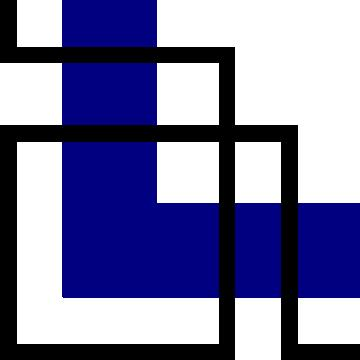
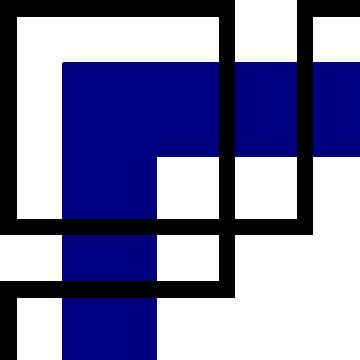
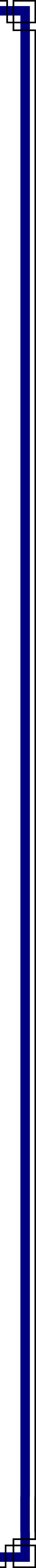
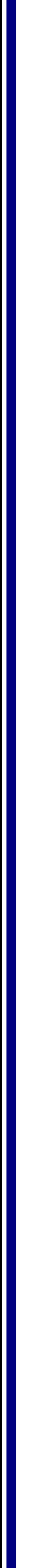
**ĐẠI HỌC QUỐC GIA TP HỒ CHÍ MINH TRƯỜNG ĐẠI HỌC BÁCH KHOA**







BÀI TẬP LỚN

**MÔN PHÁP LUẬT VIỆT NAM ĐẠI CƯƠNG**

ĐỀ TÀI:

**NHẬN DIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG**

**THEO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019**

**LỚP DL08 --- NHÓM 11 --- HK 233**

**Giảng viên hướng dẫn: Cao Hồng Quân**

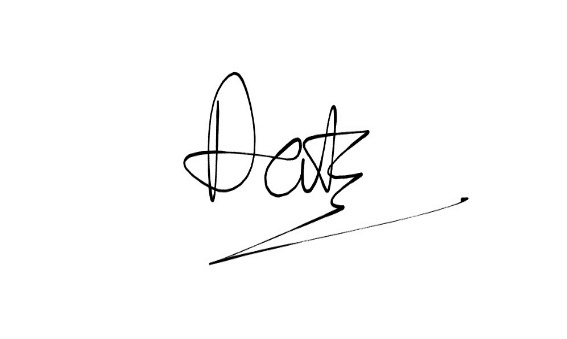
|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Sinh viên thực hiện** | **Mã số sinh viên** | **Điểm số** |
| Nguyễn Duy Anh | 2310091 |  |
| Nguyễn Quốc Đạt | 2210694 |  |
| Nguyễn Thanh Khánh | 2211527 |  |
| Lê Ngọc Lễ | 2311840 |  |
| Vương Nhật Minh | 2212094 |  |
| Nguyễn Trọng Nguyên | 2312374 |  |

*Thành phố Hồ Chí Minh – 2024*

**BÁO CÁO PHÂN CÔNG NHIỆM VỤ VÀ KẾT QUẢ THỰC HIỆN ĐỀ TÀI CỦA TỪNG THÀNH VIÊN NHÓM 11**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **STT** | **Họ và tên** | **MSSV** | **Nhiệm vụ** | **Kết quả (%)** | **Chữ ký** |
| 1 | Nguyễn Duy Anh | 2310091 | Chương 2 – 2.2 | 100% |  |
| 2 | Nguyễn Quốc Đạt | 2210694 | Chương 2 – 2.2  Sưu tầm bản án | 100% |  |
| 3 | Nguyễn Thanh Khánh | 2211527 | Chương 2 – 2.1 | 100% |  |
| 4 | Lê Ngọc Lễ | 2311840 | Chương 1-1.1+1.3 | 100% |  |
| 5 | Vương Nhật Minh | 2212094 | Chương 1 – 1.2 | 100% |  |
| 6 | Nguyễn Trọng Nguyên | 2312374 | Làm Word  Phần mở đầu + kết luận | 100% |  |

**NHÓM TRƯỞNG**

**

Nguyễn Quốc Đạt

*(Thông tin liên hệ: SĐT:* 0393943968 *:,*

*EMAIL:* dat.nguyenquoc22itbk[@hcmut.edu.vn*)*](mailto:tinh.le23112003@hcmut.edu.vn)

**NHỮNG TỪ VIẾT TẮT**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **STT** | **Ý nghĩa - nội dung** | **Từ viết tắt** |
| 1 | Bộ luật Lao động | BLLĐ |
| 2 | Hợp đồng lao động | HĐLĐ |
| 3 | Kinh tế thị trường | KTTT |
| 4 | Người lao động | NLĐ |
| 5 | Người sử dụng lao động | NSDLĐ |
| 6 | Thương mại cổ phần | TMCP |

**MỤC LỤC**

[PHẦN MỞ ĐẦU 1](#_Toc172128729)

[1. Lý do chọn đề tài 1](#_Toc172128730)

[2. Nhiệm vụ của đề tài 1](#_Toc172128731)

[3. Bố cục của đề tài 2](#_Toc172128732)

[PHẦN NỘI DUNG 3](#_Toc172128733)

[CHƯƠNG 1. LÝ LUẬN CHUNG VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG 3](#_Toc172128734)

[1.1. Khái niệm hợp đồng lao động 3](#_Toc172128735)

[1.2. Các dấu hiệu để nhận diện hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019 4](#_Toc172128736)

[*1.2.1. Thỏa thuận của các bên trong hợp đồng lao động* 4](#_Toc172128737)

[*1.2.2. Yếu tố tiền lương, trả công trong hợp đồng lao động* 6](#_Toc172128738)

[*1.2.3. Sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên* 8](#_Toc172128739)

[1.3. Thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động: 11](#_Toc172128740)

[CHƯƠNG 2. NHẬN DIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG – TỪ THỰC TIỄN ĐẾN KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT 13](#_Toc172128741)

[2.1 Quan điểm của nhóm nghiên cứu về tranh chấp và vấn đề mở rộng 13](#_Toc172128742)

[*2.1.1 Quan điểm của nhóm nghiên cứu về tranh chấp* 13](#_Toc172128743)

[*2.1.2 Mối quan hệ pháp lý giữa tài xế xe ôm công nghệ và các công ty công nghệ* 17](#_Toc172128744)

[2.2. Bất cập và kiến nghị trong quy định pháp luật về hợp đồng lao động 19](#_Toc172128745)

[*2.2.1. Bất cập và kiến nghị trong quy định pháp luật về hợp đồng lao động (Khoản 1 điều 16 BLLĐ 2019):* 19](#_Toc172128746)

[*2.2.2 Bất cập và kiến nghị trong quy định pháp luật về hợp đồng lao động (Điều 16 BLLĐ 2019):* 20](#_Toc172128747)

[2.3 Sưu tầm bản án: 21](#_Toc172128748)

[PHẦN KẾT LUẬN 24](#_Toc172128749)

[DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO 25](#_Toc172128750)

# PHẦN MỞ ĐẦU

## 1. Lý do chọn đề tài

Đề tài của nhóm lựa chọn nghiên cứu thuộc lĩnh vực hợp đồng lao động, cụ thể trong Bộ luật Lao động năm 2019. Bộ luật Lao động 2019 là một trong những tài liệu pháp lý quan trọng nhất về quản lý lao động tại Việt Nam, có sự thay đổi và điều chỉnh đáng kể so với các phiên bản trước đó, và gần nhất là Bộ luật Lao động năm 2012. Đề tài tập trung nghiên cứu các quy định của pháp luật về việc thực hiện hợp đồng lao động và các đặc trưng, tính chất quan trọng để nhận diện hợp đồng lao động cũng như ý nghĩa quan trọng mà hợp đồng lao động mang lại cho người lao động và người sử dụng lao động.

Việt Nam là một nước đang phát triển, đất nước ta đang nỗ lực thực hiện nhiệm vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước để xây dựng nền kinh tế lớn mạnh. Bên cạnh đó, trong quá trình hội nhập nền kinh tế thế giới, lực lượng lao động nước ta tăng nhanh là điều không thể tránh khỏi. Vì vậy, các hình thức pháp lý quan trọng như hợp đồng lao động cần phải được nắm bắt và làm rõ. Hợp đồng lao động đảm bảo rằng các bên đều tuân thủ các quy định pháp luật về lao động và thương mại, nên khi xảy ra mâu thuẫn, tranh chấp quyền lợi của người lao động luôn được bảo vệ, hướng tới xây dựng một mối quan hệ lao động hài hòa, làm việc bền vững, lâu dài và công bằng giữa người lao động và người sử dụng lao động.

*Về mặt lý luận,* việc nhận diện hợp đồng lao động là một vấn đề phức tạp và quan trọng trong lĩnh vực pháp luật lao động. Hiểu biết về hợp đồng lao động để có thể tự tin và mạnh dạng hơn khi chúng ta có cơ hội bước vào thị trường lao động vốn rất sôi động và cạnh tranh đầy khốc liệt hiện nay. *Về mặt thực tiễn,* trong thực tế việc nhận diện một hợp đồng lao động không hề đơn giản và dễ dàng. Nhiều trường hợp ký kết hợp đồng lao động không tuân thủ đúng theo quy định của pháp luật, dẫn đến việc xử lý tranh chấp hợp đồng lao động không được công bằng và khách quan, vì người lao động luôn ở vị trí yếu thế hơn, chịu sự quản lý của người sử dụng lao động. Do đó, để tạo nên mối quan hệ lao động được bình đẳng hơn, việc nghiên cứu và đề xuất hoàn thiện quy định về nhận diện hợp đồng lao động là cần thiết và cấp bách.

Vậy nên, nhóm tác giả thực hiện nghiên cứu đề tài “***Nhận diện hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động 2019***” cho Bài tập lớn trong chương trình học môn Pháp luật Việt Nam Đại cương.

## 2. Nhiệm vụ của đề tài

***Một là***, làm rõ khái niệm về hợp đồng lao động theo pháp luật lao động Việt Nam.

***Hai là***, từ những quy định của pháp luật lao động hiện hành phân tích, bình luận các dấu hiệu nhận diện hợp đồng lao động.

***Ba là***, nghiên cứu thực tiễn xét xử thông qua tranh chấp thực tế, từ đó nhận thấy những bất cập của quy định hiện hành về dấu hiệu nhận diện hợp đồng lao động, để đưa ra các kiến nghị hoàn thiện quy định pháp luật.

## 3. Bố cục của đề tài

Ngoài có mục lục, phần mở đầu, phần nội dung, phần kết luận và danh mục tài liệu tham khảo. Trong đó, phần nội dung có 2 chương:

***Chương 1***: Lý luận chung về hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019

***Chương 2***: Nhận diện hợp đồng lao động - từ thực tiễn đến kiến nghị hoàn thiện quy phạm pháp luật.

# PHẦN NỘI DUNG

# CHƯƠNG 1. LÝ LUẬN CHUNG VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

**THEO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019**

## 1.1. Khái niệm hợp đồng lao động

Theo Điều 15 Bộ luật Lao động 2012 quy định: “Hợp đồng lao động là sự thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động”.

Có thể thấy được, theo quy định trên đánh giá cao sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động và đề cao tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động.

Về ưu điểm, khái niệm Hợp đồng lao động năm 2012, người lao động có thể 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. Hai bên giao kết hợp đồng đều tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực.

Về nhược điểm, trong BLLĐ năm 2012, Hợp đồng lao động được chia làm 3 loại hợp đồng, nhưng vẫn còn có nhiều trường hợp có thể lách luật được hoặc những vấn đề làm thêm giờ nên cần phải bổ sung và chỉnh sửa lại.

Hiện nay, khái niệm Hợp đồng lao động được quy định tại Khoản 1, Điều 13 Bộ luật Lao động năm 2019 như sau: “Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là HĐLĐ”.

Từ khái niệm nêu trên, có thể thấy HĐLĐ là hình thức pháp lý chủ yếu và cơ bản làm phát sinh quan hệ pháp luật lao động trong nền KTTT; trong đó đã làm rõ bản chất của HĐLĐ là sự thỏa thuận giữa một bên là NLĐ có nhu cầu về việc làm và, một bên là NSDLĐ có nhu cầu thuê mướn NLĐ để mua sức lao động. Trong đó, NLĐ cam kết tự nguyện làm một công việc cho NSDLĐ và đặt mình dưới sự quản lý của NSDLĐ để có một khoản thu nhập gọi là tiền lương

So với các BLLĐ trước đây thì BLLĐ năm 2019 bổ sung thêm quy định: “Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là HĐLĐ”. Đây có thể xem là điểm mới mang tính dấu ấn, đột phá của BLLĐ năm 2019 về HĐLĐ. Để nhận diện HĐLĐ người ta không chỉ căn cứ vào hình thức, tên gọi của hợp đồng mà quan trọng là phải xem xét bản chất của mối quan hệ. Theo quy định này, bất kỳ thỏa thuận về việc làm có đủ ba dấu hiệu: (i) Công việc phải làm; (ii) Tiền lương; (iii) Có sự quản lý điều hành của NSDLĐ thì dù có thể được thực hiện bằng tên gọi hoặc hình thức (lời nói/văn bản) nào cũng đều được coi là HĐLĐ.

## 1.2. Các dấu hiệu để nhận diện hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019

Theo khoản 1 Điều 13 Bộ luật Lao động 2019:

“1. Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động.”

Vậy ta có thể thấy hợp đồng lao động được đề cập đến trong Bộ luật Lao động 2019 có các dấu hiệu để nhận diện như sau: Thứ nhất, hợp đồng lao động hoạt động dựa trên cơ sở là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động. Thứ hai, hợp đồng lao động có sự thỏa thuận về tiền công, trả lương. Thứ ba, hợp đồng lao động có sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên (người sử dụng lao động).

**1.2.1. Thỏa thuận của các bên trong hợp đồng lao động**

Thỏa thuận là sự thể hiện sự tự nguyện, ý chí cùng chung mục đích của các bên liên quan, cùng tham gia thống nhất về một vấn đề nào đó, mà ở đây là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về vấn đề hợp đồng lao động. Nội dung của thỏa thuận lao động là về công việc, mức lương, thời gian làm việc, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên. Việc thỏa thuận hợp đồng lao động có thể được thực hiện qua lời nói (dành cho hợp đồng lao động dưới 1 tháng) hoặc văn bản.

Sự thỏa thuận giữa các bên trong hợp đồng lao động phải tuân theo các nguyên tắc bảo đảm sự tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực. Không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội. Những điều trên được thể hiện trong Điều 15 Bộ luật Lao động 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.”

Về bản chất, hợp đồng lao động chính là hợp đồng dân sự. Hợp đồng lao động và hợp đồng dân sự đều là kết quả của sự thỏa thuận giữa các bên liên quan, với các điều khoản và điều kiện được thương lượng và đồng ý trước khi ký kết. Cả hai loại hợp đồng đều tuân thủ quy định của pháp luật và có hiệu lực pháp lý, nêu rõ quyền và nghĩa vụ của các bên và cam kết thực hiện các điều khoản đã thỏa thuận. Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động, tương tự như thỏa thuận giữa hai bên trong hợp đồng dân sự. Mặc dù hợp đồng dân sự bao quát hơn và áp dụng cho nhiều loại quan hệ pháp lý khác nhau, hợp đồng lao động vẫn là một dạng cụ thể của hợp đồng dân sự, được thực hiện để điều chỉnh quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động. Do đó, có thể coi hợp đồng lao động là một hợp đồng dân sự được chuyên biệt hóa để áp dụng trong lĩnh vực lao động.

Đối tượng của hợp đồng lao động là "việc làm có trả công". Việc làm là nền tảng quan trọng trong hợp đồng lao động, tạo ra thu nhập và giá trị gia tăng cho cả người lao động và người sử dụng lao động. Theo Điều 3 Luật Việc làm 2013, “Việc làm là hoạt động lao động tạo ra thu nhập mà không bị pháp luật cấm”. Trong hợp đồng lao động, việc làm không chỉ là sự tạo ra thu nhập mà còn là nền tảng quan trọng để người lao động có thể sử dụng sức lao động của mình để sản xuất ra các sản phẩm, dịch vụ hoặc giá trị gia tăng cho người sử dụng lao động. Người sử dụng lao động sẽ đánh giá mức lương, phúc lợi dựa trên năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc của người lao động.

Hợp đồng lao động chi tiết hóa việc làm có trả công, xác định rõ trách nhiệm và nghĩa vụ của cả người lao động và người sử dụng lao động. Ngoài ra, hợp đồng cũng quy định về các điều kiện, môi trường làm việc mà người sử dụng lao động phải đảm bảo để bảo vệ sức khỏe và đảm bảo an toàn cho người lao động trong quá trình thực hiện công việc. Qua việc làm, mối quan hệ lao động giữa hai bên trở nên có tính hợp tác, minh bạch và công bằng hơn.

Đối tượng của hợp đồng lao động có khác biệt so với các hợp đồng gia công, dịch vụ, hay các hợp đồng giao khoán, khoán việc trong Bộ luật Dân sự. Hợp đồng lao động tập trung vào việc cung cấp sức lao động và thời gian của người lao động dưới sự quản lý và điều hành của người sử dụng lao động, với việc trả công định kỳ. Trong khi đó, các hợp đồng gia công, dịch vụ, và giao khoán thường nhấn mạnh vào việc hoàn thành một công việc hoặc sản phẩm cụ thể mà không bao gồm yếu tố quản lý liên tục, và mối quan hệ thường mang tính độc lập và ngắn hạn hơn. Sự khác biệt này tạo nên một mối quan hệ lao động có tính ổn định và bền vững, khác với tính chất độc lập và ngắn hạn của các hợp đồng dân sự khác.

Việc làm không chỉ là đối tượng của hợp đồng lao động mà còn là yếu tố xác định mối quan hệ lao động. Có "yếu tố việc làm" là điều kiện để xác định một quan hệ lao động và một hợp đồng lao động. Việc làm có trả công là yếu tố cốt lõi giúp tạo nên sự ràng buộc và trách nhiệm, đảm bảo rằng người lao động được trả công xứng đáng với công sức và thời gian đã bỏ ra, đồng thời người sử dụng lao động nhận được giá trị lao động mà họ mong muốn. Điều này góp phần vào môi trường làm việc công bằng và minh bạch, đồng thời thúc đẩy sự ổn định và phát triển bền vững cho các tổ chức và doanh nghiệp.

**1.2.2. Yếu tố tiền lương, trả công trong hợp đồng lao động**

Theo Từ điển tiếng Việt, tiền lương là “Tiền công trả định kì, thường là hằng tháng, cho công nhân, viên chức”[[1]](#footnote-1), hay theo quy định tại Điều 90 Bộ luật Lao động 2019, “Tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác”. Điều này có nghĩa là tiền lương là khoản tiền công cố định mà người lao động nhận được đều đặn theo kỳ hạn nhất định mà thường là hàng tháng. Tiền lương thường phản ánh giá trị công việc mà người lao động thực hiện, đảm bảo sự bền vững và phúc lợi cho người lao động.

Còn trả công là “Khoản tiền hoặc của cải vật chất trả cho công lao động làm thuê”[[2]](#footnote-2). Trả công không chỉ giới hạn ở tiền mặt mà còn bao gồm các hiện vật hoặc các phúc lợi khác như tiền thưởng, phụ cấp, bảo hiểm, … mà người lao động nhận được. Trả công có thể thay đổi tùy thuộc vào nhiều yếu tố như hiệu quả công việc, điều kiện làm việc và thành tích cá nhân hoặc tập thể.

Tiền lương và trả công là hai khái niệm quan trọng trong hợp đồng lao động, nhưng có những khác biệt. Tiền lương là khoản tiền cố định được nhận đều đặn theo kỳ hạn từ người sử dụng lao động, thường áp dụng cho những người làm việc theo hợp đồng dài hạn. Nó đảm bảo phúc lợi bền vững cho người lao động. Trong khi đó, tiền công thường là thù lao trả cho các công việc ngắn hạn hoặc thời vụ, có thể tính theo giờ, ngày hoặc theo khối lượng công việc hoàn thành. Tiền công có thể bao gồm cả của cải vật chất hoặc dịch vụ khác. Tiền công là khái niệm bao quát hơn tiền lương, tiền công bao gồm tất cả các khoản thù lao mà người lao động nhận được cho công việc họ thực hiện, có thể dưới nhiều hình thức khác nhau như tiền mặt, hiện vật, hoặc các dịch vụ. Trong khi đó, tiền lương thường chỉ là một phần của tiền công, là khoản tiền cố định nhận được đều đặn theo kỳ hạn nhất định, chủ yếu áp dụng cho những người lao động có hợp đồng dài hạn hoặc làm việc theo tháng.

Sự thay đổi của Bộ luật Lao động 2019 khi bổ sung thêm yếu tố trả công thay vì chỉ có yếu tố trả lương như trong Bộ luật Lao động 2012 thể hiện rằng bộ luật mới đã mở rộng khái niệm về thù lao của người lao động, không chỉ dừng lại ở tiền lương cố định theo kỳ hạn mà còn bao gồm các khoản thưởng, phụ cấp, và những phúc lợi khác. Sự thay đổi này phản ánh đúng thực tế đa dạng của thị trường lao động hiện đại, nơi mà các hình thức lao động có sự linh hoạt hơn và các loại thù lao cũng đã phong phú hơn. Đồng thời, nó cũng giúp bảo vệ tốt hơn quyền lợi dành cho người lao động, đảm bảo rằng tất cả các khoản thu mà họ nhận được đều được công nhận và bảo vệ theo luật. Bộ luật Lao động 2019 đã thích ứng tốt hơn với sự phát triển của kinh tế và xã hội, nơi mà các hình thức thù lao và công việc ngày càng đa dạng và phức tạp hơn.

Đây là một yếu tố nhận diện quan trọng của hợp đồng lao động, có thể thấy điều này thông qua khoản 1 Điều 21 Bộ luật Lao động 2019:

“1. Hợp đồng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây:

…

đ) Mức lương theo công việc hoặc chức danh, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác;

...”

Như vậy, ở mục đ nói trên, nội dung về tiền lương là bắt buộc phải có trong hợp đồng lao động. Nguyên nhân cho việc lương là một thứ thiếu yếu trong các hợp đồng lao động là nhằm bảo về quyền lợi cho người lao động và người sử dụng lao động, tạo tính minh bạch và rõ ràng, giúp xác định rõ trách nhiệm của mỗi bên. Người lao động phải tuân thủ các quy định lao động, còn người sử dụng lao động phải có trách nhiệm trả lương theo hợp đồng lao động, giúp tránh các vấn đề pháp lý về sau.

Hợp đồng phải ghi cụ thể về mức lương, phụ cấp lương, các khoản bổ sung khác, hình thức trả lương và kỳ hạn trả lương theo quy định và thỏa thuận giữa công ty và người lao động.

Sự thỏa thuận về tiền lương và trả công giữa người lao động và người sử dụng lao động là yếu tố nhận biết cơ bản và bắt buộc để xác định một hợp đồng lao động.

**1.2.3. Sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên**

Hợp đồng lao động luôn bao gồm sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thường là bên sử dụng lao động, đảm bảo hiệu quả công việc và tuân thủ các quy định, quy trình nội bộ. Sự quản lý và giám sát giúp bảo vệ quyền lợi, an toàn lao động, đảm bảo sự công bằng, minh bạch, và giải quyết kịp thời các vấn đề phát sinh. Ngoài ra, nó hỗ trợ việc đánh giá và phát triển nhân sự, đồng thời tuân thủ các quy định pháp luật. Điều này duy trì một môi trường làm việc trật tự, hiệu quả, an toàn, và bảo vệ quyền lợi của cả người lao động và người sử dụng lao động.

Quản lý là quá trình lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm soát các nguồn lực của tổ chức (nhân lực, tài chính, tư liệu, ...) nhằm đạt được mục tiêu đã được đề ra. Quản lý bao gồm việc xác định mục tiêu cụ thể, phân công nhiệm vụ, thu thập thông tin, điều phối và giám hoạt động của các cá nhân và nhóm trong tổ chức, đánh giá và cải thiện.

Điều hành là việc thực hiện và triển khai các kế hoạch, chính sách và quyết định quản lý của cơ quan, tổ chức. Điều hành cơ bản tập trung vào việc hướng dẫn, chỉ đạo và đưa ra những quyết định hàng ngày nhằm quản lý tư liệu sản xuất, điều chỉnh công việc và giải quyết các vấn đề phát sinh nhằm duy trì sự ổn định, xử lý công việc hiệu quả, nâng cao hiệu suất và đảm bảo cho sự đóng góp đồng đều của các thành viên.

Giám sát là quá trình theo dõi, kiểm tra và đánh giá công việc của cơ quan, tổ chức, cá nhân nhằm đảm bảo rằng họ thực hiện đúng nhiệm vụ, tuân thủ các quy định và đạt được các tiêu chuẩn chất lượng đã được đề ra. Giám sát giúp phát hiện và khắc phục kịp thời các sai sót, thiếu sót trong quá trình làm việc, đồng thời hỗ trợ tổ chức, cá nhân trong việc cải thiện hiệu suất công việc.

Người sử dụng lao động có quyền quản lý, điều hành và giám sát người lao động vì bản chất của hợp đồng lao động là một hợp đồng mua bán hàng hóa sức lao động. Trong mối quan hệ này, người sử dụng lao động đã bỏ tiền ra mua sức lao động của người lao động, còn người lao động bán đi sức lao động của mình. Chính vì người sử dụng lao động đầu tư tiền bạc để thu về sức lao động, nên họ có quyền điều hành, quản lý và giám sát quá trình thực hiện công việc để đảm bảo công việc được thực hiện đúng yêu cầu và đạt hiệu quả. Điều này giúp người sử dụng lao động tối ưu hóa nguồn lực, duy trì kỷ luật và chất lượng công việc, đồng thời bảo vệ quyền lợi pháp lý và an toàn của người lao động. Quản lý và giám sát không chỉ đảm bảo lợi ích của bên bỏ tiền mà còn tạo ra một môi trường làm việc hiệu quả, an toàn và có tổ chức, từ đó nâng cao năng suất và sự hài lòng của cả hai bên trong quan hệ lao động.

Sự quản lý, giám sát và điều hành trong hợp đồng lao động có thể được thể hiện qua nhiều góc độ khác nhau, ngay cả trong và ngoài thời gian làm việc. Trong quá trình làm việc, quản lý trực tiếp có thể bao gồm việc phân công nhiệm vụ hàng ngày, kiểm tra tiến độ công việc hay cung cấp những chỉ dẫn cần thiết. Giám sát công việc trực tiếp tại nơi làm việc đảm bảo người lao động tuân thủ các quy trình an toàn và thực hiện công việc theo quy tắc đã được đề ra. Còn việc điều hành gián tiếp có thể diễn ra thông qua việc sử dụng công nghệ quản lý công việc, hệ thống giám sát, các quy trình báo cáo hay là sử dụng trung gian. Ngay cả trong thời gian nghỉ ngơi, sự giám sát và quản lý có thể được thể hiện qua việc đảm bảo người lao động tuân thủ các quy định về thời gian nghỉ ngơi, giờ làm việc và các quyền lợi khác.

Yếu tố quản lý, điều hành, giám sát của một bên là yếu tố quan trọng nhất để nhận diện hợp đồng lao động vì nó tạo ra sự khác biệt cơ bản giữa hợp đồng lao động và các loại hợp đồng khác, đặc biệt là hợp đồng dân sự. Trước hết, sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động thể hiện mối quan hệ lao động đặc thù, nơi người lao động không chỉ đơn thuần cung cấp dịch vụ hay sản phẩm mà còn phải tuân thủ các quy định, quy trình làm việc và yêu cầu cụ thể từ phía người sử dụng lao động, thứ không được yêu cầu trong các loại hợp đồng khác. Điều này đảm bảo rằng người lao động thực hiện công việc một cách nhất quán và phù hợp với mục tiêu của tổ chức, đồng thời tạo ra môi trường làm việc có tổ chức và hiệu quả. Sự quản lý, điều hành và giám sát còn đảm bảo rằng người lao động sẽ nhận được sự hướng dẫn và hỗ trợ cần thiết để hoàn thành công việc một cách hiệu quả. Người sử dụng lao động có trách nhiệm không chỉ trong việc chỉ đạo công việc hàng ngày mà còn trong việc đào tạo, phát triển kỹ năng của người lao động, đảm bảo rằng họ có đủ năng lực và hiểu biết để thực hiện công việc được giao. Điều này không chỉ nâng cao hiệu suất lao động mà còn tạo điều kiện cho người lao động phát triển nghề nghiệp. Hơn nữa, sự giám sát liên tục của người sử dụng lao động giúp đảm bảo an toàn và chất lượng công việc. Trong nhiều ngành nghề, việc giám sát là cần thiết để đảm bảo rằng các tiêu chuẩn an toàn lao động được tuân thủ, bảo vệ sức khỏe và an toàn của người lao động. Sự giám sát cũng giúp phát hiện và khắc phục kịp thời các sai sót, sự cố trong quá trình làm việc, từ đó giảm thiểu rủi ro và thiệt hại cho cả người lao động và người sử dụng lao động.

Trong hợp đồng lao động, người lao động phải làm việc dưới sự chỉ đạo, kiểm soát liên tục của người sử dụng lao động. Điều này bao gồm việc tuân thủ các quy định, nội quy và tiêu chuẩn công việc của doanh nghiệp, và sự giám sát có thể diễn ra trực tiếp hoặc gián tiếp thông qua các cấp quản lý trung gian, nhưng vẫn đảm bảo sự lệ thuộc của người lao động vào người sử dụng lao động. Ngược lại, trong hợp đồng gia công, người nhận gia công thực hiện công việc dựa trên thỏa thuận với bên đặt gia công, nhưng không chịu sự quản lý, điều hành trực tiếp của bên đặt gia công. Tương tự, hợp đồng dịch vụ cho phép bên cung cấp dịch vụ thực hiện công việc một cách độc lập, tự do về cách thức thực hiện miễn là đạt được kết quả như đã thỏa thuận. Hợp đồng giao khoán và khoán việc cũng cho phép người nhận khoán tự chủ cao về phương pháp thực hiện công việc, với sự giám sát của bên giao khoán chủ yếu tập trung vào kiểm tra và nghiệm thu kết quả cuối cùng. Do đó, mức độ và hình thức quản lý, điều hành và giám sát là yếu tố then chốt để phân biệt hợp đồng lao động với các hợp đồng dân sự và xây dựng khác.

Thiếu đi yếu tố quản lý, điều hành và giám sát, hợp đồng lao động không thể tồn tại bởi những yếu tố này là nền tảng thiết yếu để xác định và duy trì mối quan hệ lao động. Sự quản lý đảm bảo rằng người lao động thực hiện công việc theo yêu cầu của người sử dụng lao động, đồng thời người sử dụng lao động có thể đánh giá, hướng dẫn và hỗ trợ người lao động trong quá trình làm việc. Sự điều hành giúp duy trì kỷ luật và hiệu quả công việc, trong khi giám sát đảm bảo tuân thủ các quy trình an toàn và quy định lao động. Nếu thiếu các yếu tố này, sẽ không có cơ sở để đảm bảo rằng các bên thực hiện đúng các điều khoản đã thỏa thuận, dẫn đến một môi trường làm việc không rõ ràng, thiếu kiểm soát và dễ phát sinh các vấn đề, gây ra những tranh chấp không đáng có.

Tóm lại, sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên là một dấu hiệu để nhận diện hợp đồng lao động vì nó phản ánh bản chất của mối quan hệ lao động, nơi người lao động phải tuân thủ các quy định, quy trình và yêu cầu công việc của người sử dụng lao động. Điều này tạo ra sự khác biệt giữa hợp đồng lao động với các loại hợp đồng dân sự khác, những hợp đồng không yêu cầu sự giám sát liên tục.

## 1.3. Thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động:

Theo quy định tại Điều 18, Bộ luật Lao động năm 2019 đã chỉ rõ quy định về thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động như sau:

1. Người lao động trực tiếp giao kết hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này.

2. Đối với công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng thì nhóm người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên có thể ủy quyền cho một người lao động trong nhóm để giao kết hợp đông lao động; trong trường hợp này, hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và có hiệu lực như giao kết với từng người lao động.

Hợp đồng lao động do người được ủy quyền ký kết phải kèm theo danh sách ghi rõ họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú và chữ ký của từng người lao động.

3. Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động là người thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;

b) Người đứng đầu cơ quan, tổ chức có tư cách pháp nhân theo quy định của pháp luật hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;

c) Người đại diện của hộ gia đình, tổ hợp tác, tổ chức khác không có tư cách pháp nhân hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;

d) Cá nhân trực tiếp sử dụng lao động.

4. Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người lao động là người thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên;

b) Người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi khi có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật của người đó;

c) Người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người đó;

d) Người lao động được những người lao động trong nhóm ủy quyền hợp pháp giao kết hợp đồng lao động.

5. Người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động không được ủy quyền lại cho người khác giao kết hợp đồng lao động.

Từ Điều 18 của BLLĐ 2019, Điều 18 này nhằm bảo đảm tính minh bạch, trách nhiệm và công bằng trong quá trình giao kết hợp đồng lao động, bảo vệ quyền lợi của cả NLĐ và NSDLĐ theo đúng quy định pháp luật.

Về vấn đề vi phạm thẩm quyền về giao kết hợp đồng lao động, theo Điều 49 của BLLĐ năm 2019 thì “Toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động vi phạm pháp luật; Người giao kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền hoặc vi phạm nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động; Công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc mà pháp luật cấm” và theo Điều 50 đã được quy định thì “Tòa án nhân dân có quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu”. Trong trường hợp hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động được giải quyết theo quy định của pháp luật; trường hợp do ký sai thẩm quyền thì hai bên được phép ký lại - những điều trên được quy định tại Điều 51 của BLLĐ năm 2019. Theo mục số 3 của Nghị định 145/2020/NĐ-CP, về việc xử lí hợp đồng vô hiệu hóa cũng đề cập tới Điều 51 của BLLĐ.

# 

# CHƯƠNG 2. NHẬN DIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG – TỪ THỰC TIỄN ĐẾN KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT

## 2.1 Quan điểm của nhóm nghiên cứu về tranh chấp và vấn đề mở rộng

### 2.1.1 Quan điểm của nhóm nghiên cứu về tranh chấp

Vấn đề pháp lý nhóm nghiên cứu đặt ra cho tranh chấp trên là giữa ông V và công ty T có tồn lại quan hệ lao động và hợp đồng lao động hay không? Để trả lời được câu hỏi trên tác giả tiến hành phân tích các dấu hiệu của hợp đồng lao động của tranh chấp trên cơ sở pháp lý theo điều 13 BLLĐ năm 2019.

Thứ nhất, có sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm. Ở đây bị đơn cũng thừa nhận đã hợp tác với anh V thông qua thỏa thuận bằng miệng giữa hai bên. Khoản 1 điều 9 chương II BLLD 2019 quy định rõ “Việc làm là hoạt động lao động tạo ra thu nhập mà pháp luật không cấm.” [[3]](#footnote-3). Xét thấy công việc làm tài xế lái xe khách giường nằm của anh V là công việc hoàn toàn chính đáng, tạo ra thu nhập và không vi phạm pháp luật. Trong mối quan hệ này chủ thể sở hữu công việc là phía công ty T, bởi công ty T trực tiếp nhận, cung cấp dịch vụ vận chuyển hành khách. Toàn bộ tư liệu sản xuất như xe và chi phí xăng dầu, cầu đường đều do phía công ty T chi trả. Phía nhóm tác giả nhận thấy không có sự đóng góp tài sản trong trường hợp này nên không thể coi là quan hệ hợp tác như trong hợp đồng hợp tác quy định. Anh V chỉ thực hiện công việc tài xế lái xe theo sự chỉ định từ công ty nên đối tượng hàng hóa được xác định là sức lao động, từ đó nhóm đưa ra nhận xét về sự tồn tại mối quan hệ lao động trong bản án trên. Bàn về việc thỏa thuận chỉ qua lời nói giữa anh V và đại diện công ty T có cơ sở pháp lý hay không? Theo khoản 2 điều 14 BLLĐ năm 2019 có quy định rõ: “Hai bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 18, điểm a khoản 1 Điều 145 và khoản 1 Điều 162 của Bộ luật này.” [[4]](#footnote-4). Ông V làm việc tại công ty T từ tháng 5/2016 đến 6/2017, căn cứ vào điều luật trên hợp động lao động nếu có giữa nguyên đơn và bị đơn phải tồn tại bằng văn bản thế nhưng thực tế tòa án ở Việt Nam vẫn công nhận có mối quan hệ lao động nếu có đủ dấu hiệu của hợp đồng lao động. Ví dụ, trong bản án lao động sơ thẩm số 21/2021/LĐ-ST ngày 15 tháng 4 năm 2021 của Tòa án nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh, giữa bà D và công ty C về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Bà D làm việc tại công ty C 15 tháng nhưng chỉ có thỏa thuận bằng miệng mà không có hợp đồng bằng văn bản chính thức, tuy nhiên căn cứ vào các dấu hiệu của hợp đồng lao động tòa án sơ thẩm vẫn chấp nhận sự tồn tại mối quan hệ lao động giữa hai phía [[5]](#footnote-5). Khoản 1 Điều 9 Nghị định 12/2022/NĐ-CP quy định về việc xử phạt người sử dụng lao động không thực hiện giao kết hợp đồng theo đúng quy định có nói rõ: “Phạt tiền đối với người sử dụng lao động khi có một trong các hành vi: giao kết hợp đồng lao động không bằng văn bản với người lao động làm công việc có thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên; giao kết hợp đồng lao động không bằng văn bản với người được ủy quyền giao kết hợp đồng cho nhóm người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên làm công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng quy định tại khoản 2 Điều 18 của Bộ luật Lao động; giao kết không đúng loại hợp đồng lao động với người lao động; giao kết hợp đồng lao động không đầy đủ các nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật” [[6]](#footnote-6) . Qua đó ta thấy cả tòa án và pháp luật Việt Nam luôn luôn đứng về phía người lao động, bảo vệ quyền lợi của người lao động. Thế nên vẫn có căn cứ pháp lý để công nhận có tồn tại sự thỏa thuận việc làm và mối quan hệ lao động giữa hai bên.

Thứ hai, bản án có dấu hiệu trả công cho lao động. Ở đây, phía công ty T đã trình bày về việc “hợp tác” của hai bên và thanh toán “lợi nhuận” cho ông V sau mỗi chuyến xe. Thêm vào đó phía đại diện pháp lý của bị đơn, ông H cũng đưa ra được chứng cứ về đề nghị thanh toán tài xế, bảng kê xe để chứng minh ông V không phải là nhân viên của công ty nên không có lương theo quy định. Các dấu hiệu phía bị đơn đều làm nổi bật quan hệ dân sự và hợp đồng hợp tác trong bản án. Thế nhưng BLLĐ năm 2019 đã có những tiến bộ hơn rất nhiều so với BLLĐ năm 2012 là thêm vào dấu hiệu về trả công. Trả công lao động là thuật ngữ chỉ hoạt động trả các khoản thù lao cho NLĐ. Xét theo mô hình cấu trúc trả công lao động, theo nghĩa rộng thù lao lao động gồm tất cả các giá trị người lao động nhận được từ mối quan hệ lao động. Hay theo nghĩa hẹp, thù lao lao động được trả theo tiền lương và phúc lợi [[7]](#footnote-7). Căn cứ vào đó nhóm tác giả đưa ra nhận xét rằng “lợi nhuận” phía công ty T trả cho anh V trong mối quan hệ lao động này là trả công lao động. Bởi phía nguyên đơn chỉ nhận được tiền khi tham gia lao động và đó là một phần lợi nhuận từ việc lao động nên không thể xem là quan hệ hợp tác. Thêm vào đó, phần trăm lợi nhuận chia cho anh V hoàn toàn do phía công ty quyết định, do đó không thỏa nội dung về bình đẳng trong mối quan hệ hợp tác giữa hai phía.

Thứ ba, cũng là điểm phát triển vượt bậc nhất trong BLLĐ năm 2019. Bộ luật này đã xem xét tránh tình trạng các doanh nghiệp “lách luật”, sử dụng tên gọi khác thông qua quy định về tên gọi khác nhưng vẫn có thỏa thuận về việc làm có trả công và dấu hiệu về quản lý, điều hành và giám sát lao động của một bên. Bảng kê điều xe của ông H cung cấp cho thấy các chuyến xe được ông T chạy là được công ty điều phối và không cố định. Phía công ty T đã trình bày việc anh T nhiều lần nói chuyện điện thoại khi lái xe đã vi phạm quy định của công ty. Hai điều này cho thấy phía bị đơn có thực hiện hành vi quản lý, điều hành, giám sát đối với nguyên đơn trong quá trình thực hiện lao động. Tuy không có thời gian lao động cố định, BLLĐ không quy định về số giờ lao động tối thiểu, thế nên tác giả nhận xét anh V có thực hiện lao động xuyên suốt cho công ty T. Trong đó, số lượng chuyến xe trong tháng mà anh V phải chạy đều chịu sự phân tối từ phía bị đơn, đó là biểu hiện của việc điều hành. Phía công ty T đã có thực hiện giám sát và đặt ra các quy định cho các tài xế, do đó mới phát hiện được những lỗi của nguyên đơn trong quá trình lái xe cho công ty. Đây là điều khác hẳn so với hợp đồng hợp tác hay dịch vụ các hợp đồng này dựa trên các nguyên tắc về bình đẳng, ngang hàng, đôi bên cùng có lợi. Còn hợp đồng lao động, sau khi đã ký hết lại có sự chênh lệch bởi phía người sử dụng lao động có quyền quản lý, điều hành và giám sát người lao động như trong trường hợp của bản án phía trên.

Căn cứ vào 3 dấu hiệu trên, nhóm nghiên cứu đưa ra quan điểm rằng giữa anh V và công ty T có mối quan hệ lao động và hợp đồng giữa hai bên là hợp đồng lao động. Hợp đồng lao động được ký kết bằng miệng giữa hai chủ thể là anh V - người lao động và công ty T- người sử dụng lao động. Ngoài những dấu hiệu để nhận biết hợp đồng lao động trên, nhóm tác giả còn đưa ra ý kiến về hợp đồng thử việc giữa anh V và ông C1 đại diện công ty TS. Đầu tiên là những phân tích về thẩm quyền giao kết, căn cứ vào khoản 4 điều 18 BLLĐ năm 2019 thì anh V hoàn toàn có đầy đủ thẩm quyền để giao kết hợp đồng lao động. Còn về phía người sử dụng lao động, ở đây cần xác định rõ người sử dụng lao động ở đây thực tế là công ty T hay công ty TS? Như những phân tích ở phía trên ta thấy anh V làm việc trực tiếp với công ty T trong quá trình thử việc còn công ty T thì trực tiếp quản lý, trả lương, là phía sở hữu công việc và sử dụng lao động, mà ở đây người lao động là anh V. Thế nên căn cứ vào khoảng 3 điều 19 BLLĐ năm 2019, hợp đồng này không được giao kết đúng với thẩm quyền đối với người sử dụng lao động vì nhóm nghiên cứu cho rằng thẩm quyền giao kết đối với người sử dụng lao động phải là đại diện hợp pháp của công ty T. Áp dụng khoản 1 và 2 điều 10 của Nghị định 145/2020/NĐ-CP, đối với hợp đồng bị vô hiệu hóa do vi người giao kết không đúng thẩm quyền, hợp đồng thử việc này phải được ký lại và có hiệu lực từ ngày phía nguyên đơn bắt đầu làm việc [[8]](#footnote-8). Khoản 1 điều 27 BLLĐ năm 2019 có quy định: “Khi kết thúc thời gian thử việc, người sử dụng lao động phải thông báo kết quả thử việc cho người lao động.

Trường hợp thử việc đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết đối với trường hợp thỏa thuận thử việc trong hợp đồng lao động hoặc phải giao kết hợp đồng lao động đối với trường hợp giao kết hợp đồng thử việc.” [[9]](#footnote-9). Có thể thấy, BLLĐ năm 2019 có quy định về nghĩa vụ cung cấp kết quả đánh quá quá trình thử việc của người lao động, tuy nhiên chưa có quy định cụ thể về trường hợp sau khi hết thời gian thử việc, người lao động vẫn được công ty giữ lại để tiếp tục làm việc mà không ký kết hợp đồng lao động chính thức thì quyền lợi của người lao động có được đảm bảo hay không, và đảm bảo như thế nào. Tuy nhiên, theo Án lệ 20/2018/AL về xác lập quan hệ hợp đồng lao động sau khi hết thời gian thử việc: Trường hợp kết thúc thời gian thử việc, người lao động không nhận được thông báo kết quả thử việc cũng như hai bên không ký hợp đồng lao động và không có thỏa thuận khác về việc kéo dài thời hạn thử việc nhưng người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải xác định người lao động và người sử dụng lao động đã xác lập quan hệ hợp đồng lao động [[10]](#footnote-10). Như vậy, sau khi thử việc 2 tháng, công ty T không hề có đánh giá kết quả thử việc và thông báo cho anh V, cũng như không ký kết hợp đồng chính thức, trong khi đó nguyên đơn vẫn tiếp tục làm việc cho phía bị đơn, từ đó có thể xem nguyên đơn đã trở thành nhân viên chính thức của bị đơn.

### 

### 2.1.2 Mối quan hệ pháp lý giữa tài xế xe ôm công nghệ và các công ty công nghệ

Trong thời đại bùng nổ sự phát triển của công nghệ và chuyển đổi số như hiện nay, đã có không ít người dịch chuyển sang các hình thức lao động dựa vào nền tảng số, trong đó phải nhắc đến nghề “xe ôm công nghệ”. Trong đó làm xuất hiện mối quan hệ giữa tài xế xe ôm công nghệ và công ty công nghệ, ở đây nhóm tác giả sẽ đề cập cụ thể đến công ty công nghệ Grab. Bởi Grab là công ty xuất hiện sớm và chiếm thị phần lớn nhất tính đến hiện tại trong miếng bánh thị trường xe ôm công nghệ này tại Việt Nam. Cho đến hiện tại mối quan hệ pháp lý giữa tài xế công nghệ và các công ty tại Việt Nam vẫn còn là mối quan hệ dân sự dựa trên hợp đồng “hợp tác”, như tên gọi phía Grab đưa ra là “Biên bản thỏa thuận hợp tác” [[11]](#footnote-11). Do đó các lái xe không hưởng được các chế độ an sinh xã hội như những người lao động theo luật pháp Việt Nam. Tuy nhiên, nhận thấy các tài xế công nghệ hiện nay ngày càng gia tăng về số lượng. Nhiều người xem đây là nghề chính để mưu sinh và phải làm việc trong điều kiện khó khăn như các ngành nghề khác. Thêm vào đó có sự tương đồng giữa vấn đề pháp lý giữa tài xế và công với bản án đã nhận xét ở trên, nhóm tác giả đưa ra nhận định có tồn tại mối quan hệ lao động và dấu hiệu hợp đồng lao động trong tình huống này.

Thứ nhất, hai phía đã kí với nhau một bản thỏa thuận hợp tác mà ở đó phía các tài xế sẽ thực hiện các công việc cụ thể như đón khách, chở khách theo sự hướng dẫn của ứng dụng công nghệ phía Grab cung cấp. Như vậy tác giả cho rằng có sự thỏa thuận về việc làm giữa tài xế và công ty. Thứ hai về dấu hiệu có sự trả công cho các lái xe. Mặc dù tiền được trả cho tài xế là tiền cho khách hàng chi trả nhưng thực chất số tiền mà tài xế nhận được hoàn toàn phụ thuộc vào công ty công nghệ, bởi giá cước vận chuyển và tỷ lệ chiết khấu đều do phía Grab quy định và thường xuyên thay đổi. Yếu tố thứ 3 cũng là yếu tố quan trọng, gây trở ngại cho việc xác định mối quan hệ lao động này là có tồn lại sự quản lý, điều hành và giám sát từ một phía hay không? Trong buổi gặp gỡ giữa Liên đoàn Lao động quận Bình Tân, Thành phố Hồ Chí Minh và đoàn viên các nghiệp đoàn, ông Sên chia sẻ: "Đó là sự quản lý vô hình. Chẳng hạn, nếu giao dưới 35 đơn hàng trong 1 ngày, chúng tôi chỉ được trả hơn 100.000 đồng; giao từ đủ 35 đơn trở lên sẽ được nhận khoản thưởng 200.000 đồng. Với tiêu chí tính như vậy, dù không giao việc trực tiếp nhưng vì để có thu nhập, người lao động không còn cách nào khác buộc phải đi theo con đường mà doanh nghiệp vạch sẵn" [[12]](#footnote-12). Có một số nhận định lại nêu quan điểm là việc có mở ứng dụng hay không là hoàn toàn do các tài xế quy định và họ có quyền hủy hay nhận khách, ý kiến này phủ định mối quan hệ lao động và ủng hộ quan điểm mối quan hệ dân sự giữa hai phía. Nhưng theo nhóm nghiên cứu, để mưu sinh nhiều người đã chọn xe ôm công nghệ là nguồn thu nhập chính thế nên họ phải mở ứng dụng để nhận khách. Các thuật toán phân phối lượng hành khách đều do phía Grab quyết định, thuật toán này còn phụ thuộc và tỷ lệ nhận khách thành công, đánh giá của khách hàng, thời gian tham gia của tài xế, đồng thời vị trí của tài xế cũng được giám sát thông qua ứng dụng. Vậy có thể nói phía công ty đã tạo ra luật chơi, muốn tham gia kiếm sống người tài xế phải chấp nhận các luật chơi này, điều này hoàn toàn không phù hợp với mối quan hệ hợp tác, đôi bên cùng có lợi và cùng quyết định trong quan hệ dân sự hợp tác hiện nay [[13]](#footnote-13). Nhóm tác giả nhận định có sự quản lý và giám sát tài xế từ phía công ty công nghệ. Như vậy, tương tự như nhận định của nhóm về tranh chấp trên, mối quan hệ pháp lý giữa tài xế công nghệ và các công ty công nghệ là mối quan hệ lao động dựa trên các dấu hiệu của hợp đồng lao động.

Tham khảo kinh nghiệm từ các nước có nền pháp luật tiên tiến trên thế giới, trong nghiên cứu về nhận diện các yếu tố lao động trong mối quan hệ dân sự, thương mại, nhóm tác giả nhận thấy trên thế giới đã có những bản án cần phải xem xét áp dụng với Việt Nam. Ở Pháp, tòa án lại xác định hợp đồng giữa tài xế công nghệ và công ty công nghệ là HĐLĐ dựa trên một số đặc điểm về sự kiểm soát. Cuối năm 2018, Tòa án Tối cao ở Pháp đã phân loại quan hệ hợp đồng giữa người giao nhận (tài xế công nghệ) với công ty cung cấp nền tảng số (ứng dụng quản lý) là QHLĐ. Tương tự, ở Anh, Tòa án cũng nhìn nhận những “tài xế công nghệ” làm việc cho công ty cung cấp phần mềm Uber là NLĐ và được hưởng những quyền cơ bản của NLĐ như mức lương tối thiểu, nghỉ phép hàng năm có trả lương,... Pháp và Anh, hai quốc gia tiêu biểu cho hai hệ thống luật khác nhau trên thế giới đều đã nhìn nhận mối quan hệ giữa “tài xế công nghệ” và công ty cung cấp phần mềm là quan hệ HĐLĐ, Các công ty này phải dành cho tài xế làm việc cho mình những quyền lợi mà một NLĐ làm việc theo HĐLĐ được hưởng[[14]](#footnote-14). Với những tham khảo trên cùng với phát hiện của nhóm nghiên cứu về các dấu hiệu của hợp đồng lao động, nhóm đưa đến kết luận cần có các quy định pháp luật tiên tiến hơn để xác định pháp lý cho mối quan hệ lao động và sự tồn tại của hợp đồng lao động giữa tài xế công nghệ và xe ôm công nghệ ở Việt Nam để đảm bảo các quyền lợi hợp pháp cho người lao động.

## 2.2. Bất cập và kiến nghị trong quy định pháp luật về hợp đồng lao động

### 2.2.1. Bất cập và kiến nghị trong quy định pháp luật về hợp đồng lao động (Khoản 1 điều 16 BLLĐ 2019):

**Bất cập:**

Khoản 1 điều 16 BLLĐ năm 2019 có quy định: “*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*”[[15]](#footnote-15). Về danh mục bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, đây là một nội dung quan trọng, không thể thiếu khi thực hiện giao kết hợp đồng. Tuy nhiên, trong BLLĐ năm 2019 và các văn bản hướng dẫn chi tiết thi hành BLLĐ lại không có quy định cụ thể cách hiểu như thế nào là bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, Bộ luật chỉ nêu rằng *“bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ theo quy định của pháp luật”*. Điều này đặt ra yêu cầu cần phải đối chiếu với các quy định khác trong hệ thống văn bản pháp luật Việt Nam để xác định bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của doanh nghiệp cụ thể là gì. Theo đó, trong quy định tại khoản 23 Điều 4 Luật Sở hữu trí tuệ sửa đổi, bổ sung năm 2022, bí mật kinh doanh được hiểu *“là thông tin thu được từ hoạt động đầu tư tài chính, trí tuệ, chưa được bộc lộ và có khả năng sử dụng trong kinh doanh”[[16]](#footnote-16),* đồng thời chưa có văn bản pháp luật nào đề cập đến bí mật công nghệ. Có thể thấy rằng, nếu chỉ xem xét dưới góc độ các quy định của Luật Sở hữu trí tuệ, bí mật kinh doanh là một khái niệm rộng, khá đa dạng và phức tạp, hầu như bất kỳ loại thông tin nào cũng có thể là bí mật kinh doanh, miễn là nó đáp ứng được các điều kiện bảo hộ được quy định tại Điều 84 của Luật này.

**Kiến nghị:**

Dựa vào thực tiễn khi áp dụng các thuật ngữ *“bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ”* vào quy định tại khoản 2 Điều 21 BLLĐ năm 2019 về nghĩa vụ bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, nhóm nghiên cứu kiến nghị các thuật ngữ trên nên được định nghĩa một cách cụ thể, chi tiết, đồng thời những gì được xem là bí mật kinh doanh, công nghệ cũng nên được đưa vào thành các mục nhỏ ở trong khoản 1 Điều 16 của Bộ luật này, tránh việc NSDLĐ có thể đưa ra những nội dung gây khó dễ, cũng như dễ gây hiểu lầm cho NLĐ khi thực hiện giao kết HĐLĐ.

### 2.2.2 Bất cập và kiến nghị trong quy định pháp luật về hợp đồng lao động (Điều 16 BLLĐ 2019):

**Bất cập:**

Theo khoản 1 điều 16 của BLLĐ năm 2019: “*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*”. Điều khoản trên đã quy định rõ ràng về việc người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin trung thực đối với người lao động. Tuy nhiên điểm cuối cùng trong điều 16 BLLĐ 2019 nêu rằng người sử dụng lao động cũng phải cung cấp thông tin về "*vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người lao động yêu cầu*". Điều này sẽ dẫn đến sự hiểu lầm hoặc tranh chấp giữa người lao động và người sử dụng lao động do thuật ngữ trên có ý nghĩa rộng rãi và có thể hiểu theo nhiều cách khác nhau. Chúng ta có thể nêu ra ví dụ cụ thể như chế độ làm việc đặc biệt, quyền lợi phụ cấp, điều kiện nghỉ phép bổ sung, hoặc các chính sách phúc lợi khác có thể được coi là "vấn đề khác". Những ví dụ trên có ảnh hưởng rất lớn đến quyền lợi của người lao động trong giao kết hợp đồng nên sự không rõ ràng trong định nghĩa này có thể dẫn đến việc mâu thuẫn về thông tin cụ thể mà người lao động có quyền yêu cầu gây bất lợi với phía người lao động.

**Kiến nghị:**

Để đảm bảo tính minh bạch và công bằng trong quá trình giao kết hợp đồng lao động đồng thời giảm thiểu các rủi ro pháp lý có thể xảy ra, nhóm có kiến nghị: Thứ nhất **cụ thể hóa hơn thuật ngữ "vấn đề khác":** Đưa ra các ví dụ cụ thể về những vấn đề được xem là liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động, ví dụ như các chính sách phúc lợi bổ sung, chế độ làm việc đặc biệt, quyền lợi phụ cấp, điều kiện nghỉ phép, hoặc các quy định pháp lý khác liên quan đến hợp đồng lao động. Thứ hai **hướng dẫn thực thi rõ ràng:** Ban hành các hướng dẫn thực thi cụ thể về việc cung cấp thông tin, bao gồm cả về "vấn đề khác", nhằm giúp các bên dễ dàng hiểu và thực hiện đúng nghĩa vụ pháp lý của mình. Thứ ba **quy định rõ ràng về các trường hợp tranh chấp:** Xây dựng cơ chế giải quyết tranh chấp liên quan đến việc cung cấp thông tin về "vấn đề khác", nhằm giảm thiểu những bất đồng và tranh chấp pháp lý giữa người lao động và người sử dụng lao động.

## 2.3 Sưu tầm bản án:

Theo Bản án số : 01/2024/LĐ-PT ngày 21/5/2024 của Tòa án Nhân dân tỉnh Cà Mau đại diện nguyên đơn ông Trương L có trình bày: “Ngày 10/8/2021, bà Lý Kim H và Ngân hàng thương mại cổ phần phát triển thành phố H (viết tắt: HBank) ký hợp đồng lao động (HĐLĐ) thời hạn 12 tháng. Ngày 10/8/2022 bà H và HBank tiếp tục ký HĐLĐ thời hạn 12 tháng với nội dung tương tự như trên. Đến ngày 28/3/2023 bà H nhận được thông báo về việc giải quyết nghỉ việc và thanh lý HĐLĐ. Ngày 29/3/2023 bà H nhận được thư mời nhận việc của Ngân hàng TMCP N (gọi tắt Ngân hàng N) và xác nhận nhận việc ngày 30/3/2023. Do bà H không bổ sung được Quyết định chấm dứt HĐLĐ của HBank nên bà H mất đi việc làm mới tại Ngân hàng N. Ngày 28/6/2023 bà H làm thủ tục xin hưởng trợ cấp thất nhiệp nhưng bị từ chối do chưa có giấy xác nhận về việc chấm dứt HĐLĐ. Vì vậy bà Lý Kim H yêu cầu: Hủy các thông báo và quyết định liên quan của HBank – Chi nhánh Cà Mau, bên cạnh đó buộc Hbank phải trả tiền lương tạm tính từ ngày 01/4/2023 đến ngày 10/8/2023 và các khoản phí cũng như tiền bồi thường khác; xin lỗi công khai tại nơi cư trú do Ngân hàng chậm trễ thông báo chấm dứt hợp đồng lao động, ra quyết định thôi giao nhiệm vụ cán bộ nhân viên trái pháp luật; tuyên bố chấm dứt hợp đồng lao động giữa bà H với HBank; buộc HBank trợ cấp thôi việc trong thời gian làm việc 02 năm.”

Ông Ngô Thanh T đại diện bị đơn trình bày: “Ông thừa nhận HBank có ký kết các HĐLĐ với bà Lý Kim H như đại diện nguyên đơn trình bày. Về thủ tục chấm dứt HĐLĐ: Ngày 28/02/2023 bà H gửi đơn xin thôi việc đến ông Lê Minh L – Giám đốc chi nhánh Cà Mau nội dung xin được thôi việc và chấm dứt HĐLĐ kể từ ngày 15/3/2023 với lý do bận việc gia đình. HBank nhận thấy về thủ tục chấm dứt HĐLĐ đã thực hiện đúng quy định của HBank và quy định pháp luật, HĐLĐ ký kết giữa HBank và bà H đã được thanh lý kể từ ngày 28/3/2023 căn cứ vào đơn xin thôi việc của bà H nộp và được sự chấp thuận của Hbank, do đó yêu cầu hủy các văn bản của bà H không phù hợp quy định pháp luật. Đối với các yêu cầu bồi thường và xin lỗi công khai: Do việc chấm dứt HĐLĐ được thực hiện theo đúng quy định pháp luật nên các yêu cầu về bồi thường thiệt hại, yêu cầu xin lỗi công khai tại nơi cư trú của bà H là không phù hợp, không có căn cứ để chấp nhận. Do đó, HBank không đồng ý toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Lý Kim H.”

Đại diện ngân hàng N trình bày: “Ngân hàng có nhu cầu tuyển dụng vị trí Trưởng phòng khách hàng cá nhân làm việc tại Ngân hàng N – Chi nhánh Cà Mau và bà Lý Kim H đã ứng tuyển vào vị trí này. Ngày 15/3/2023 Ngân hàng gửi “Thư mời nhận việc” cho bà H và hướng dẫn bổ sung hồ sơ cá nhân, trong đó có yêu cầu bà H cung cấp Quyết định nghỉ việc từ nơi làm việc trước đây. Sau khi nhận thư mời nhận việc từ Ngân hàng N, bà H xác nhận sẽ bổ sung hồ sơ nhận việc theo quy định của Ngân hàng N trước ngày 28/3/2023 và đến nhận việc vào ngày 30/3/2023. Đến ngày 12/4/2023 bà H vẫn không hoàn thiện được hồ sơ nhận việc như đã cam kết do đó Ngân hàng N đã tuyển dụng nhân sự khác nhằm đáp ứng kịp thời nguồn lực cho hoạt động kinh doanh tại đơn vị. Đồng thời Ngân hàng N xác định tranh chấp giữa nguyên đơn và bị đơn không liên quan đến Ngân hàng N và yêu cầu Tòa án không triệu tập và giải quyết vắng mặt Ngân hàng N trong tất cả các giai đoạn tố tụng.”

*Từ nội dung trên, Bản án lao động sơ thẩm số: 01/2024/LĐ-ST ngày 25/01/2024 của Toà án nhân dân thành phố Cà Mau quyết định:* Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Lý Kim H. Buộc HBank phải trả tiền lương trong thời gian từ ngày 01/4/2023 đến ngày 10/7/2023 (03 tháng 10 ngày) với tổng số tiền là: 158.605.029 đồng. Buộc HBank phải thực hiện nghĩa vụ đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp cho bà Lý Kim H đầy đủ từ tháng 4/2023 đến tháng 7/2023, mức lương đóng bảo hiểm xã hội là: 10.660.000 đồng. Kể từ ngày bà H có đơn yêu cầu thi hành án, nếu HBank không thi hành xong khoản tiền trên, thì còn phải trả thêm khoản lãi phát sinh theo mức lãi suất được quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật dân sự tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành.

# 

# PHẦN KẾT LUẬN

Thông qua đề tài “Nhận diện hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019” nhóm nghiên cứu đã rút ra những nội dung chủ yếu như sau:

*Một là*, qua tìm hiểu và làm rõ khái niệm về hợp dồng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2012 và Bộ luật Lao động năm 2019 nhóm biết được thế nào là một hợp đồng lao động, sự khác nhau cũng như ưu nhược điểm của Bộ luật Lao động năm 2012 và những sửa đổi bổ sung của Bộ luật Lao động năm 2019, đồng thời hiểu được tầm quan trọng của hai nguyên tắc trong giao kết hợp đồng nhằm tránh các trường hợp lách luật xảy ra.

*Hai là*, làm sáng tỏ những đặc trưng và so sánh đối chiếu của hai loại hợp đồng lao động thông qua các chỉnh sửa của pháp luật Việt Nam để nhận diện chính xác các yếu tố của một hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động trong thực tế. Việc này giúp đảm bảo quyền và lợi ích tối đa của người lao động và người sử dụng lao động trong quá trình lao động cũng như tránh các trường hợp đáng tiếc có thể xảy ra.

*Ba là,* từ đó có thể đánh giá, nhìn nhận và nêu lên quan điểm cá nhân về hợp đồng lao động nói riêng và Bộ luật Lao động năm 2019 nói chung, đưa ra bản án cụ thể giúp nhóm hiểu hơn về cách áp dụng thực tế từ đó áp dụng vào cuộc sống thực tiễn khi tham gia vào các mối quan hệ lao động, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, góp phần xây dựng môi trường lao động an toàn, công bằng và hiệu quả giúp cho đất nước phát triển một cách công bằng, văn minh, lịch sự.

# DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. **Văn bản quy phạm pháp luật:**
2. Bộ luật Dân sự 2015 (Luật số 91/2015/QH13) ngày 24/11/2015.
3. Bộ luật Lao động (Bộ luật số: 10/2012/QH13) ngày 18 tháng 06 năm 2012.
4. Bộ luật Lao động (Bộ luật số: 45/2019/QH14) ngày 20 tháng 11 năm 2019.
5. Luật Sở hữu trí tuệ (Luật số: 07/2022/QH15) ngày 16 tháng 6 năm 2022.
6. Luật Việc làm 2013 (Luật số 38/2013/QH13) ngày 16/11/2013.
7. Nghị định 12/2022/NĐ-CP, ngày 17/01/2022 Quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngài theo hợp đồng.
8. Nghị định 145/2020/NĐ-CP, ngày 14/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của [Bộ luật Lao động](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx) về điều kiện lao động và quan hệ lao động.
9. Bản án số : 01/2024/LĐ-PT ngày 21/05/2024 về việc tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động.
10. Bản án lao động sơ thẩm số 21/2021/NĐ-CP ngày 15 tháng 4 năm 2021 của Tòa án nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh
11. Án lệ số 20/2018/AL về xác lập quan hệ hợp đồng lao động sau khi hết thời gian thử việc
12. **Tài liệu tham khảo khác:**

*Tài liệu tham khảo bằng tiếng Việt:*

1. Đào Mộng Điệp (2021), *BÌNH LUẬN KHOA HỌC MỘT SỐ NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019*, Trường Đại học Luật, Đại học Huế.
2. Hoàng Phê (2003), *Từ điển Tiếng Việt,* NXB Đà Nẵng – Trung tâm từ điển học.

*Tài liệu từ internet:*

13. Hợp đồng giữa Công ty TNHH Grab và tài xế v/v tiếp nhận và đưa đón khách hàng của dịch vụ GrabBike.

14. Hương Huyền (2024)- Tài xế công nghệ: Đối tác kinh doanh hay người lao động?- Truy cập từ: <https://nld.com.vn/tai-xe-xe-cong-nghe-doi-tac-kinh-doanh-hay-nguoi-lao-dong-19624052909435233.htm>

15. Nguyễn Thị Hoài An - TIẾP CẬN AN SINH XÃ HỘI CỦA LÁI XE CÔNG NGHỆ GRAB TẠI HÀ NỘI VÀ THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH- Truy cập từ: <http://thuvienlamdong.org.vn:81/bitstream/DL_134679/58186/1/CVv540S52022054.pdf>

16. Phạm Thị Thanh Hà (2020) - Mô hình cấu trúc trả công lao động trong các ngân hàng thương mại Việt Nam- Truy cập từ: <https://tapchicongthuong.vn/mo-hinh-cau-truc-tra-cong-lao-dong-trong-cac-ngan-hang-thuong-mai-viet-nam-70925.htm>

17. Xa Kiều Oanh - Nhận diện các yếu tố lao động trong mối quan hệ dân sự, thương mại – truy cập từ : <http://113.165.166.110:81/bitstream/DL_134679/66463/1/CVv146S182022026.pdf>

1. Hoàng Phê (2003), *Từ điển Tiếng Việt*, NXB Đà Nẵng, tr 984 [↑](#footnote-ref-1)
2. Hoàng Phê (2003), *Từ điển Tiếng Việt*, NXB Đà Nẵng, tr 206 [↑](#footnote-ref-2)
3. Khoản 1 điều 9 Bộ luật Lao động năm 2019 [↑](#footnote-ref-3)
4. Khoản 2 điều 14 Bộ luật Lao động năm 2019 [↑](#footnote-ref-4)
5. Bản án lao động sơ thẩm số 21/2021/NĐ-CP ngày 15 tháng 4 năm 2021 của Tòa án nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh [↑](#footnote-ref-5)
6. Nghị định 12/2022/NĐ-CP, ngày 17 tháng 1 năm 2022 Quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngài theo hợp đồng [↑](#footnote-ref-6)
7. Phạm Thị Thanh Hà (2020) - Mô hình cấu trúc trả công lao động trong các ngân hàng thương mại Việt Nam- Truy cập từ: <https://tapchicongthuong.vn/mo-hinh-cau-truc-tra-cong-lao-dong-trong-cac-ngan-hang-thuong-mai-viet-nam-70925.htm> [↑](#footnote-ref-7)
8. Nghị định 145/2020/NĐ-CP, ngày 14/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của [Bộ luật Lao động](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx" \t "https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/_blank) về điều kiện lao động và quan hệ lao động [↑](#footnote-ref-8)
9. Khoản 1 điều 27 BLLĐ năm 2019 [↑](#footnote-ref-9)
10. Án lệ số 20/2018/AL về xác lập quan hệ hợp đồng lao động sau khi hết thời gian thử việc [↑](#footnote-ref-10)
11. Hợp đồng giữa Công ty TNHH Grab và tài xế v/v tiếp nhận và đưa đón khách hàng của dịch vụ GrabBike [↑](#footnote-ref-11)
12. Hương Huyền (2024) - Tài xế công nghệ: Đối tác kinh doanh hay người lao động?- Truy cập từ: <https://nld.com.vn/tai-xe-xe-cong-nghe-doi-tac-kinh-doanh-hay-nguoi-lao-dong-19624052909435233.htm> [↑](#footnote-ref-12)
13. Xa Kiều Oanh - Nhận diện các yếu tố lao động trong mối quan hệ dân sự, thương mại- truy cập từ: <http://113.165.166.110:81/bitstream/DL_134679/66463/1/CVv146S182022026.pdf> [↑](#footnote-ref-13)
14. Nguyễn Thị Hoài An - TIẾP CẬN AN SINH XÃ HỘI CỦA LÁI XE CÔNG NGHỆ GRAB TẠI HÀ NỘI VÀ THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH- Truy cập từ: <http://thuvienlamdong.org.vn:81/bitstream/DL_134679/58186/1/CVv540S52022054.pdf> [↑](#footnote-ref-14)
15. Bộ luật Lao động (Bộ luật số: 45/2019/QH14) ngày 20 tháng 11 năm 2019. [↑](#footnote-ref-15)
16. Luật Sở hữu trí tuệ (Luật số: 07/2022/QH15) ngày 16 tháng 6 năm 2022. [↑](#footnote-ref-16)