

## I. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU

### 1. Hợp đồng lao động vô hiệu (Điều 49)

- Hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ trong trường hợp sau đây:

+ 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 quy định tại khoản 1 Điều 15 của Bộ luật lao động (Tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực).

+ Công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc mà pháp luật cấm.

- Hợp đồng 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.

### Thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu (Điều 50)

Tòa án nhân dân có quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.

### 3. Xử lý hợp đồng lao động vô hiệu (Điều 51)

Khi hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu từng phần thì xử lý như sau:

- Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên được giải quyết theo thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng; trường hợp không có thỏa ước lao động tập thể thì thực hiện theo quy định của pháp luật;

- Hai bên tiến hành sửa đổi, bổ sung phần của hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu để phù hợp với thỏa ước lao động tập thể hoặc pháp luật về lao động.

- Khi hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ 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 ký lại.

## II. CHO THUÊ LAI LAO ĐỘNG

### 1. Cho thuê lại lao động (Điều 52)

- Cho thuê lại lao động là việc người lao động giao kết hợp đồng lao động với một người sử dụng lao động là doanh nghiệp cho thuê lại lao động, sau đó người lao động được chuyển sang làm việc và chịu sự điều hành của người sử dụng lao động khác mà vẫn duy trì quan hệ lao động với người sử dụng lao động đã giao kết hợp đồng lao động.

- Hoạt động cho thuê lại lao động là ngành, nghề kinh doanh có điều kiện, chỉ được thực hiện bởi các doanh nghiệp có Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động và áp dụng đối với một số công việc nhất định.

### 2. Nguyên tắc hoạt động cho thuê lại lao động (Điều 53)

- Thời hạn cho thuê lại lao động đối với người lao động tối đa là 12 tháng.

- Bên thuê lại lao động được sử dụng lao động thuê lại trong trường hợp sau đây:

+ Đáp ứng tạm thời sự gia tăng đột ngột về nhu cầu sử dụng lao động trong khoảng thời gian nhất định;

+ Thay thế người lao động trong thời gian nghỉ thai sản, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc phải thực hiện các nghĩa vụ công dân;

+ Có nhu cầu sử dụng lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao.



- Bên thuê lại lao động không được sử dụng lao động thuê lại trong trường hợp sau đây:

+ Để thay thế người lao động đang trong thời gian thực hiện quyền đình công, giải quyết tranh chấp lao động;

+ Không có thỏa thuận cụ thể về trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp của người lao động thuê lại với doanh nghiệp cho thuê lại lao động;

+ Thay thế người lao động bị cho thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ, vì lý do kinh tế hoặc chia, tách, hợp nhất, sáp nhập.

- Bên thuê lại lao động không được chuyển người lao động thuê lại cho người sử dụng lao động khác; không được sử dụng người lao động thuê lại được cung cấp bởi doanh nghiệp không có Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động.

### 3. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động (Điều 54)

Doanh nghiệp cho thuê lại lao động phải ký quỹ và được cấp Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động.

### 4. Hợp đồng cho thuê lại lao động (Điều 55)

- Doanh nghiệp cho thuê lại lao động và bên thuê lại lao động phải ký kết hợp đồng cho thuê lại lao động bằng văn bản và được làm thành 02 bản, mỗi bên giữ 01 bản.

- Hợp đồng cho thuê lại lao động gồm các nội dung chủ yếu sau đây:

+ Địa điểm làm việc, vị trí việc làm cần sử dụng lao động thuê lại, nội dung cụ thể của công việc, yêu cầu cụ thể đối với người lao động thuê lại;

+ Thời hạn thuê lại lao động; thời gian bắt đầu làm việc của người lao động thuê lại;

+ Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, điều kiện an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc;

+ Trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;



+ Nghĩa vụ của mỗi bên đối với người lao động.

- Hợp đồng cho thuê lại lao động không được có những thỏa thuận về quyền, lợi ích của người lao động thấp hơn so với hợp đồng lao động mà doanh nghiệp cho thuê lại lao động đã ký với người lao động.

### **5. Quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp cho thuê lại lao động (Điều 56)**

Ngoài các quyền và nghĩa vụ quy định đối người sử dụng lao động theo Điều 6 Bộ luật lao động, doanh nghiệp cho thuê lại lao động có các quyền và nghĩa vụ sau đây:

- Bảo đảm đưa người lao động có trình độ phù hợp với những yêu cầu của bên thuê lại lao động và nội dung của hợp đồng lao động đã ký với người lao động;

- Thông báo cho người lao động biết nội dung của hợp đồng cho thuê lại lao động;

- Thông báo cho bên thuê lại lao động biết sơ yếu lý lịch của người lao động, yêu cầu của người lao động;

- Bảo đảm trả lương cho người lao động thuê lại không thấp hơn tiền lương của người lao động của bên thuê lại lao động có cùng trình độ, làm cùng công việc hoặc công việc có giá trị như nhau;

- Lập hồ sơ ghi rõ số lao động đã cho thuê lại, bên thuê lại lao động và định kỳ báo cáo cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh;

- Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động vi phạm kỷ luật lao động khi bên thuê lại lao động trả lại người lao động do vi phạm kỷ luật lao động.

### **6. Quyền và nghĩa vụ của bên thuê lại lao động (Điều 57)**

- Thông báo, hướng dẫn cho người lao động thuê lại biết nội quy lao động và các quy chế khác của mình.

- Không được phân biệt đối xử về điều kiện lao động đối với người lao động thuê lại so với người lao động của mình.

- Thỏa thuận với người lao động thuê lại về làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ theo quy định của Bộ luật lao động.

- Thỏa thuận với người lao động thuê lại và doanh nghiệp cho thuê lại lao động để tuyển dụng chính thức người lao động thuê lại làm việc cho mình trong trường hợp hợp đồng lao động của người lao động thuê lại với doanh nghiệp cho thuê lại lao động chưa chấm dứt.

- Trả lại người lao động thuê lại không đáp ứng yêu cầu như đã thỏa thuận hoặc vi phạm kỷ luật lao động cho doanh nghiệp cho thuê lại lao động.

- Cung cấp cho doanh nghiệp cho thuê lại lao động chứng cứ về hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động thuê lại để xem xét xử lý kỷ luật lao động.

### **7. Quyền và nghĩa vụ của người lao động thuê lại (Điều 58)**

Ngoài các quyền và nghĩa vụ theo quy định đối với người lao động tại Điều 5 Bộ luật lao động, người lao động thuê lại có các quyền và nghĩa vụ sau đây:

- Thực hiện công việc theo hợp đồng lao động đã ký với doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động;

- Chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động; tuân theo sự quản lý, điều hành, giám sát hợp pháp của bên thuê lại lao động;

- Được trả lương không thấp hơn tiền lương của người lao động của bên thuê lại lao động có cùng trình độ, làm cùng công việc hoặc công việc có giá trị như nhau;

- Khiếu nại với doanh nghiệp cho thuê lại lao động trong trường hợp bị bên thuê lại lao động vi phạm các thỏa thuận trong hợp đồng cho thuê lại lao động;

- Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động với doanh nghiệp cho thuê lại lao động để giao kết hợp đồng lao động với bên thuê lại lao động./.

## **BỘ TƯ PHÁP**

**ĐỀ ÁN “TĂNG CƯỜNG CÔNG TÁC PHỔ BIẾN, GIÁO DỤC PHÁP LUẬT TẠI MỘT SỐ ĐỊA BÀN TRỌNG ĐIỂM VỀ VI PHẠM PHÁP LUẬT GIAI ĐOẠN 2017-2021” NĂM 2019**

**TÌM HIỂU MỘT SỐ QUY ĐỊNH  
PHÁP LUẬT VỀ  
HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU,  
CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG**  
*(Theo Bộ luật lao động năm 2019)*



**VỤ PHỔ BIẾN, GIÁO DỤC PHÁP LUẬT  
58-60 TRẦN PHÚ – HÀ NỘI**