháp góp phần hoàn thiện pháp luật về hợp đồng cho thuê lại lao động, cũng như nâng cao thực thi nội dung này nhằm bảo vệ quyền lợi cho người lao động.

**Từ khóa:** cho thuê lại lao động, hợp đồng.

## 1. Đặt vấn đề

Theo quy định của pháp luật lao động, cho thuê lại lao động (CTLLĐ) là việc người lao động (NLĐ) giao kết hợp đồng lao động với một người sử dụng lao động là doanh nghiệp CTLLĐ, sau đó NLĐ được chuyển sang làm việc và chịu sự điều hành của người sử dụng lao động khác mà vẫn duy trì quan hệ lao động với người sử dụng lao động đã giao kết hợp đồng lao động. Theo đó, nguyên tắc hoạt động CTLLĐ được Bộ luật Lao động (BLLĐ) 2019 xác định rằng hợp đồng lao động tối đa là 12 tháng; đáp ứng tạm thời sự gia tăng đột ngột về nhu cầu sử dụng lao động trong khoảng thời gian nhất định; thay thế (NLĐ) trong thời gian nghỉ thai sản, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc phải thực hiện các nghĩa vụ công dân; có nhu cầu sử dụng lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao.

Bên thuê lại lao động không được sử dụng lao động thuê lại trong trường hợp thay thế NLĐ đang trong thời gian thực hiện quyền đình công, giải

quyết tranh chấp lao động; không có thỏa thuận cụ thể về trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp của NLĐ thuê lại với doanh nghiệp cho thuê lại lao động; thay thế NLĐ buộc thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ, vì lý do kinh tế hoặc chia, tách, hợp nhất, sáp nhập.

Tuy nhiên, trong quá trình giao kết hợp đồng CTLLĐ, bên cho thuê lại lao động thực tế vẫn chưa thực hiện đúng một số nguyên tắc và nội dung trên.

## 2. Nội dung cơ bản của hợp đồng cho thuê lại lao động

Hợp đồng CTLLĐ là một nội dung không thể thiếu trong pháp luật CTLLĐ. Đây là cơ sở xác lập quan hệ CTLLĐ giữa doanh nghiệp CTLLĐ và doanh nghiệp thuê lại lao động. Giữa doanh nghiệp CTLLĐ và doanh nghiệp thuê lại lao động ký kết với nhau một hợp đồng dịch vụ gọi là hợp đồng CTLLĐ. Với sự chuyển giao lao động từ doanh nghiệp này sang doanh nghiệp khác đồng nghĩa với việc doanh nghiệp thuê lại lao động được nắm

quyền điều hành quyền quản lý NLD cũng như phải bảo đảm các quyền lợi cơ bản khác cho NLD thuê lại trong suốt quá trình NLD làm việc tại doanh nghiệp thuê lại lao động.

Pháp luật Việt Nam quy định khá cụ thể về hợp đồng CTLLĐ. Theo đó, hợp đồng CTLLĐ phải được lập thành văn bản với các nội dung chính như: nơi làm việc vị trí việc làm cần sử dụng lao động thuê lại nội dung cụ thể của công việc yêu cầu cụ thể đối với NLD thuê lại; thời hạn thuê lại lao động; thời gian bắt đầu làm việc của NLD; thời giờ làm việc thời giờ nghỉ ngơi điều kiện an toàn lao động vệ sinh lao động tại nơi làm việc; nghĩa vụ của mỗi bên đối với NLD. Ngoài ra, hợp đồng CTLLĐ không được có những thỏa thuận về quyền lợi của NLD thấp hơn so với hợp đồng lao động mà doanh nghiệp cho thuê lại đã ký với NLD. Đây là một nội dung quan trọng nhằm bảo đảm tối đa quyền lợi cho NLD khi hợp đồng CTLLĐ giao kết không có sự chứng kiến thỏa thuận can thiệp của NLD.

Bên cạnh đó, doanh nghiệp CTLLĐ và doanh nghiệp thuê lại lao động phải thỏa thuận cụ thể về trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động bệnh nghề nghiệp đối với NLD trong hợp đồng CTLLĐ. Nếu không có nội dung này, các bên sẽ không được phép tiến hành CTLLĐ. Trách nhiệm của doanh nghiệp CTLLĐ và doanh nghiệp thuê lại lao động khi NLD thuê lại bị tai nạn lao động đã được đề cập rõ hơn tại Điều 65 của Luật An toàn vệ sinh lao động 2015 (có hiệu lực từ ngày 01/7/2016) được Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam Khóa XIII thông qua tại Kỳ họp thứ 9 ngày 25/6/2015. Theo đó, doanh nghiệp CTLLĐ có trách nhiệm “Phối hợp và kiểm tra bên thuê lại lao động thực hiện việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động cho NLD thuê lại. Trường hợp bên thuê lại lao động không thực hiện đầy đủ các cam kết về bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động trong hợp đồng CTLLĐ đã ký kết, doanh nghiệp CTLLĐ phải chịu trách nhiệm trong việc bảo đảm đầy đủ quyền lợi của NLD thuê lại; Bên thuê lại lao động có trách nhiệm sau đây: thực hiện đầy đủ các cam kết trong hợp đồng thuê lại lao động; không được phân biệt đối xử về an toàn, vệ sinh lao động đối

với NLD thuê lại so với NLD của mình; khi xảy ra tai nạn lao động, sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động đối với NLD thuê lại, phải kịp thời sơ cứu, cấp cứu cho nạn nhân, đồng thời thông báo ngay với doanh nghiệp cho thuê lao động và thực hiện khai báo, điều tra theo quy định. NLD thuê lại phải tuân thủ nội quy, quy trình và biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động của bên thuê lại lao động...”

Có thể thấy, quy định của Luật An toàn vệ sinh lao động 2015 đã phân định trách nhiệm của các bên đối với vấn đề an toàn lao động vệ sinh lao động. Trong đó, doanh nghiệp CTLLĐ có trách nhiệm thỏa thuận trong hợp đồng CTLLĐ điều khoản về vấn đề này phối hợp kiểm tra bên thuê lại lao động thực hiện việc bảo đảm an toàn vệ sinh lao động cho NLD thuê lại chịu trách nhiệm trong việc bảo đảm đầy đủ quyền lợi của NLD thuê lại trong trường hợp xảy ra sự cố mà doanh nghiệp thuê lại lao động không đáp ứng được. Doanh nghiệp thuê lại lao động phải thực hiện các cam kết đảm bảo sự công bằng không có sự phân biệt đối xử trong việc áp dụng điều kiện an toàn lao động vệ sinh lao động đối với NLD. Mặt khác, NLD trong quá trình làm việc tại doanh nghiệp thuê lại lao động cũng có quyền yêu cầu doanh nghiệp thực hiện theo đúng hợp đồng lao động của hợp đồng CTLLĐ, có quyền khiếu nại yêu cầu bồi thường khi sự cố xảy ra. Tuy nhiên, bản thân NLD cũng phải tuân thủ nội quy lao động quy trình làm việc tuân thủ sự điều hành quản lý chỉ đạo trực tiếp của doanh nghiệp thuê lại lao động trong suốt quá trình làm việc tại doanh nghiệp đó. Có như vậy, quyền lợi của các bên mới được bảo đảm quan hệ CTLLĐ mới được duy trì và phát triển.

Hợp đồng CTLLĐ, BLLĐ 2019 có quy định rõ hơn so với BLLĐ 2012. Song quy định doanh nghiệp cho thuê lại lao động và bên thuê lại lao động phải ký kết hợp đồng cho thuê lại lao động bằng văn bản và được làm thành 02 bản, mỗi bên giữ 01 bản. Theo đó, nội dung chủ yếu của hợp đồng CTLLĐ bao gồm: địa điểm làm việc, vị trí việc làm cần sử dụng lao động thuê lại, nội dung cụ thể của công việc, yêu cầu cụ thể đối với người

lao động thuê lại; thời hạn thuê lại lao động; thời gian bắt đầu làm việc của người lao động thuê lại; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, điều kiện an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc; trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; nghĩa vụ của mỗi bên đối với người lao động. Thiết nghĩ, đây cũng là những quy định mang tính chất chung, định hướng. Chính phủ Việt Nam sẽ ban hành thêm văn bản để hướng dẫn chi tiết nhằm bảo đảm tối đa lợi ích của NLD thuê lại, cũng như làm rõ vai trò trách nhiệm của doanh nghiệp CTLLĐ và doanh nghiệp thuê lại lao động khi xảy ra tai nạn lao động.

Pháp luật lao động Việt Nam cũng xác định rõ hình thức của hợp đồng CTLLĐ. Theo đó, doanh nghiệp CTLLĐ và bên thuê lại lao động phải ký kết hợp đồng.

CTLLĐ bằng văn bản lập thành 2 bản, mỗi bên giữ 1 bản. Như vậy, pháp luật Việt Nam đã xác định rõ hình thức và nội dung cơ bản của hợp đồng CTLLĐ.

Bên cạnh việc quy định về nội dung hình thức của hợp đồng CTLLĐ, vấn đề thời hạn của hợp đồng cũng được pháp luật Việt Nam quy định khá cụ thể: “Thời hạn CTLLĐ tối đa không quá 12 tháng”.

Như vậy, thời hạn của hợp đồng CTLLĐ ở Việt Nam được xác định là 12 tháng, mà không phụ thuộc vào tính chất của công việc CTLLĐ nhu cầu thuê lại lao động của doanh nghiệp thuê lại lao động pháp luật Việt Nam xác định luôn thời gian của hợp đồng CTLLĐ tối đa là 12 tháng. Nhiều ý kiến cho rằng, với thời hạn tối đa 12 tháng cho hợp đồng CTLLĐ ở Việt Nam dường như quá ngắn.

### **3. Mục đích của hợp đồng cho thuê lại lao động**

Xét về bản chất mục đích của hoạt động CTLLĐ là đáp ứng tạm thời sự gia tăng đột ngột về nhân lực trong khoảng thời gian nhất định; thay thế NLD trong thời gian nghỉ thai sản bị tai nạn lao động bệnh nghề nghiệp hoặc phải thực hiện các nghĩa vụ công dân,... thì việc giới hạn thời gian CTLLĐ ở 12 tháng về cơ bản phù hợp với mục đích điều chỉnh và nhu cầu của các bên. Tuy nhiên, xét từ thực tiễn hoạt động sản xuất -

kinh doanh của doanh nghiệp đối với những công việc yêu cầu về trình độ chuyên môn kỹ thuật cao hơn hoặc công việc cần nhiều hơn 12 tháng để hoàn thành công việc, thì thời gian 12 tháng có khi lại trở thành quá ngắn để có thể thỏa mãn nhu cầu mục đích của doanh nghiệp thuê lại lao động. Mặt khác, bản thân NLD trong nhiều trường hợp khoảng thời gian 12 tháng vừa đủ để NLD làm quen với môi trường mới quy trình làm việc, tính chất công việc mới tại doanh nghiệp thuê lại lao động thì đã hết thời hạn hợp đồng. Điều này sẽ là cản trở việc gia tăng năng suất, thậm chí là nguy cơ đẩy NLD mất đi cơ hội việc làm, cơ hội tăng lương, cơ hội có một công việc tốt hơn tại chính doanh nghiệp thuê lại lao động. Tất nhiên, chúng ta hoàn toàn có thể điều chỉnh theo sự vận động của thị trường lao động, cũng như sự phát triển của nền kinh tế - xã hội.

Pháp luật Việt Nam đã xác định rõ hình thức và nội dung cơ bản của hợp đồng CTLLĐ trong BLLĐ 2019. Theo đó hợp đồng CTLLĐ phải được lập thành văn bản với các nội dung chính như: nơi làm việc vị trí việc làm cần sử dụng lao động thuê lại nội dung cụ thể của công việc yêu cầu cụ thể đối với NLD thuê lại; thời hạn thuê lại lao động; thời gian bắt đầu làm việc của NLD; thời giờ làm việc thời giờ nghỉ ngơi điều kiện an toàn lao động vệ sinh lao động tại nơi làm việc; nghĩa vụ của mỗi bên đối với NLD. Ngoài ra, hợp đồng CTLLĐ không được có những thỏa thuận vì quyền lợi ích của NLD thấp hơn so với hợp đồng lao động mà doanh nghiệp cho thuê lại đã ký với NLD.

Về thời hạn của hợp đồng CTLLĐ, pháp luật Việt Nam xác định thời gian của hợp đồng CTLLĐ tối đa 12 tháng. Việc giới hạn thời gian CTLLĐ ở 12 tháng vì cơ bản phù hợp với mục đích điều chỉnh và nhu cầu của các bên. Tuy nhiên, xét từ thực tiễn hoạt động sản xuất kinh - doanh của doanh nghiệp trong điều kiện kinh tế - xã hội Việt Nam hiện nay chưa thực sự phù hợp. Vì thời hạn này ngắn, không đủ để các chủ thể tham gia thực hiện trọn vẹn công việc của mình trong xuyên suốt quá trình làm việc và sự thay đổi về ký lại hợp đồng CTLLĐ sẽ ảnh hưởng đến cho các bên về những nội dung có liên quan đã giao kết.

#### **4. Kết luận**

Nội dung về hợp đồng CTLLĐ trong hợp đồng cho thuê lại lao động BLLĐ 2019 được kế thừa từ BLLĐ 2012. Tuy nhiên, điều khoản về trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đã được thêm vào nhằm gia tăng trách

nhiệm cho bên thuê lại lao động đối với người lao động làm việc trực tiếp với họ. Điều này sẽ góp phần bảo vệ quyền lợi cho người lao động khi làm việc trong môi trường khắc nghiệt có ảnh hưởng đến sức khỏe; đồng thời nên xem xét lại thời hạn 12 tháng ■

#### **TÀI LIỆU THAM KHẢO:**

1. Quốc hội (2012), *Bộ luật Lao động năm 2012*, Hà Nội.
2. Quốc hội (2019), *Bộ luật Lao động năm 2019*, Hà Nội.
3. Quốc hội (2015), *Luật An toàn, vệ sinh lao động*, Hà Nội.
4. Chính phủ (2019). *Nghị định số 29/2019/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành Khoản 3 Điều 54 BLLĐ 2019*, Hà Nội.
5. Đào Mộng Điệp (2016), Cho thuê lại lao động - Những vấn đề pháp lý đặt ra và giải pháp hoàn thiện, *Tạp chí Luật học* (số 5) tr. 3 - 8.

**Ngày nhận bài: 8/2/2021**

**Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 18/2/2021**

**Ngày chấp nhận đăng bài: 28/2/2021**

*Thông tin tác giả:*

**NGUYỄN THỊ CẨM YẾN**

**Ban Dân vận Huyện ủy Đất Đỏ, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu**

## **SOME ISSUES RELATED TO THE LABOUR SUBLEASING**

● **NGUYEN THI CAM YEN**

Central Mass Mobilization Commission of the Communist Party  
of Vietnam in Dat Do District, Ba Ria - Vung Tau Province

#### **ABSTRACT:**

This article examines the labour subleasing contract in accordance with current Vietnamese regulations. Based on the 2019 Law on Labour, some solutions are proposed to enhance the effectiveness of regulations on labour subleasing in order to protect the interests of employees.

**Keywords:** labour sublease, contract.