

# SO SÁNH CÁC QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG ĐƯỢC BAN HÀNH TRONG GIAI ĐOẠN TỪ NĂM 2012 ĐẾN NĂM 2023

**ThS. Trần Đức Thắng**

Trường Đại học Lao động - Xã hội

tranducthang74@gmail.com

**ThS. Lương Văn Liệu**

Trường Đại học Lao động - Xã hội

ls.luongvanlieu@gmail.com

**Tóm tắt:** Bài nghiên cứu này so sánh các quy định về cho thuê lại lao động được ban hành từ năm 2012 đến năm 2023 trong Bộ luật Lao động năm 2012, Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành. Nội dung nghiên cứu tập trung việc phân tích sự thay đổi, bổ sung và hoàn thiện của các quy định về cho thuê lại lao động trong giai đoạn này về các khía cạnh như: trường hợp được sử dụng và không được sử dụng lao động thuê lại của bên thuê lại lao động; nội dung hợp đồng cho thuê lại lao động; quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ cho thuê lại lao động; quản lý tiền ký quỹ, giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động; trình tự, thủ tục cấp giấy phép cho thuê lại lao động. Từ đó đánh giá ưu, nhược điểm của pháp luật về cho thuê lại lao động làm cơ sở cho những khuyến nghị để hoàn thiện pháp luật về cho thuê lại lao động. Bài viết sử dụng phương pháp so sánh các văn bản pháp luật, tác giả phân loại thành các nhóm quy định để tiến hành so sánh nhằm chỉ ra ưu điểm, nhược điểm và sự kế thừa của các quy định trong giai đoạn này.

**Từ khóa:** cho thuê lại lao động, luật lao động, quy định, so sánh.

## COMPARE LAWS ON LABOUR DISPATCH ISSUED IN THE PERIOD OF 2012-2023

**Abstract:** This study compares the regulations on labor dispatch in Labor Code 2012, Labor Code 2019 and guiding documents issued from 2012 to 2023. The research focuses on analyzing the change, supplementation and improvement of regulations on labor dispatch in this period in aspects such as: when a hiring party is allowed to employ and not employ dispatched labor; contents of the labor dispatch contract; rights and obligations of the parties in the labor dispatch relationship; deposits management, process and procedures of grant labor dispatch licenses. From there, assessing the advantages and disadvantages of the laws on labor dispatch to be a basis for recommendations to improve the laws on labor dispatch. The article uses the method of comparing legal documents, which the author classifies into groups of regulations to compare and show the advantages, disadvantages and succession of regulations in this period.

**Keywords:** labour dispatch, the labor code, regulations, comparison.

Mã bài báo: JHS - 136

Ngày nhận bài sửa: 12/8/2023

Ngày nhận bài: 18/7/2023

Ngày duyệt đăng: 20/8/2023

Ngày nhận phản biện: 30/7/2023

## 1. Giới thiệu

Cho thuê lại lao động là hoạt động phổ biến trên thị trường lao động hiện nay, giúp các doanh nghiệp linh hoạt trong việc sử dụng nguồn nhân lực, đáp ứng nhu cầu sản xuất kinh doanh theo từng thời điểm. Tuy nhiên, cho thuê lại lao động cũng tiềm ẩn nhiều rủi ro và bất cập cho cả ba bên liên quan: người lao động, doanh nghiệp cho thuê lại lao động và bên thuê lại lao động.

Các quy định của pháp luật về cho thuê lại lao động đã có những thay đổi quan trọng trong giai đoạn từ năm 2012 đến năm 2023 theo hướng bảo vệ quyền lợi của người lao động, tăng cường trách nhiệm của các bên trong hợp đồng cho thuê lại lao động và góp phần phát triển thị trường lao động bền vững. Việc so sánh các quy định của pháp luật về cho thuê lại lao động sẽ góp phần làm sáng tỏ những điểm mới, điểm khác biệt và điểm chung giữa các văn bản pháp luật, cũng như ưu điểm và hạn chế của chúng.

Về mặt lý luận, việc so sánh các quy định của pháp luật về cho thuê lại lao động góp phần bổ sung kiến thức về lĩnh vực cho thuê lại lao động, một lĩnh vực mới mẻ, chưa được khai thác nhiều trong nghiên cứu khoa học.

Về mặt thực tiễn, việc so sánh các quy định của pháp luật về cho thuê lại lao động giúp các doanh nghiệp và người lao động nắm được những thay đổi của pháp luật về cho thuê lại lao động để thực hiện pháp luật được tốt hơn. Đồng thời, giúp các cơ quan nhà nước có cơ sở tiếp tục hoàn thiện các quy định về cho thuê lại lao động phù hợp với xu hướng phát triển của thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

## 2. Tổng quan nghiên cứu

Cho thuê lại lao động - Những vấn đề pháp lý đặt ra và giải pháp hoàn thiện của Diệp (2014). Về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động trong hoạt động cho thuê lại lao động của Dung (2013). Các bài viết này đã phân tích và bình luận các nội dung pháp lý về cho thuê lại lao động trong Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành. Qua đó đánh giá ưu điểm, vướng mắc phát sinh từ thực tiễn thực hiện hoạt động này và đề xuất giải pháp khắc phục vướng mắc, bất cập.

- Cho thuê lại lao động là một chủ đề được nghiên

cứu trong một số luận văn thạc sĩ như: Dịu (2016), Oanh (2015), Thảo (2012) và Trang (2013) với tên luận văn lần lượt là “cho thuê lại lao động theo Pháp luật Lao động Việt Nam”, “so sánh pháp luật Việt Nam về cho thuê lại lao động với một số nước trên thế giới”, “pháp luật về cho thuê lại lao động ở Việt Nam hiện nay”, “so sánh các quy định về cho thuê lại lao động trong Bộ luật Lao động Việt Nam và pháp luật Trung Quốc”. Các nghiên cứu này đã phân tích, làm rõ các vấn đề lý luận và pháp lý về cho thuê lại lao động như chủ thể cho thuê lại lao động, quyền, nghĩa vụ các bên trong quan hệ cho thuê lại lao động, sự cần thiết điều chỉnh của pháp luật về cho thuê lại lao động... Các nghiên cứu chỉ ra rằng cho thuê lại lao động là một hình thức cung ứng lao động trong đó tổ chức cho thuê lại lao động tuyển dụng, đào tạo, quản lý và bố trí người lao động cho bên thuê lại lao động sử dụng. Đồng thời, các nghiên cứu cũng làm sáng tỏ ưu điểm của cho thuê lại lao động, hạn chế của cho thuê lại lao động và đề xuất kiến nghị hoàn thiện pháp luật về cho thuê lại lao động.

Qua các nghiên cứu trên, có thể thấy rằng, kể từ năm 2012, khi Nhà nước ta vừa luật hóa các quy định về cho thuê lại lao động thì đã có một số nghiên cứu về nội dung này. Tuy nhiên, chưa có tác giả nào nghiên cứu, so sánh các quy định về cho thuê lại lao động trong giai đoạn từ năm 2012 đến năm 2023.

## 3. Phương pháp nghiên cứu

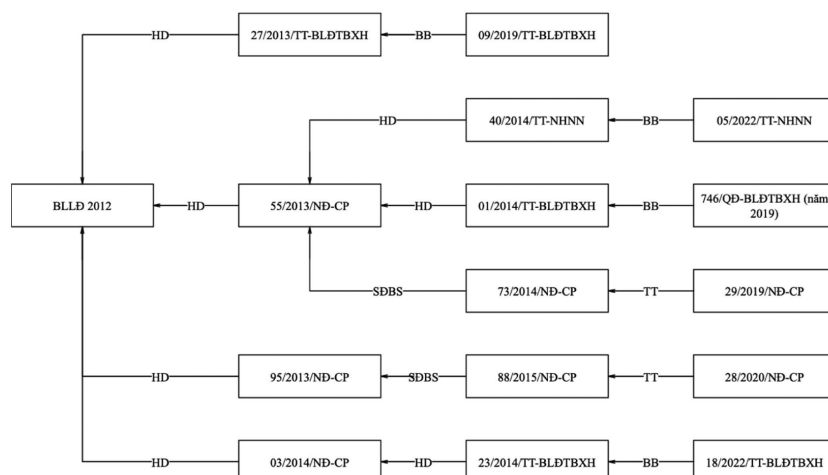
Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu so sánh luật. Cụ thể, tác giả so sánh các văn bản quy phạm pháp luật được ban hành trong giai đoạn từ năm 2012 đến năm 2023. Trên cơ sở hệ thống hóa các quy định về cho thuê lại lao động trong Bộ luật Lao động năm 2012, Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành, tác giả phân loại thành các nhóm quy định để tiến hành so sánh nhằm chỉ ra ưu điểm, nhược điểm và sự kế thừa của các quy định trong giai đoạn này.

## 4. Kết quả và thảo luận

### 4.1. So sánh hình thức của pháp luật về cho thuê lại lao động

Trong giai đoạn từ năm 2012 đến năm 2023, có 3 văn bản luật quy định về cho thuê lại lao động và có 21 văn bản dưới luật hướng dẫn thi hành. Các văn bản đó được hệ thống hóa theo hình sau:

**Hình 1.** Hệ thống các văn bản dưới luật hướng dẫn, sửa đổi, bổ sung, bãi bỏ, thay thế liên quan đến cho thuê lại lao động trong Bộ luật Lao động năm 2012



Nguồn: Tổng hợp của tác giả

Ghi chú:

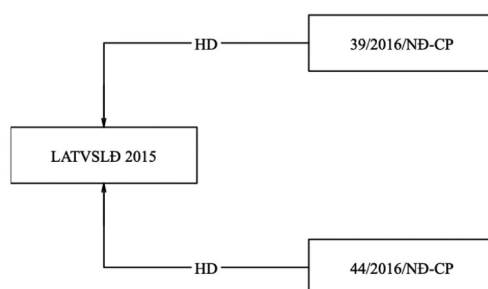
- BB: bãi bỏ;

- HD: hướng dẫn

- SDBS: sửa đổi, bổ sung

- TT: thay thế

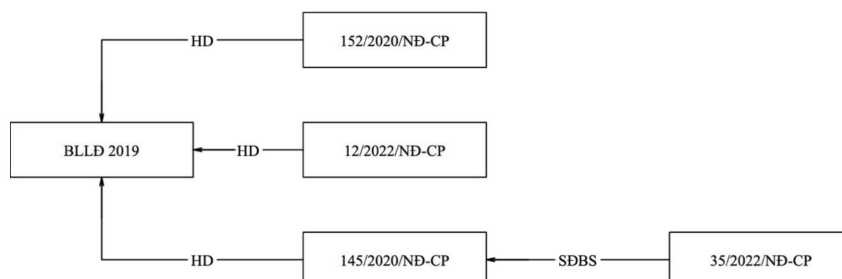
**Hình 2.** Hệ thống các văn bản dưới luật hướng dẫn liên quan đến cho thuê lại lao động trong Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015



Nguồn: Tổng hợp của tác giả

Ghi chú: HD: hướng dẫn

**Hình 3.** Hệ thống các văn bản dưới luật hướng dẫn, sửa đổi, bổ sung liên quan đến cho thuê lại lao động trong Bộ luật Lao động năm 2019



Nguồn: Tổng hợp của tác giả

Ghi chú: - HD: hướng dẫn

- SDBS: sửa đổi, bổ sung

Cho thuê lại lao động là chế định mới được luật hóa từ Bộ luật Lao động năm 2012. Chính vì vậy, sau khi được ban hành, Chính phủ và các cơ quan đã nhanh chóng ban hành các văn bản hướng dẫn thi hành. Tuy nhiên, do là một chế định mới, đồng thời, để đáp ứng các thay đổi của xã hội nên đã có rất nhiều văn bản được ban hành để hướng dẫn (15 văn bản) khiến hệ thống quy phạm pháp luật khá dày đặc, làm ảnh hưởng đến việc thực hiện pháp luật của các doanh nghiệp, cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Để khắc phục hạn chế trên, ngay sau khi Bộ luật Lao động năm 2019 được ban hành, Chính phủ thống nhất tất cả các nội dung liên quan đến cho thuê lại lao động đều được quy định trong một văn bản duy nhất là Nghị định số 145/2020/NĐ-CP. Điều này tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp, cơ quan Nhà nước có thẩm quyền trong việc thực hiện các quy định về cho thuê lại lao động. Sau đó, Nghị định số 35/2022/NĐ-CP sửa đổi một số nội dung liên quan đến cho thuê lại lao động trong Nghị định số 145/2020/NĐ-CP, tuy nhiên các sửa đổi này là không đáng kể. Vì vậy, có thể thấy rằng, gần như toàn bộ các quy định hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động năm 2019 về cho thuê lại lao động đều nằm trong Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 và các văn bản hướng dẫn thi hành cũng có quy định liên quan đến hoạt động cho thuê lại lao động. Tuy nhiên, các văn bản này chỉ tập trung vào một khía cạnh đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động trong trường hợp người lao động đó được thuê lại.

#### **4.2. So sánh nội dung các quy định của pháp luật về cho thuê lại lao động**

##### **4.2.1. So sánh nội dung các quy định về cho thuê lại lao động trong các văn bản luật**

Hiện nay có 3 văn bản luật quy định về cho thuê lại lao động là Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015, Bộ luật Lao động năm 2012, Bộ luật Lao động năm 2019. Các văn bản được ban hành sau đều có sự thống nhất, kế thừa nội dung của các văn bản trước. Vì vậy, về cơ bản các văn bản trên là đồng bộ và không mâu thuẫn với nhau. Tuy nhiên, giữa các văn bản trên cũng có những khác biệt như sau:

- Về các trường hợp được sử dụng và không được sử dụng lao động thuê lại của bên thuê lại lao động.

Bộ luật Lao động năm 2012 không quy định về

các trường hợp bên thuê lại lao động được sử dụng và các trường hợp không được sử dụng lao động thuê lại. Các trường hợp này được quy định trong văn bản hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động năm 2012 là Nghị định số 55/2013/NĐ-CP và Nghị định số 29/2019/NĐ-CP. Như vậy, có thể thấy rằng, các quy định về vấn đề này trong Bộ luật Lao động năm 2019 chỉ đơn giản là “nâng cấp” các quy định trong hai Nghị định trên thành Luật.

- Về nội dung hợp đồng cho thuê lại lao động

Theo Bộ luật Lao động năm 2019, trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp là một nội dung bắt buộc phải có trong hợp đồng cho thuê lại lao động, còn Bộ luật Lao động năm 2012 không quy định về vấn đề này.

Bên cạnh đó, Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 (Điều 65) và Nghị định số 39/2016/NĐ-CP (Điều 30) còn bổ sung thêm một số nội dung bắt buộc phải có trong hợp đồng cho thuê lại lao động. Theo đó, hợp đồng cho thuê lại lao động cần phải có thêm các nội dung: khám sức khỏe trước khi bố trí vị trí việc làm, khám sức khỏe định kỳ, khám bệnh nghề nghiệp; huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động; phương tiện bảo vệ cá nhân trong lao động; khai báo, điều tra, thống kê, báo cáo tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; chế độ cho người lao động thuê lại bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; phối hợp và kiểm tra bên thuê lại lao động thực hiện việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động đối với người lao động thuê lại.

Nội dung về an toàn, vệ sinh lao động trong hợp đồng cho thuê lại lao động phải bảo đảm theo nguyên tắc sau: không được có những quyền, lợi ích thấp hơn những nội dung trong hợp đồng lao động mà doanh nghiệp cho thuê lại lao động đã ký với người lao động thuê lại; nội dung về bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động thuê lại không được thấp hơn so với người lao động của bên thuê lại lao động trong cùng một điều kiện làm việc.

- Về quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp cho thuê lại lao động

Bộ luật Lao động năm 2019 không quy định doanh nghiệp cho thuê lại lao động phải báo cáo nội dung về phí cho thuê lại lao động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.

Luật An toàn, vệ sinh lao động (Điều 65) và Nghị định số 39/2016/NĐ-CP (Điều 31) quy định

rõ hơn về trách nhiệm đảm bảo về an toàn, vệ sinh lao động của bên thuê lại lao động đối với người lao động thuê lại. Theo đó, bên thuê lại lao động có các trách nhiệm:

- + Phối hợp và kiểm tra bên thuê lại lao động thực hiện việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động 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 cho thuê lại lao động đã ký kết, doanh nghiệp cho thuê lại lao động phải chịu trách nhiệm trong việc bảo đảm đầy đủ quyền lợi của người lao động thuê lại;

- + Lưu giữ hồ sơ về an toàn, vệ sinh lao động có liên quan đến người lao động thuê lại; thực hiện báo cáo tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định tại Điều 36 và Điều 37 của Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015.

- Về quyền và nghĩa vụ của bên thuê lại lao động

Về cơ bản Bộ luật Lao động năm 2019 và Bộ luật Lao động năm 2012 có quy định tương đương về quyền và nghĩa vụ của bên thuê lại lao động. Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 (Điều 65) và Nghị định số 39/2016/NĐ-CP (Điều 32) quy định rõ hơn về trách nhiệm đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động của bên thuê lại lao động đối với người lao động thuê lại. Cụ thể như sau:

- + 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 người lao động thuê lại so với người lao động của mình;

- + Khi xảy ra tai nạn lao động, sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động đối với người lao động 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 tại Điều 34 và Điều 35 của Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015;

- + Tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động thuê lại theo quy định của Luật này, trừ trường hợp doanh nghiệp cho thuê lại lao động đã tổ chức huấn luyện phù hợp với công việc mà người lao động thuê lại được giao; định kỳ 6 tháng, hằng năm, tổng hợp tình hình tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp của người lao động thuê lại gửi doanh nghiệp cho thuê lại lao động;

- + Phối hợp với doanh nghiệp cho thuê lại lao

động trong việc điều tra tai nạn lao động; lưu giữ các hồ sơ về an toàn, vệ sinh lao động có liên quan đến người lao động thuê lại.

#### 4.2.2. So sánh nội dung các quy định về cho thuê lại lao động trong các văn bản dưới luật

- Về khái niệm doanh nghiệp cho thuê lại lao động

Nghị định số 145/2020/NĐ-CP và Nghị định số 55/2020/NĐ-CP đều đưa ra khái niệm về doanh nghiệp cho thuê lại lao động. Về cơ bản, hai khái niệm này là như nhau. Tuy nhiên, để khắc phục sự thiếu rõ ràng về mối quan hệ giữa các bên trong quan hệ cho thuê lại lao động, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP đã nêu rõ mối quan hệ giữa doanh nghiệp cho thuê lại lao động và người lao động thuê lại. Theo đó, trong quan hệ cho thuê lại lao động, hai bên vẫn “duy trì quan hệ lao động”.

- Về khái niệm bên thuê lại lao động

Nghị định số 145/2020/NĐ-CP và Nghị định số 55/2013/NĐ-CP đều đưa ra khái niệm về bên thuê lại lao động. Về cơ bản, hai khái niệm này đều xác định được bên thuê lại lao động là ai. Theo đó có 6 đối tượng được coi là bên thuê lại lao động, trong đó có nhóm đối tượng là cá nhân. Tuy nhiên, trong Nghị định số 55/2013/NĐ-CP, nhóm đối tượng là cá nhân được quy định chung chung dễ dẫn đến cách hiểu là bao gồm cả cá nhân có năng lực hành vi dân sự đầy đủ và cá nhân không có năng lực hành vi dân sự đầy đủ. Điều này đã dẫn đến những hiểu lầm, để khắc phục những hạn chế này, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP đã quy định chi tiết hơn. Cụ thể, chỉ những cá nhân có năng lực hành vi dân sự đầy đủ mới được coi là bên thuê lại lao động.

- Về mục đích của tiền ký quỹ

Theo Nghị định số 55/2013/NĐ-CP, tiền ký quỹ được sử dụng để bồi thường trong trường hợp doanh nghiệp gây thiệt hại do không đảm bảo về quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động thuê lại. Tuy nhiên, những cái gì được coi là quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động thì chưa được làm rõ, vì vậy có thể dẫn đến những tranh chấp không đáng có. Để khắc phục điều này, Nghị định số 29/2019/NĐ-CP và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP đã quy định chi tiết hơn, theo đó tiền ký quỹ được sử dụng vào mục đích thanh toán tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các chế độ

khác đối với người lao động thuê lại theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy, quy chế của doanh nghiệp cho thuê lại.

- Về quản lý tiền ký quỹ

Việc phong tỏa tiền ký quỹ là nguyên tắc cơ bản trong việc quản lý tiền ký quỹ nói chung, trong đó có tiền ký quỹ hoạt động cho thuê lại lao động, vì vậy các Nghị định đều quy định giống nhau và không có sự thay đổi. Theo đó, số tiền ký quỹ sẽ bị phong tỏa và chỉ được trích tiền để bảo vệ quyền lợi của người lao động thuê lại.

Đồng thời, do có sự thay đổi trong thẩm quyền quản lý về cho thuê lại lao động, ban đầu, theo Nghị định số 55/2013/NĐ-CP, người có thẩm quyền quản lý về cho thuê lại lao động là Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Sau đó, thẩm quyền này được chuyển cho Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh. Vì vậy, cần có sự đồng ý bằng văn bản của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh thì doanh nghiệp cho thuê lại lao động mới được phép rút tiền ký quỹ. Kế thừa quy định trên, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP cũng quy định thẩm quyền quản lý tiền ký quỹ thuộc về Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

- Về việc rút tiền ký quỹ

Theo Nghị định số 55/2013/NĐ-CP, chỉ có 3 trường hợp được rút tiền ký quỹ sau khi được sự đồng ý của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Nhưng theo Nghị định số 29/2019/NĐ-CP thì có 5 trường hợp được rút tiền ký quỹ sau khi có sự đồng ý của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh. Các diện được rút tiền ký quỹ theo quy định của Nghị định số 29/2019/NĐ-CP cũng rộng hơn. Ví dụ: Nếu Nghị định số 55/2013/NĐ-CP chỉ cho doanh nghiệp được rút tiền ký quỹ khi không đủ khả năng trả lương cho người lao động thuê lại sau 60 ngày kể từ ngày đến hạn trả lương thì Nghị định số 29/2019/NĐ-CP quy định không chỉ trong trường hợp doanh nghiệp gặp khó khăn về trả lương mà cả những khó khăn về thanh toán tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cũng được rút tiền ký quỹ. Hơn nữa, chỉ cần sau 30 ngày kể từ ngày đến hạn thanh toán mà doanh nghiệp không thanh toán được thì cũng có thể được rút tiền ký quỹ (Nghị định số 55/2013/NĐ-CP quy định là sau 60 ngày). Sau đó, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP được ban hành, về

cơ bản các quy định về rút tiền ký quỹ trong Nghị định số 145/2020/NĐ-CP không khác Nghị định số 29/2019/NĐ-CP.

Nghị định số 55/2013/NĐ-CP và Thông tư số 40/2014/TT-NHNN không quy định về hồ sơ đề nghị cho rút tiền ký quỹ. Đây là một hạn chế trong quá trình thực hiện vì gây khó khăn cho doanh nghiệp và cơ quan nhà nước. Vì vậy, mỗi địa phương có cách triển khai khác nhau. Điều này dẫn đến sự không thống nhất trong hệ thống quản lý nhà nước về cho thuê lại lao động. Để khắc phục hạn chế trên, Nghị định số 29/2019/NĐ-CP và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP đã quy định chi tiết về hồ sơ đề nghị Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh rút tiền ký quỹ. Theo khoản 2 Điều 17 Nghị định số 29/2019/NĐ-CP và khoản 2 Điều 18 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP, hồ sơ này gồm 4 loại giấy tờ. Tuy nhiên, pháp luật chưa quy định về các mẫu giấy tờ đó. Điều này chắc chắn sẽ gây ra khó khăn cho doanh nghiệp khi muốn rút tiền ký quỹ. Trước đó, Nghị định số 55/2013/NĐ-CP và Thông tư số 40/2014/TT-NHNN cũng không quy định về hồ sơ rút tiền ký quỹ tại ngân hàng. Điều này gây ra “bối rối” cho doanh nghiệp trong việc quản lý khách hàng rút tiền ký quỹ.

Điều 6 Thông tư số 40/2014/TT-NHNN quy định về thủ tục rút tiền ký quỹ nhưng không quy định rõ là thủ tục đó áp dụng ở cơ quan nào (mặc dù có thể ngầm hiểu là đó là thủ tục rút tiền ký quỹ tại ngân hàng nhận ký quỹ). Khắc phục hạn chế trên, Nghị định số 29/2019/NĐ-CP và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định rất rõ ràng về trình tự thủ tục rút tiền ký quỹ. Theo đó, doanh nghiệp cho thuê lại lao động phải thực hiện 2 quy trình tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội để đề nghị Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh hoặc thành phố rút tiền ký quỹ và để rút tiền ký quỹ tại ngân hàng nhận ký quỹ. Có thể thấy rằng trình tự, thủ tục rút tiền ký quỹ tại Nghị định số 29/2019/NĐ-CP và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP đã quy định đầy đủ. Tuy nhiên, theo quy định tại Nghị định số 145/2020/NĐ-CP thì việc rút tiền ký quỹ chỉ được thực hiện sau khi ngân hàng nhận tiền ký quỹ đã trừ các chi phí ngân hàng liên quan. Trong khi đó, pháp luật hiện chưa quy định các chi phí ngân hàng có liên quan đó là các chi phí gì, điều này có thể dẫn đến

tình trạng các ngân hàng sẽ đặt ra nhiều loại chi phí để bắt doanh nghiệp cho thuê lại lao động phải nộp thì mới được rút tiền ký quỹ-

- Về nộp bổ sung tiền ký quỹ

Cả Nghị định số 55/2013/NĐ-CP, Nghị định số 29/2019/NĐ-CP và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP đều quy định việc bổ sung tiền ký quỹ là trách nhiệm của doanh nghiệp cho thuê lại lao động sau khi doanh nghiệp cho thuê lại lao động rút tiền ký quỹ hoặc bị trích tiền ký quỹ. Trong trường hợp các doanh nghiệp không nộp bổ sung tiền ký quỹ, Nghị định số 55/2013/NĐ-CP và Nghị định số 29/2019/NĐ-CP chỉ phạt tiền với các doanh nghiệp không nộp bổ sung tiền ký quỹ thì Nghị định số 145/2020/NĐ-CP có phần “mạnh tay” hơn. Theo đó, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh thu hồi giấy phép của doanh nghiệp cho thuê lại lao động nếu không nộp bổ sung tiền ký quỹ. Có thể thấy rằng đây là quy định có tính răn đe và phù hợp với bối cảnh hiện nay.

- Về điều kiện cấp giấy phép cho thuê lại lao động

Điều kiện cấp phép cho thuê lại lao động có sự thay đổi theo hướng ngày càng đơn giản hơn để phù hợp với thực tiễn. Theo Nghị định số 55/2013/NĐ-CP, để được cấp phép cho thuê lại lao động, doanh nghiệp phải thỏa mãn điều kiện về vốn pháp định (từ 2 tỷ đến 10 tỷ đồng) và phải có địa điểm đặt trụ sở, chi nhánh, văn phòng đại diện của doanh nghiệp cho thuê phải ổn định và có thời hạn ít nhất từ 2 năm trở lên. Hơn nữa, trình tự thủ tục xác định vốn pháp định và xác nhận địa điểm đặt trụ sở, chi nhánh, văn phòng đại diện của doanh nghiệp cho thuê rất phức tạp. Có thể nói, các điều kiện trên là chướng ngại vật gây khó khăn cho doanh nghiệp xin cấp phép cho thuê lại lao động. Nghị định số 29/2019/NĐ-CP đã có thay đổi về điều kiện cấp giấy phép cho thuê lại lao động theo chiều hướng đơn giản hơn, theo đó doanh nghiệp chỉ cần ký quỹ 2 tỷ đồng và người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp là người quản lý doanh nghiệp, không có án tích và phải là người có thâm niên trong lĩnh vực cho thuê lại lao động hoặc cung ứng lao động thì sẽ được cấp giấy phép. Nghị định số 145/2020/NĐ-CP có quy định tương tự như Nghị định số 29/2019/NĐ-CP nhưng theo hướng rõ ràng hơn.

- Về giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động

So với Nghị định số 55/2013/NĐ-CP, Nghị định số 29/2019/NĐ-CP và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP đã có sự mở rộng đáng kể về thời hạn giấy phép cho thuê lại lao động tối đa. Theo Nghị định số 55/2013/NĐ-CP, thời hạn tối đa của giấy phép cho thuê lại lao động là 36 tháng thì Nghị định số 29/2019/NĐ-CP và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP đã mở rộng thời hạn này đến 60 tháng. Sự thay đổi này là phù hợp vì tạo sự thông thoáng cho các doanh nghiệp cho thuê lại lao động, nhờ đó mà các doanh nghiệp này có thời hạn hoạt động trong lĩnh vực này lâu hơn.

Nghị định số 55/2013/NĐ-CP chỉ cho phép gia hạn tối đa 2 lần, mỗi lần không quá 24 tháng. Đây là một quy định có tính bó hẹp và không phù hợp với sự vận động của nền kinh tế thị trường. Vì vậy, Nghị định số 29/2019/NĐ-CP và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP đã có quy định theo hướng mở hơn rất nhiều. Theo đó, doanh nghiệp cho thuê lại lao động có thể gia hạn nhiều lần, mỗi lần gia hạn tối đa 60 tháng.

Bên cạnh đó, Nghị định số 29/2019/NĐ-CP và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP có một sự thay đổi nhỏ về cấp lại giấy phép cho thuê lại lao động. Nếu như trong Nghị định số 55/2013/NĐ-CP, giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động được cấp lại có thời hạn không quá thời hạn của giấy phép đã được cấp trước đó, thì theo Nghị định số 29/2019/NĐ-CP và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP, thời hạn giấy phép được cấp lại bằng thời hạn còn lại của giấy phép đã được cấp trước đó.

- Về trình tự, thủ tục cấp giấy phép cho thuê lại lao động

Do có sự thay đổi về thẩm quyền quản lý cho thuê lại lao động nên trình tự, thủ tục cấp phép cho thuê lại lao động cũng có sự khác nhau. Tuy nhiên, về cơ bản các bước này cũng có nhiều điểm giống nhau và đều tạo điều kiện thuận lợi nhất cho doanh nghiệp xin cấp phép. Nghị định số 29/2019/NĐ-CP và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP không còn quy định về quy trình thẩm định hồ sơ cấp, cấp lại, gia hạn giấy phép như trong Nghị định số 55/2013/NĐ-CP và Thông tư số 01/2014/TT-BLĐTBXH. Điều này có thể coi là một sự đáng tiếc vì chưa minh bạch được quy trình thẩm định hồ sơ xin cấp, cấp lại, gia hạn giấy phép. Nghị định số 55/2013/NĐ-CP không

chỉ minh bạch được quy trình này mà còn có quy định rằng trong trường hợp cần thiết, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội yêu cầu doanh nghiệp báo cáo những vấn đề thuộc nội dung Hồ sơ; đề nghị cơ quan liên quan cho ý kiến bằng văn bản về những vấn đề thuộc nội dung của Hồ sơ đề nghị cấp, cấp lại, gia hạn Giấy phép. Doanh nghiệp có trách nhiệm cung cấp thông tin, tài liệu phục vụ cho việc thẩm định Hồ sơ. Ở một góc độ nào đó, quy định này sẽ tạo sức ép nhằm tránh trường hợp doanh nghiệp làm giả hồ sơ xin cấp, cấp lại, gia hạn giấy phép cho thuê lại lao động.

### **5. Kết luận và khuyến nghị**

Từ những phân tích trên có thể thấy rằng, về cơ bản quan điểm của Quốc hội được thể hiện trong các văn bản luật về vấn đề cho thuê lại lao động không có sự thay đổi đáng kể. Chính phủ và các cơ quan có thẩm quyền đã ban hành nhiều văn bản dưới luật hướng dẫn thi hành. Các văn bản được ban hành sau luôn có tính kế thừa và khắc phục những hạn chế của các văn bản được ban hành trước.

Dựa trên sự so sánh các quy định về cho thuê lại lao động được ban hành trong giai đoạn từ năm 2012 đến năm 2023, chúng tôi đề xuất một số khuyến nghị hoàn thiện pháp luật như sau:

Thứ nhất, quy định chi tiết hơn về quyền thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động của người lao động thuê lại; quyền được đình công của người lao động thuê lại.

Bộ luật Lao động năm 2012 và Bộ luật Lao động năm 2019 đều không quy định về vấn đề này. Theo Điều 14 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP thì người lao động thuê lại là người lao động. Vì vậy, họ cần được hưởng tất cả các quyền như những người lao động khác, trong đó có quyền thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; quyền được đình công. Do đó, người lao động thuê lại hoàn toàn có thể thực hiện các quyền trên của mình khi đang làm việc cho bên thuê lại lao động. Tuy nhiên, xuất phát từ đặc thù của quan hệ cho thuê lại lao động, theo đó, người lao động thuê lại không phải là người lao động của bên thuê lại lao động mà chỉ là người chịu sự điều hành của bên thuê lại lao động và thời hạn cho thuê lại lao động chỉ tối đa là 12 tháng nên việc thực hiện các

quyền trên của người lao động thuê lại chắc chắn sẽ gặp những khó khăn nhất định (do người lao động thuê lại không làm việc lâu dài cho bên thuê lại lao động). Vì vậy, cần nghiên cứu để có các hướng dẫn riêng về vấn đề này cho người lao động thuê lại. Về bản chất, khi làm việc cho bên thuê lại lao động thì người lao động thuê lại đã có các quyền này, do đó các quy định trên cần được xây dựng theo hướng là các quy định hướng dẫn chi tiết chứ không nên quy định cơ chế riêng cho người lao động thuê lại.

Thứ hai, quy định chi tiết hơn về quyền hưởng phúc lợi tập thể cho người lao động thuê lại khi họ làm việc cho bên thuê lại lao động.

Khi làm việc cho bên thuê lại lao động, người lao động thuê lại cũng đã đóng góp công sức, trí tuệ để tạo ra lợi nhuận cho họ. Đồng thời, theo quy định tại Điều 5 Bộ luật Lao động năm 2019, người lao động nói chung (trong đó có người lao động thuê lại) có quyền hưởng phúc lợi tập thể. Xuất phát từ hai căn cứ trên, có thể thấy rằng người lao động thuê lại có quyền được hưởng phúc lợi tập thể. Tuy nhiên, do người lao động thuê lại thường chỉ làm việc chưa đến 12 tháng cho bên thuê lại lao động và có thể bị lệch với thời gian hưởng phúc lợi nên cần có cách tính phù hợp. Ví dụ, người lao động thuê lại vào làm việc từ giữa năm, đến cuối năm thì bên thuê lại lao động chia phúc lợi tập thể nhưng do mới làm việc nên có thể không được hưởng vì lý do chưa có thâm niên làm việc và không thực sự là người lao động của bên thuê lại lao động.

Thứ ba, quy định chi tiết hơn về trách nhiệm của các bên đối với người lao động thuê lại khi chấm dứt hợp đồng cho thuê lại lao động.

Bộ luật Lao động năm 2012 và Bộ luật Lao động năm 2019 đều quy định “nghĩa vụ của mỗi bên đối với người lao động” là một trong các nội dung chủ yếu của hợp đồng cho thuê lại lao động. Tuy nhiên, quy định này chưa rõ ràng và cũng chưa có văn bản hướng dẫn chi tiết. Trên thực tế, do sự thiếu rõ ràng đó mà doanh nghiệp cho thuê lại lao động và bên thuê lại lao động sẽ dùn đẩy trách nhiệm với người lao động khi chấm dứt hợp đồng cho thuê lại lao động, đặc biệt trong trường hợp có tranh chấp về việc chấm dứt hợp đồng lao động cho thuê lại lao động.

Thứ tư, cần có quy định về phí dịch vụ cho thuê lại lao động.

Đây là một nội dung chưa được đề cập đến trong Bộ luật Lao động năm 2012, Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành. Hợp đồng cho thuê lại lao động cần được bổ sung nội dung về phí dịch vụ cho thuê lại lao động, bao gồm mức phí, phương thức thanh toán, và trách nhiệm nếu vi phạm. Việc thiếu quy định về phí dịch vụ đã gây khó khăn cho doanh nghiệp cho thuê lại lao động và người lao động, nhất là khi có tình trạng chậm trả lương. Nếu có thỏa thuận rõ ràng về phí dịch vụ thì sẽ giúp bảo đảm quyền lợi của các bên và khắc phục tình trạng chậm trả lương.

Thứ năm, cần quy định về độ tuổi tối thiểu để người lao động tham gia vào quan hệ cho thuê lại lao động.

Sau khi so sánh pháp luật về cho thuê lại lao động trong giai đoạn từ năm 2012 đến năm 2023, chúng tôi thấy rằng, các văn bản dưới luật đều quy định “Người lao động thuê lại là người lao động có năng lực hành vi dân sự đầy đủ”. Theo quy định của Bộ luật Dân sự năm 2015 thì người thành niên (từ đủ 18 tuổi trở lên) là người có năng lực hành vi dân sự đầy đủ. Điều đó có nghĩa, chỉ người từ đủ 18 tuổi trở lên mới được tham gia vào quan hệ cho thuê lại lao động. Tuy nhiên, theo quy định của Bộ luật Lao động thì người lao động là người từ đủ 15 tuổi trở lên. Như vậy, có sự “vênh” giữa hai Bộ luật, gây ra sự không bình đẳng giữa những người lao động. Do đó, cần quy định độ tuổi lao động tối thiểu của người lao động tham gia vào quan hệ cho thuê lại lao động tương thích với độ tuổi của người lao động thông thường, tức là từ đủ 15 đến dưới 18 cũng được tham gia làm việc tại bên cho thuê lại lao động nhằm bảo đảm sự bình đẳng, không phân biệt đối xử về tuổi đối với người lao động thuê lại và người lao động khác. Điều này rất quan trọng trong bối cảnh công nghệ 4.0 và hội nhập kinh tế quốc tế với nhiều ngành nghề mới như giải trí, truyền thông số, văn nghệ, thể thao ... và tạo ra nhiều cơ hội việc làm cho người lao động.

Thứ sáu, về hợp đồng cho thuê lại lao động vô hiệu.

Đây cũng là vấn đề chưa được đề cập đến trong Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành qua các thời kỳ. Để có cơ sở giải quyết khi hợp đồng cho thuê lại lao động vô hiệu thì cần có quy định về căn cứ xác định hợp đồng cho thuê lại lao động vô

hiệu từng phần hoặc toàn bộ. Trên cơ sở quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 về hợp đồng lao động vô hiệu, có thể quy định về hợp đồng cho thuê lại lao động vô hiệu như sau:

- Quy định về các trường hợp hợp đồng cho thuê lại lao động vô hiệu toàn bộ: (i) Toàn bộ nội dung của hợp đồng cho thuê lại lao động trái pháp luật; (ii) Người ký kết hợp đồng cho thuê lại lao động không đúng thẩm quyền; (iii) Vi phạm các trường hợp không được cho thuê lại lao động theo quy định của pháp luật; (iv) Doanh nghiệp cho thuê lại lao động hoạt động không có giấy phép lao động.

- Hợp đồng cho thuê lại lao động vô hiệu từng phần khi nội dung của phần đó vi phạm pháp luật nhưng không ảnh hưởng đến các phần còn lại của hợp đồng.

Việc xử lý hợp đồng cho thuê lại lao động cần áp dụng các quy định chung của Bộ luật Dân sự năm 2015. Tuy nhiên, nếu liên quan đến quyền và lợi ích của người lao động thì cần ưu tiên bảo vệ người lao động.

Thứ bảy, hệ thống hóa các trường hợp bị thu hồi giấy phép cho thuê lại lao động và các quy định khác.

Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành đã có quy định về các trường hợp bị thu hồi giấy phép cho thuê lại lao động. Điều 28 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định 6 trường hợp bị thu hồi giấy phép cho thuê lại lao động. Tuy nhiên, Điều 20 Nghị định này cũng quy định rằng: trong trường hợp doanh nghiệp cho thuê lại lao động không nộp bổ sung tiền ký quỹ thì sẽ bị thu hồi giấy phép cho thuê lại lao động. Đây là quy định mới xuất hiện từ Bộ luật Lao động năm 2019. Như vậy, có thể thấy rằng quy định về thu hồi giấy phép cho thuê lại lao động đang chưa có tính hệ thống mà nằm rải rác trong các điều luật khác nhau. Vì vậy, cần rà soát lại không chỉ các quy định về thu hồi giấy phép cho thuê lại lao động mà còn các quy định khác để đảm bảo tính hệ thống, sao cho mỗi điều, khoản là quy định dứt điểm về một vấn đề cụ thể.

Thứ tám, về số tiền ký quỹ cho hoạt động cho thuê lại lao động.

Theo quy định của pháp luật hiện hành, để doanh nghiệp được cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động thì cần ký quỹ 2 tỷ đồng tại ngân hàng thương mại của Việt Nam hoặc chi nhánh ngân hàng nước ngoài thành lập và hoạt động hợp pháp

tại Việt Nam. Trên thực tế, đã có rất nhiều ý kiến về việc thay đổi mức tiền ký quỹ. Lý do là để phù hợp với quy mô của mỗi doanh nghiệp cho thuê lại lao động, doanh nghiệp lớn thì thường sẽ cho thuê lại nhiều lao động hơn so với các doanh nghiệp nhỏ. Vì vậy, cần tăng tiền ký quỹ với các doanh nghiệp này để đảm bảo quyền lợi của người lao động thuê lại. Việc thay đổi như vậy là hợp lý. Theo Bộ luật Lao động năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành thì tiền ký quỹ chỉ để thanh toán tiền lương,

trợ cấp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp... cho người lao động, còn theo Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành thì tiền ký quỹ được sử dụng cho nhiều mục đích hơn, chứ không chỉ để thanh toán tiền lương, trợ cấp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.... Vì vậy, cần thay đổi mức ký quỹ để phù hợp hơn với thực tế.

---

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2014). *Thông tư số 01/2014/TT-BLĐTBXH quy định tiết và hướng dẫn thực hiện một số điều của nghị định số 55/2013/NĐ-CP của Chính phủ quy định chi tiết thi hành khoản 3 Điều 54 của Bộ luật Lao động về việc cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động*.
- Chí, N.H. (2020). *Hợp đồng cho thuê lại lao động và một số kiến nghị*. <https://hcmussh.edu.vn/news/item/14004>.
- Chính phủ. (2013). *Nghị định số 55/2013/NĐ-CP quy định việc thi hành khoản 3 Điều 45 của Bộ luật Lao động về việc cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động, việc ký quỹ và danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động*.
- Chính phủ. (2014). *Nghị định số 03/2014/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về việc làm*.
- Chính phủ. (2016). *Nghị định số 39/2016/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật an toàn, vệ sinh lao động*.
- Chính phủ. (2019). *Nghị định số 29/2019/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành khoản 3 Điều 54 Bộ luật Lao động về việc cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động, việc ký quỹ và danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động*.
- Chính phủ. (2020). *Nghị định số 28/2020/NĐ-CP quy định xử vi phạm hành chính lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*.
- Chính phủ. (2022). *Nghị định số 12/2022/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*.
- Chính phủ. (2020). *Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động năm 2019 về điều kiện lao động và quan hệ lao động*.
- Ngân hàng Nhà nước Việt Nam. (2014). *Thông tư số 40/2014/TT-NHNN hướng dẫn ký quỹ và quản lý tiền ký quỹ của doanh nghiệp cho thuê lại lao động*.
- Quốc hội. (2005). *Bộ luật Dân sự năm 2005*.
- Quốc hội. (2012). *Bộ luật Lao động năm 2012*.
- Quốc hội. (2015). *Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015*.
- Quốc hội. (2015). *Bộ luật Dân sự năm 2015*.
- Quốc hội. (2019). *Bộ luật Lao động năm 2019*.