

**THỰC TRẠNG QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ ĐỊA VỊ PHÁP LÝ  
CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TỰ DO TRÊN NỀN KINH TẾ GIG  
TẠI MỘT SỐ QUỐC GIA VÀ ĐỀ XUẤT CHO VIỆT NAM**

**NGUYỄN HỮU CHÍ\***

**BÙI LINH CHÍ\*\***

*Ngày nhận bài: 15/01/2026*

*Ngày phản biện: 30/01/2026*

*Ngày đăng bài: 25/02/2026*

***Tóm tắt:***

Bài viết khái quát về người lao động (NLD) tự do trên nền kinh tế Gig, đồng thời tập trung phân tích thực trạng quy định pháp luật của một số quốc gia về địa vị pháp lý của nhóm NLD này. Trên cơ sở đó, thông qua việc đánh giá thực trạng quy định pháp luật Việt Nam hiện hành, bài viết đưa ra một số đề xuất nhằm góp phần hoàn thiện pháp luật lao động trong việc xác định địa vị pháp lý của NLD tự do trên nền kinh tế Gig tại Việt Nam.

***Từ khóa:***

Người lao động tự do, địa vị pháp lý, nền kinh tế Gig.

***Abstracts:***

The article provides some overview of self-employed workers in the Gig economy, and at the same time focuses on analyzing the current legal status of some countries regarding the legal status of this group of workers. On that basis, through the assessment of the current situation of Vietnamese legal regulations, the article makes a number of proposals to contribute to improving labor law in determining the legal status of self-employed employees in the gig economy in Vietnam.

***Keywords:***

Freelance workers, legal status, Gig economy.

## **1. Đặt vấn đề**

Sự phát triển và phủ sóng mạnh mẽ của mạng Internet đã làm cho nền kinh tế Gig ngày càng được quan tâm và thu hút nhiều NLD. Trong nền kinh tế Gig, NLD

---

\* PGS.TS., GVCC Trường Đại học Luật Hà Nội; Email: huuchi1960hlu@gmail.com

\*\* Sinh viên Trường Đại học Luật Hà Nội; Email: builinhchi10d@gmail.com

thường được biết đến với tên gọi là “Gig workers” (NLĐ tự do) thay vì được định nghĩa là NLĐ chính thức giống như quy định tại Bộ luật Lao động năm 2019 (“là người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động”<sup>1</sup>). Khác với nền kinh tế truyền thống, NLĐ tự do trên nền kinh tế Gig mang một số được điểm riêng biệt như sau: (i) Họ được lựa chọn và thực hiện công việc một cách linh hoạt và tự chủ. Theo đó, tính chất linh hoạt thể hiện rõ ở việc NLĐ tự do trên nền kinh tế Gig có thể chủ động quyết định thời gian, địa điểm và khối lượng công việc mà họ muốn đảm nhận. Tính tự chủ của công việc này được mở rộng thành sự kết nối với nhiều khách hàng từ nhiều ngành, lĩnh vực và quốc gia khác nhau giúp NLĐ tự do không bị ràng buộc bởi một nhà tuyển dụng duy nhất. (ii) Họ chịu tác động của các thuật toán nền tảng. Theo đó, trong nền kinh tế Gig, các nền tảng sẽ phát triển các thuật toán kết nối tự động, sáng tạo để trực tiếp tham gia vào quá trình phân phối, giám sát công việc của NLĐ tự do. Từ đó, NLĐ tự do luôn nằm trong thế bị giám sát, chấm điểm, phân bổ công việc bởi hệ thống thuật toán điều chỉnh từ nền tảng. (iii) Họ chưa được bảo vệ quyền lợi đầy đủ vì pháp luật hiện hành còn thiếu cơ sở pháp lý. Theo đó, họ là những người vốn đáp ứng đủ các điều kiện trở thành NLĐ chính thức để được hưởng các quyền lợi cơ bản trong pháp luật lao động, tuy nhiên trên thực tế họ lại chưa được công nhận địa vị pháp lý này mà bị xem là nhà thầu độc lập (người làm việc không có quan hệ lao động). Chính vì vậy, họ không có cơ chế bảo vệ quyền lợi một cách rõ ràng, từ đó đặt ra nhiều rủi ro pháp lý.

Do đó, trên phương diện pháp lý, việc đảm bảo quyền lợi của NLĐ tự do trên nền kinh tế Gig là một vấn đề hết sức cấp thiết. Tuy nhiên, có thể thấy rằng nội dung quan trọng cần tập trung giải quyết trước hết là xác định địa vị pháp lý của nhóm NLĐ tự do này.

## **2. Quy định pháp luật của một số quốc gia về địa vị pháp lý của người lao động tự do trên nền kinh tế Gig**

### **2.1. Pháp luật của Singapore**

Trước sự phát triển của nền kinh tế Gig và những thách thức trong quản lý NLĐ tự do trên nền kinh tế này, vào tháng 9/2024, Quốc hội Singapore đã thông qua Đạo luật về NLĐ Nền tảng. Theo đó, Singapore áp dụng một cách tiếp cận mới bằng cách tạo ra một loại hình việc làm riêng cho nhóm NLĐ này. Cụ thể, Đạo luật công nhận một loại hình lao động thứ ba ngoài NLĐ truyền thống và cá nhân tự kinh doanh, thiết

<sup>1</sup> Khoản 1 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019.

lập NLD tự do là một nhóm lao động riêng biệt và độc lập với các biện pháp bảo vệ pháp lý riêng, nhóm này được gọi là nhân viên nền tảng hay là người làm việc trên nền tảng.

Người làm việc trên nền tảng tại Singapore được định nghĩa là một cá nhân đáp ứng 4 tiêu chí sau<sup>2</sup>:

(i) Có thỏa thuận với nhà điều hành nền tảng để cung cấp dịch vụ nền tảng tại Singapore cho người dùng dịch vụ của nhà điều hành nền tảng đó. Tuy nhiên, thỏa thuận này không bao gồm thỏa thuận giao kết hợp đồng dịch vụ theo nghĩa được quy định tại Điều 2.1 của Đạo luật Việc làm năm 1968 của quốc gia, tức không là thỏa thuận mà theo đó hai bên chủ thể đồng ý giao kết để một bên trở thành nhân viên của bên kia;

(ii) Chịu sự kiểm soát quản lý của nhà điều hành nền tảng liên quan đến việc cung cấp dịch vụ nền tảng của cá nhân đó;

(iii) Thu được hoặc sẽ thu được bất kỳ khoản thanh toán hoặc lợi ích nào bằng hiện vật từ việc cá nhân cung cấp dịch vụ nền tảng cho nhà điều hành; và

(iv) Đang ở Singapore khi cung cấp dịch vụ nền tảng, loại trừ cá nhân thuộc một nhóm cá nhân được quy định riêng.

Thực tế, các tiêu chí về sự thỏa thuận, khoản lợi thu được từ việc cung cấp dịch vụ nền tảng và vị trí cung cấp dịch vụ có thể dễ dàng xác định được, bởi NLD tự do trên nền kinh tế Gig nói chung đều có thể thỏa mãn các tiêu chí đó khi cung cấp dịch vụ tại từng quốc gia. Do đó, có thể thấy rằng, để xác định tư cách pháp lý cho nhóm NLD này, Singapore đã tập trung vào tiêu chí kiểm soát quản lý để xác định họ có thuộc nhóm người làm việc trên nền tảng hay không. Đạo luật cũng đã làm rõ hơn về tiêu chí kiểm soát quản lý, cụ thể nhà điều hành nền tảng được cho là thực hiện quyền kiểm soát quản lý đối với việc cung cấp dịch vụ nền tảng của một cá nhân nếu đáp ứng ba điều kiện<sup>3</sup>: (i) Nhà điều hành sử dụng dữ liệu liên quan đến người dùng dịch vụ (khách hàng) và người cung cấp dịch vụ (NLD tự do); (ii) Việc sử dụng dữ liệu nêu trên không cần sự can thiệp của con người một cách thường xuyên hoặc định kỳ; (iii) Nhà điều hành nền tảng áp đặt lên người cung cấp dịch vụ qua nền tảng bất kỳ yêu cầu, lệnh cấm hoặc hạn chế nào trong phạm vi của Đạo luật. Như vậy, theo quan điểm của Singapore, kiểm soát quản lý được xác định dựa trên tính quyết định tự động của thuật

---

<sup>2</sup> Điều 5 Đạo luật Người lao động Nền tảng năm 2024.

<sup>3</sup> Điều 6 Đạo luật Người lao động Nền tảng năm 2024.

toán mà người điều hành nền tảng thiết lập và việc sử dụng dữ liệu, áp đặt yêu cầu của người điều hành nền tảng đối với người cung cấp dịch vụ.

Như vậy, thoát khỏi các tiêu chuẩn phụ thuộc truyền thống, để xác định địa vị pháp lý cho NLD tự do trên nền kinh tế Gig, Singapore đã định vị một cách sáng tạo họ là một nhóm thứ ba – người làm việc trên nền tảng, giữa NLD chính thức và nhà thầu độc lập. Quốc gia này tập trung vào tiêu chí kiểm soát quản lý từ phía nhà điều hành nền tảng đối với người cung cấp dịch vụ nền tảng. Có thể thấy rằng, cách tiếp cận này vừa đáp ứng được tính linh hoạt và đa dạng của quan hệ lao động trên nền kinh tế Gig, vừa nắm bắt được bản chất kiểm soát của nhà điều hành nền tảng đối với lao động, qua đó thiết lập khuôn khổ pháp lý để bảo vệ nhóm NLD này. Tuy nhiên, việc tham khảo và vận dụng cách phân loại nêu trên có thể không phù hợp với cấu trúc truyền thống của pháp luật lao động tại một số quốc gia vốn dựa trên sự phân định hai nhóm cơ bản là NLD hoặc không là NLD. Đồng thời, hướng tiếp cận này có thể tạo tiền đề để các doanh nghiệp nền tảng né tránh phần nào nghĩa vụ của người sử dụng lao động thông qua việc “nền tảng hóa” quan hệ việc làm với NLD Gig.

## **2.2. *Pháp luật của Hoa Kỳ (Nghiên cứu trường hợp của bang California)***

Năm 2018, trong vụ án *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court*, Tòa án tối cao bang California đã thiết lập một tiêu chuẩn pháp lý mới nhằm xác định liệu NLD tự do được xem là nhân viên chính thức hay là nhà thầu độc lập. Theo án lệ, Tòa án đã áp dụng phép thử ABC<sup>4</sup>, đây là một nguyên tắc do Tòa án phát triển trong hệ thống án lệ để xác định địa vị pháp lý cho nhóm NLD này. Bài kiểm tra bắt đầu bằng một giả định pháp lý về việc làm, theo đó công nhận NLD tự do trên nền tảng là NLD chính thức. Sau đó, để bác bỏ giả định này, người sử dụng lao động (đơn vị thuê) có trách nhiệm chứng minh rằng NLD phải đáp ứng cả 03 tiêu chí sau:

(i) NLD không chịu sự kiểm soát và chỉ đạo của đơn vị thuê liên quan đến việc thực hiện công việc, cả theo hợp đồng thực hiện công việc và trên thực tế;

Để làm rõ tiêu chí kiểm soát, Tòa đã giải thích rằng kiểm soát xuất hiện khi NLD phải tuân theo quyền hợp đồng hoặc trong thực tế, tùy vào bản chất công việc và thỏa thuận chung giữa các bên. Tuy nhiên, việc kiểm soát không đồng nghĩa với việc một doanh nghiệp phải kiểm soát cách thức chính xác hoặc chi tiết của công việc, kiểm soát có thể xuất hiện bất cứ giai đoạn nào mà liên quan đến việc NLD thực hiện công việc được giao.

---

<sup>4</sup> Supreme Court of California Resources (2018), *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court*, truy cập tại <https://scocal.stanford.edu/opinion/dynamex-operations-west-inc-v-superior-court-34584>, truy cập ngày 16/10/2025.

(ii) NLD thực hiện công việc nằm ngoài phạm vi hoạt động kinh doanh thông thường của đơn vị thuê;

Với tiêu chí này, Tòa giải thích rằng qua hợp đồng cung cấp dịch vụ, nếu NLD trong vai trò tương đương với nhân viên hiện hữu thì có thể sẽ được coi là làm việc theo đúng tiến độ kinh doanh thông thường của đơn vị tuyển dụng.

(iii) NLD thường xuyên tham gia vào một ngành nghề, nghề nghiệp hoặc kinh doanh được thành lập độc lập có tính chất tương tự với công việc được thực hiện cho đơn vị thuê.

Việc NLD có hoạt động kinh doanh độc lập cùng loại có thể bao gồm một số biểu hiện như có doanh nghiệp riêng, có tệp khách hàng riêng và tự quảng bá dịch vụ,... Với tiêu chí này, đơn vị thuê phải chứng minh hoạt động kinh doanh độc lập của NLD thực sự tồn tại tại thời điểm công việc được thực hiện, nếu hoạt động kinh doanh có thể hình thành trong tương lai là chưa đủ.

Như vậy, để xác định địa vị pháp lý cho NLD tự do, Tòa tối cao California tại Hoa Kỳ đã thực hiện bài kiểm tra ABC thông qua việc tạo ra một giả định pháp lý về việc làm, tức cho rằng những NLD tự do trên nền tảng là NLD chính thức của doanh nghiệp và chuyển nghĩa vụ chứng minh sang phía người sử dụng lao động. Theo đó, để bác bỏ giả định trên, doanh nghiệp phải chứng minh cả ba tiêu chí của bài kiểm tra lần lượt bao gồm: không tồn tại sự kiểm soát đối với NLD; công việc mà NLD thực hiện nằm ngoài hoạt động kinh doanh thông thường của doanh nghiệp; NLD thường xuyên tham gia một hoạt động kinh doanh độc lập cùng loại.

Có thể thấy rằng, đây là một hướng tiếp cận mới để xác định tư cách pháp lý của nhóm NLD tự do trên nền tảng. Với quan hệ lao động trong nền kinh tế thông thường, sự chỉ đạo và kiểm soát của người sử dụng lao động để có thể xác định được dựa trên các thỏa thuận làm việc, phụ thuộc không gian và tiền kỹ thuật số. Tuy nhiên, với các hình thức công việc mới như việc làm trên nền kinh tế Gig, việc làm được xác nhận thông qua một nền tảng kỹ thuật số, điều này là khó để xác định mối quan hệ phụ thuộc, các quản lý thuật toán đã làm lu mờ bản chất của mối quan hệ giữa NLD và nền tảng. Do đó, một giả định pháp lý được đặt ra là hướng giải quyết phù hợp, tiến bộ để bảo đảm quyền lợi cho những NLD tự do yếu thế, đồng thời việc thiết lập các điều kiện chứng minh sẽ tăng tính thuyết phục và nâng cao trách nhiệm trong việc công nhận địa vị pháp lý của NLD tự do từ phía các nền tảng. Tuy nhiên, trong bối cảnh các quốc gia có trình độ phát triển chưa cao, khu vực lao động Gig chiếm tỷ trọng lớn, hướng tiếp cận như trên có thể làm gia tăng đáng kể gánh nặng tài chính và thủ tục

hành chính. Điều này tạo áp lực lớn lên doanh nghiệp nền tảng, nhà nước, đồng thời có thể tạo ra nguy cơ kìm hãm sự phát triển của nền kinh tế Gig. Dù vậy, với mục tiêu bảo đảm quyền lợi của NLD tự do trên nền kinh tế Gig, đây vẫn là hướng tiếp cận tiến bộ, mang tính khả thi cho nhiều quốc gia nhằm xây dựng hành lang pháp lý cho nhóm NLD này.

### **3. Thực trạng quy định pháp luật Việt Nam về địa vị pháp lý của người lao động tự do trên nền kinh tế Gig**

Trước sự phát triển của nền kinh tế Gig, Việt Nam đã có những điều chỉnh nhất định trong các chủ trương, chính sách và quy định pháp luật có liên quan đến quan hệ lao động trong môi trường công nghệ số. Tại bài viết này, chúng tôi đề cập đến ba nội dung sau:

*Thứ nhất*, Nghị quyết số 52-NQ/TW ngày 27/09/2019 của Bộ Chính trị về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Trước sự phát triển của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, Bộ Chính trị đã ban hành Nghị quyết nêu trên, thể hiện rõ những quyết sách của Đảng và Nhà nước về mục tiêu phát triển kinh tế số. Trong đó, một trong những chỉ đạo quan trọng của Nghị quyết liên quan đến việc xác định địa vị pháp lý của NLD tự do trên nền tảng là “*tạo lập hành lang pháp lý cho việc triển khai các mô hình lao động, việc làm mới trên nền tảng công nghệ số*”<sup>5</sup>. Nội dung này cho thấy sự quan tâm của Đảng và Nhà nước đến nhóm NLD trên các mô hình lao động mới. Nghị quyết đã đặt ra yêu cầu cấp thiết trong việc xây dựng hành lang pháp lý để nhóm NLD này hoạt động trên nền kinh tế Gig. Qua đó, tư tưởng chỉ đạo đã trở thành cơ sở pháp lý nền móng cho việc ban hành các quy định pháp luật cụ thể nhằm xác định địa vị pháp lý cho nhóm NLD tự do trên nền kinh tế Gig.

*Thứ hai*, quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 về khái niệm NLD và người làm việc không có quan hệ lao động. Theo đó, “*NLD là người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động*”<sup>6</sup> và “*người làm việc không có quan hệ lao động là người làm việc không trên cơ sở thuê mướn bằng hợp đồng lao động*”<sup>7</sup>. Từ hai khái niệm trên, có thể thấy rằng, sự khác biệt rõ nhất giữa hai nhóm đối tượng nằm ở sự quản lý,

<sup>5</sup> Khoản 2 Mục III Nghị quyết số 52-NQ/TW ngày 27/09/2019.

<sup>6</sup> Khoản 1 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019.

<sup>7</sup> Khoản 6 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019.

điều hành, giám sát của người sử dụng lao động. Theo đó, với tư cách là NLD cần thỏa mãn các nội dung bao gồm: thỏa thuận làm việc với người sử dụng lao động, được trả lương và quan trọng nhất là chịu sự quản lý, giám sát, điều hành từ người sử dụng lao động. Ngược lại, với tư cách là người làm việc không có quan hệ lao động, họ không chịu sự quản lý, giám sát từ người sử dụng lao động nêu trên. Đây chính là những căn cứ quan trọng để đối chiếu, xem xét và xác định địa vị pháp lý của NLD tự do trên nền tảng Gig trong mối quan hệ đối với nhà điều hành nền tảng, xác định họ là NLD chính thức hay chỉ là nhà thầu độc lập.

*Thứ ba*, quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 về khái niệm và hình thức của hợp đồng lao động. Về khái niệm hợp đồng lao động, theo quy định “*hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa NLD 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*”<sup>8</sup>. Theo đó, pháp luật đã đưa ra các dấu hiệu nhận diện chính cho hợp đồng lao động bao gồm (i) Công việc được thực hiện trên cơ sở thỏa thuận, (ii) Nội dung là việc làm có trả lương, điều kiện lao động, quyền nghĩa vụ của các bên. Điều này đã tạo nên cơ sở pháp lý cho việc xác định đâu là hợp đồng lao động trên thực tế. Cùng với đó, quy định về sự nhận diện hợp đồng lao động, pháp luật còn đưa ra 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*”. Điều này cho thấy rằng, việc xác định đâu là hợp đồng lao động cần phải dựa vào bản chất và nội dung của hợp đồng được giao kết chứ không phụ thuộc vào tên gọi của nó. Quy định này đã góp phần đảm bảo địa vị pháp lý của NLD khi họ phải ký kết bởi những loại hợp đồng trá hình như hợp đồng hợp tác, hợp đồng dịch vụ... Về hình thức của hợp đồng lao động, pháp luật lao động đã có sự thay đổi tiến bộ trong việc quy định thêm hình thức giao kết thông qua phương tiện điện tử, cụ thể “*hợp đồng lao động được giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử có giá trị như hợp đồng lao động bằng văn bản*”<sup>9</sup>. Việc hợp pháp hóa hợp đồng lao động điện tử đã tạo điều kiện cho việc ký kết các hợp đồng được diễn ra nhanh chóng, thuận lợi. Quy định đồng thời đem lại sự đảm bảo về mặt pháp lý cho NLD, đặc biệt là đối với NLD tự do trên nền kinh tế Gig khi hầu hết việc ký kết hợp đồng giữa họ và nhà điều hành nền tảng được thực hiện dưới hình thức hợp đồng điện tử.

---

<sup>8</sup> Điều 13 Bộ luật Lao động năm 2019.

<sup>9</sup> Khoản 1 Điều 14 Bộ luật Lao động năm 2019.

Như vậy, nhìn chung pháp luật Việt Nam đã có một số quy định hỗ trợ cho việc xác định địa vị pháp lý của NLD tự do trên nền kinh tế Gig. Tuy nhiên, trên thực tế, các quy định pháp lý hiện vẫn chưa đủ để xác định chính xác và thuyết phục về địa vị pháp lý của NLD tự do trên nền tảng, tất cả mới chỉ dừng lại ở việc đưa ra khái niệm chung mà chưa có bất kỳ quy định cụ thể nào để xác định chính xác địa vị pháp lý của nhóm NLD này. Hiện tại, pháp luật Việt Nam đang bộc lộ một số bất cập trong việc xác định địa vị pháp lý cho NLD tự do trên nền kinh tế Gig, cụ thể như sau:

*Thứ nhất*, quy định cứng nhắc các nội dung trong khái niệm NLD. Theo phân tích ở trên, địa vị pháp lý NLD được xác lập thông qua hợp đồng lao động, họ được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động. Trong khuôn khổ quan hệ lao động, tiền lương được xác định là khoản thù lao do người sử dụng lao động trả cho NLD theo thỏa thuận, bảo đảm nguyên tắc trả trực tiếp<sup>10</sup>, còn sự quản lý, điều hành, giám sát được hiểu là sự kiểm soát trực tiếp về thời gian, địa điểm, kỷ luật lao động... của một bên so với bên còn lại. Tuy nhiên, tại nền kinh tế Gig, việc áp dụng các yếu tố trên để xác định địa vị pháp lý của NLD tự do còn nhiều vướng mắc. Trong nền kinh tế này, NLD Gig có thu nhập không ổn định, họ nhận thù lao dịch vụ thông qua từng giao dịch riêng lẻ như từng chuyến xe, dự án... đồng thời họ cũng chịu sự quản lý, kiểm soát gián tiếp thông qua các thuật toán nền tảng với các mức độ khác nhau khó xác định. Sự khác biệt này đã gây ra nhiều khó khăn khi xác định địa vị pháp lý của NLD tự do trên nền kinh tế Gig là NLD truyền thống nếu dựa vào khái niệm NLD nêu trên, bởi khái niệm này dường như chỉ có thể áp dụng để xác định cho các mối quan hệ lao động thông thường. Quy định chưa thực sự thích nghi với các mô hình kinh tế mới để có thể áp dụng linh hoạt. Do đó, việc vận dụng khái niệm NLD hiện tại để xác định địa vị pháp lý của NLD tự do trên nền kinh tế Gig là không phù hợp.

*Thứ hai*, pháp luật chưa có quy định cụ thể xác định địa vị pháp lý của nhóm NLD tự do trên nền kinh tế Gig. Bên cạnh hướng xác định là NLD truyền thống, thực tế, mối quan hệ giữa NLD tự do và nhà điều hành nền tảng còn có thể được xác lập dựa trên các quan hệ pháp luật khác nhau như (i) Quan hệ dân sự thông qua một số loại hợp đồng như hợp đồng hợp tác, hợp đồng dịch vụ,...; (ii) Quan hệ thương mại thông qua hoạt động môi giới thương mại<sup>11</sup>, theo đó NLD tự do sẽ trở thành bên được môi giới thực hiện cung ứng dịch vụ và trả phí môi giới cho bên môi giới (nhà điều

<sup>10</sup> Khoản 1 Điều 94 Bộ luật Lao động năm 2019.

<sup>11</sup> *Môi giới thương mại là hoạt động thương mại, theo đó một thương nhân làm trung gian (gọi là bên môi giới) cho các bên mua bán hàng hóa, cung ứng dịch vụ (gọi là bên được môi giới) trong việc đàm phán, giao kết hợp đồng mua bán hàng hóa, dịch vụ và được hưởng thù lao theo hợp đồng môi giới.*

hành nền tảng). Ngoài ra, trường hợp các bên ký kết hợp đồng thỏa thuận làm việc nhưng không trên cơ sở thuê mướn, người làm việc không chịu sự quản lý, giám sát của bên cùng giao kết hợp đồng thì NLD tự do sẽ trở thành người làm việc không có quan hệ lao động. Nói tóm lại, địa vị pháp lý của NLD tự do trên nền kinh tế Gig có thể được xác định theo hướng không phải là NLD, thông qua nhiều quan hệ pháp luật khác nhau, từ đó quyền lợi của nhóm NLD tự do này bị xâm phạm một cách nghiêm trọng. Nguyên nhân là do pháp luật Việt Nam chưa đưa ra một hướng dẫn, quy định cụ thể nào về việc xác định địa vị pháp lý của nhóm NLD tự do trên nền kinh tế Gig. Trong đó, với hướng xác định NLD tự do là người làm việc không có quan hệ lao động, theo tinh thần pháp luật lao động Việt Nam, họ thuộc đối tượng điều chỉnh của Bộ luật Lao động năm 2019<sup>12</sup>, do đó về mặt pháp lý họ được nhà nước bảo đảm quyền lợi như những NLD khác. Tuy nhiên, cho đến thời điểm hiện tại, về mặt khoa học luật lao động – tiền lệ trên thế giới và ở Việt Nam chưa thấy có sự điều chỉnh nhóm đối tượng này trong luật lao động mà pháp luật chỉ tập trung điều chỉnh nhóm quan hệ lao động làm công, hưởng lương với những đặc trưng về chủ thể, quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động, dường như quy định trên mang nhiều ý nghĩa biểu tượng tuyên ngôn pháp lý trong bối cảnh hiện nay<sup>13</sup>. Vì vậy, trường hợp xác định NLD tự do trên nền tảng Gig là người làm việc không có quan hệ lao động thì quyền lợi của nhóm NLD này vẫn không được bảo đảm trên thực tế.

#### **4. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật Việt Nam**

*Thứ nhất*, cần quy định rõ ràng về địa vị pháp lý của NLD tự do trên nền kinh tế Gig. Theo quan điểm của nhóm tác giả, quan hệ giữa NLD tự do và nhà điều hành nền tảng cần được xác định là quan hệ lao động, NLD tự do trên nền kinh tế Gig được công nhận là NLD có điều kiện, thay vì coi họ là nhà thầu độc lập, hay là nhóm NLD thứ ba (nhóm NLD không thuộc diện NLD chính thức cũng không phải là nhà thầu độc lập). Cụ thể, chúng tôi đồng tình với cách tiếp cận của bang California (Mỹ)<sup>14</sup> trong việc đưa ra một giả định pháp lý công nhận nhóm NLD tự do trên nền kinh tế Gig là NLD, đồng thời yêu cầu phía nền tảng phải chứng minh để có thể bác bỏ giả định này với các lý do sau:

---

<sup>12</sup> Điều 2 Bộ luật Lao động năm 2019.

<sup>13</sup> Nguyễn Hữu Chí, Nguyễn Văn Bình (2021), *Bình luận khoa học Bộ luật Lao động năm 2019*, Nhà xuất bản Tư pháp, tr.21-22.

<sup>14</sup> Tại Liên minh châu Âu (EU), trong Chi thị về Công việc Nền tảng năm 2024 cũng lựa chọn cách tiếp cận này để xác định địa vị pháp lý của NLD tự do trên nền kinh tế Gig.

- Theo xu hướng pháp luật lao động Việt Nam, việc xác định địa vị pháp lý của NLD chủ yếu theo hai hướng: công nhận là NLD hoặc không công nhận là NLD. Do đó, việc công nhận NLD tự do trên nền tảng Gig là NLD là phù hợp với xu hướng pháp lý hiện nay của Việt Nam, giúp tạo ra sự rõ ràng về mặt pháp lý cho nhóm NLD này. Qua đó, họ phải được bảo đảm đầy đủ quyền và lợi ích hợp pháp như NLD truyền thống, tuy nhiên việc áp dụng các quy định cũng cần phải được nghiên cứu, xem xét phù hợp với đặc thù công việc này.

- Nhằm bảo vệ quyền lợi của NLD tự do đồng thời đảm bảo tính linh hoạt cho việc làm trong nền kinh tế Gig, cần có cách tiếp cận sáng tạo kết hợp giữa mô hình pháp lý hiện có và đặc thù của nền kinh tế Gig. Vì vậy, bên cạnh việc công nhận là NLD, cần quy định các điều kiện cho nhóm NLD này. Cụ thể, các điều kiện này sẽ giống như điều kiện để xác định NLD chính thức được quy định tại Bộ luật Lao động năm 2019, tuy nhiên nội dung của từng điều kiện cần được quy định cụ thể, phù hợp với đặc thù của nền kinh tế Gig. Từ đó, các điều kiện này sẽ trở thành cơ sở để nhà điều hành nền tảng có quyền được áp dụng để chứng minh và bác bỏ sự công nhận tồn tại quan hệ lao động đối với NLD tự do. Trường hợp họ không chứng minh được thì điều này càng tăng tính thuyết phục và trách nhiệm công nhận tồn tại quan hệ lao động từ phía các nền tảng.

*Thứ hai*, hoàn thiện quy định về các nội dung trong khái niệm NLD, cụ thể là tiền lương và sự quản lý, kiểm soát từ phía người sử dụng lao động. Về tiền lương, cần quy định mềm dẻo hơn trong nội dung nguyên tắc trả lương trực tiếp cho NLD để phù hợp với tính linh hoạt của thu nhập trong nền kinh tế Gig, qua đó thể hiện sự phụ thuộc trong thu nhập của NLD tự do đối với nhà điều hành nền tảng. Về tiêu chí quản lý, kiểm soát của người sử dụng lao động, cần đặc biệt chú trọng sửa đổi, bổ sung bởi đây là nội dung gây nhiều tranh cãi nhất khi xác định quan hệ lao động trong nền kinh tế Gig. Tham khảo kinh nghiệm từ một số quốc gia, nhóm tác giả cho rằng có thể quy định một số nội dung bổ sung để chứng minh cho sự quản lý, kiểm soát từ phía nền tảng đối với NLD tự do bao gồm: (i) Thông qua việc sử dụng dữ liệu liên quan đến NLD tự do, trong đó việc sử dụng dữ liệu này không cần sự can thiệp của nhà điều hành nền tảng diễn ra thường xuyên, định kỳ; (ii) Thông qua việc nhà điều hành nền tảng ấn định thù lao, giá cước cho các dịch vụ mà NLD tự do cung cấp<sup>15</sup>; (iii) Thông

---

<sup>15</sup> The Supreme Court of the United Kingdom (2019), *Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)*, truy cập tại <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029#judgment-details>, truy cập ngày 15/10/2025.

qua việc đưa ra các yêu cầu, hình phạt áp đặt lên NLD tự do từ phía nhà điều hành nền tảng. Việc làm rõ các nội dung quy định về tiền lương và sự quản lý, kiểm soát của các nền tảng nêu trên không chỉ nhằm xác định rõ địa vị pháp lý của NLD tự do mà còn trở thành căn cứ, điều kiện để các nền tảng có thể sử dụng để chứng minh rằng không tồn tại quan hệ lao động nếu họ không thuộc các tiêu chí trên.

## 5. Kết luận

Sự phát triển mạnh mẽ của việc làm nền kinh tế Gig đã bộc lộ những bất cập trong các quy định pháp luật về việc xác định địa vị pháp lý của NLD tự do tại Việt Nam, dẫn đến tình trạng các quyền lợi cơ bản của nhóm NLD này không được bảo đảm đầy đủ. Vì vậy, việc tham khảo các kinh nghiệm quốc tế, nơi đã có những bước đi rõ ràng trong việc xác định và bảo vệ địa vị pháp lý của NLD tự do là rất cần thiết để xây dựng một hệ thống pháp luật hoàn thiện tại Việt Nam. Bài viết cũng đã đưa ra một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam, bảo vệ địa vị pháp lý của nhóm lao động này theo định hướng thúc đẩy sự phát triển bền vững của nền kinh tế Gig.

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Quốc hội (2019), Bộ luật Lao động năm 2019.
2. Bộ Chính trị (2019), Nghị quyết số 52-NQ/TW ngày 27/9/2019 về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.
3. European Union (2024), Chỉ thị về Công việc Nền tảng năm 2024, truy cập tại <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.
4. Singapore (2024), Đạo luật Người lao động Nền tảng năm 2024, truy cập tại <https://sso.agc.gov.sg/Act/PWA2024>.
5. Singapore (2024), Đạo luật Việc làm năm 1968, truy cập tại <https://sso.agc.gov.sg/act/ema1968>.
6. Supreme Court of California Resources (2018), *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court*, truy cập tại <https://scocal.stanford.edu/opinion/dynamex-operations-west-inc-v-superior-court-34584>.
7. The Supreme Court of the United Kingdom (2019), *Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)*, truy cập tại <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029#judgment-details>.
8. Nguyễn Hữu Chí, Nguyễn Văn Bình (2021), *Bình luận khoa học Bộ luật Lao động năm 2019*, NXB Tư pháp.