

PHÁP LUẬT VỀ GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI NGƯỜI QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP VÀ MỘT SỐ KIẾN NGHỊ

PHAN THANH DƯƠNG*

Người quản lý doanh nghiệp là khái niệm được nghiên cứu và áp dụng từ lâu trong khoa học pháp lý và thực tiễn. Tuy vậy, khái niệm này chưa được hiểu tường minh trong pháp luật lao động Việt Nam cũng như thiếu tính thống nhất với pháp luật về doanh nghiệp. Bài viết phân tích các vấn đề pháp lý về tính đặc thù trong quá trình áp dụng giao kết hợp đồng lao động (HĐLĐ) đối với người quản lý doanh nghiệp; chỉ ra những bất cập, vướng mắc trong thực tiễn áp dụng và đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về giao kết HĐLĐ đối với người quản lý doanh nghiệp.

Từ khóa: Doanh nghiệp, người quản lý doanh nghiệp, giao kết HĐLĐ.

Ngày nhận bài: 11/04/2022; Biên tập xong: 18/06/2022; Duyệt đăng: 27/06/2022

The enterprise manager is a concept that has been studied and applied for a long time in legal science and practice. However, this concept has not been clearly understood in Vietnam's labor law as well as consistent with the law on enterprises. The article sheds light on legal issues about the specificity in applying labor contracts to enterprises managers; points out inadequacies in practical application and proposes recommendations to improve the law on entering into labor contracts for enterprise managers.

Keywords: Enterprise, business manager, entering into labor contracts.

1. Thực trạng pháp luật lao động về giao kết hợp đồng lao động đối với người quản lý doanh nghiệp

1.1. Đối tượng người quản lý doanh nghiệp áp dụng chế độ giao kết hợp đồng lao động với doanh nghiệp

Theo khoản 24 Điều 4 Luật Doanh nghiệp năm 2020, người quản lý doanh nghiệp là người quản lý doanh nghiệp tư nhân và người quản lý công ty, bao gồm chủ doanh nghiệp tư nhân, thành viên hợp danh, Chủ tịch Hội đồng thành viên (HĐTV), thành viên HĐTV, Chủ tịch công ty, Chủ tịch Hội đồng quản trị (HDQT), thành viên HDQT, Giám đốc hoặc Tổng Giám đốc và cá nhân giữ chức danh quản lý khác theo quy định tại điều lệ công ty. Thuật ngữ “người quản lý doanh nghiệp” và thuật ngữ “người đại diện theo pháp luật của

doanh nghiệp” là khác nhau. Người quản lý doanh nghiệp là những người nắm giữ các chức danh trong nội bộ quản trị doanh nghiệp, được Luật Doanh nghiệp và/hoặc điều lệ công ty giao cho những quyền hạn và trách nhiệm nhất định. Người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp là người có thẩm quyền nhân danh doanh nghiệp để xác lập, thực hiện giao dịch dân sự làm phát sinh quyền và nghĩa vụ pháp lý cho doanh nghiệp¹. Do đó, “người quản lý doanh nghiệp” bao gồm nhóm do Luật Doanh nghiệp quy định và nhóm do Điều lệ công ty ghi nhận, cụ thể như sau:

- Doanh nghiệp tư nhân và công ty hợp danh: Người quản lý doanh nghiệp

* Thạc sĩ, Giảng viên Trường Đại học Luật Hà Nội

¹ Xem thêm Điều 134 Bộ luật dân sự năm 2015, Điều 12 Luật Doanh nghiệp năm 2020.

của doanh nghiệp tư nhân là chủ doanh nghiệp tư nhân và đối với công ty hợp danh là thành viên hợp danh. Do vậy, không cần thiết phải áp dụng chế độ HĐLĐ với họ.

- Công ty trách nhiệm hữu hạn (TNHH) một thành viên do tổ chức làm chủ sở hữu: Người quản lý doanh nghiệp công ty TNHH một thành viên do tổ chức làm chủ sở hữu là thành viên HĐQT, Chủ tịch công ty do chủ sở hữu công ty bổ nhiệm, miễn nhiệm với nhiệm kỳ không quá 05 năm². Do đó, đối tượng này không cần thiết phải áp dụng chế độ HĐLĐ với họ. Đối với công ty TNHH một thành viên do cá nhân làm chủ thì chủ sở hữu công ty đồng thời là Chủ tịch công ty nên cũng không cần thiết phải áp dụng chế độ HĐLĐ với Chủ tịch công ty.

- Đối với công ty TNHH hai thành viên trở lên, việc người quản lý doanh nghiệp là Chủ tịch HĐQT có phải là người lao động (NLĐ) và có cần áp dụng chế độ HĐLĐ với công ty hay không là vấn đề còn gây tranh cãi. Theo quy định tại điểm đ khoản 2 Điều 55 Luật Doanh nghiệp năm 2020, HĐQT có quyền *“Bầu, miễn nhiệm, bãi nhiệm Chủ tịch HĐQT; quyết định bổ nhiệm, miễn nhiệm, bãi nhiệm, ký và chấm dứt hợp đồng đối với Giám đốc hoặc Tổng Giám đốc, Kế toán trưởng, Kiểm soát viên và người quản lý khác quy định tại Điều lệ công ty”*. Như vậy, đối với chức danh Chủ tịch HĐQT thì chỉ cần HĐQT bầu, miễn nhiệm, bãi nhiệm, không áp dụng chế độ HĐLĐ với công ty. Tuy nhiên, Điều 66 Luật Doanh nghiệp năm 2020 lại diễn đạt *“Tiền lương, thù lao, thưởng và lợi ích khác của Chủ tịch HĐQT, Giám đốc, Tổng Giám đốc và người quản lý khác”*. Theo đó,

công ty có nghĩa vụ trả tiền lương, thù lao, thưởng và lợi ích khác cho Chủ tịch HĐQT theo kết quả và hiệu quả kinh doanh. Cách diễn đạt này có thể được suy luận rằng Chủ tịch HĐQT vẫn được công ty trả lương và vẫn phải giao kết HĐLĐ với Chủ tịch HĐQT. Quan điểm của tác giả cho rằng, Chủ tịch HĐQT được bầu từ 01 thành viên của HĐQT bầu với tư cách là người *“đứng đầu”* công ty nên cũng không cần áp dụng chế độ HĐLĐ đối với họ.

- Đối với công ty cổ phần (CTCP), người quản lý doanh nghiệp được xác định là Chủ tịch công ty, Chủ tịch HĐQT, thành viên HĐQT.

Theo điểm c khoản 2 Điều 138 Luật Doanh nghiệp năm 2020, Đại hội đồng cổ đông có quyền bầu, miễn nhiệm, bãi nhiệm thành viên HĐQT. HĐQT có quyền bầu, miễn nhiệm, bãi nhiệm Chủ tịch HĐQT; bổ nhiệm, miễn nhiệm, ký kết hợp đồng, chấm dứt hợp đồng đối với Giám đốc hoặc Tổng Giám đốc và người quản lý quan trọng khác do Điều lệ công ty quy định; quyết định tiền lương, thù lao, thưởng và lợi ích khác của những người quản lý đó³. Đồng thời, Điều 163 Luật Doanh nghiệp năm 2020 quy định CTCP có quyền trả thù lao, thưởng cho thành viên HĐQT, trả lương, thưởng cho Giám đốc hoặc Tổng Giám đốc và người quản lý khác theo kết quả và hiệu quả kinh doanh. Như vậy, thành viên HĐQT sẽ không có giao kết HĐLĐ với công ty, họ không hưởng lương mà chỉ hưởng thù lao, thưởng.

- Đối với chức danh Giám đốc, Tổng Giám đốc của công ty TNHH, CTCP, công ty hợp danh.

² Điều 80 và Điều 81 Luật Doanh nghiệp năm 2020

³ Điểm i khoản 2 Điều 153 Luật Doanh nghiệp năm 2020.

Theo điểm 1 khoản 2 Điều 63 Luật Doanh nghiệp năm 2020, Giám đốc hoặc Tổng Giám đốc công ty TNHH hai thành viên trở lên có quyền và nghĩa vụ khác được quy định tại Điều lệ công ty, nghị quyết, quyết định của HĐQT, HĐLĐ. Đối với công ty TNHH một thành viên, Giám đốc hoặc Tổng Giám đốc có quyền và nghĩa vụ khác được quy định tại Điều lệ công ty và HĐLĐ⁴. Đối với CTCP, Giám đốc hoặc Tổng Giám đốc CTCP phải điều hành công việc kinh doanh hằng ngày của công ty theo đúng quy định của pháp luật, Điều lệ công ty, HĐLĐ ký với công ty và Nghị quyết, Quyết định của HĐQT⁵. Từ các quy định này có thể kết luận Giám đốc hoặc Tổng Giám đốc của công ty TNHH, CTCP là NLĐ và phải có giao kết HĐLĐ với công ty. Tuy nhiên, hiện pháp luật chưa có quy định rõ ràng việc xác lập HĐLĐ đối với Giám đốc hoặc Tổng Giám đốc được bổ nhiệm từ thành viên HĐQT (đối với công ty TNHH) hoặc từ thành viên của HĐQT (đối với CTCP). Trên thực tế, nhiều doanh nghiệp không thực hiện việc giao kết HĐLĐ mà chỉ ra quyết định bổ nhiệm Giám đốc hoặc Tổng Giám đốc từ HĐQT hoặc HĐQT. Trong quyết định này thường bao gồm các nội dung về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên. Do đó, chế độ HĐLĐ sẽ chỉ áp dụng trong trường hợp công ty đi thuê Giám đốc hoặc Tổng Giám đốc từ bên ngoài. Đối với công ty hợp danh, Giám đốc hoặc Tổng Giám đốc công ty hợp danh phải là thành viên hợp danh⁶. Do vậy, chức danh này không cần áp dụng chế độ HĐLĐ.

⁴ Điểm 1 khoản 2 Điều 82 Luật Doanh nghiệp 2020

⁵ Khoản 4 Điều 162 Luật Doanh nghiệp 2020

⁶ Xem thêm khoản 2 và khoản 4 Điều 184 Luật Doanh nghiệp năm 2020.

1.2. Về loại hợp đồng lao động với người quản lý doanh nghiệp

Khoản 1 Điều 20 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định “HĐLĐ được xác lập theo HĐLĐ không xác định thời hạn hoặc HĐLĐ xác định thời hạn không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng”. Tuy nhiên, Luật Doanh nghiệp năm 2020 quy định về nhiệm kỳ người đại diện theo pháp luật là Giám đốc hoặc Tổng Giám đốc không quá 05 năm theo quyết định bổ nhiệm của HĐQT hoặc HĐQT⁷. Do đó, không thể áp dụng loại HĐLĐ không xác định thời hạn với Giám đốc hoặc Tổng Giám đốc mà chỉ có thể áp dụng loại HĐLĐ xác định thời hạn. Hết thời hạn này, các bên có thể tiếp tục giao kết HĐLĐ xác định thời hạn để thực hiện các công việc theo thỏa thuận trong nhiệm kỳ của Giám đốc và Tổng Giám đốc.

Tuy vậy, khoản 2 Điều 20 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định trường hợp khi HĐLĐ xác định thời hạn hết hạn mà NLĐ vẫn tiếp tục làm việc trong 30 ngày kể từ ngày HĐLĐ hết hạn hai bên phải giao kết HĐLĐ mới. Nếu hết thời hạn 30 ngày kể từ ngày HĐLĐ hết hạn mà hai bên không giao kết HĐLĐ mới thì HĐLĐ đã giao kết trở thành HĐLĐ không xác định thời hạn. Pháp luật cũng quy định giới hạn chỉ được ký tối đa 02 HĐLĐ xác định thời hạn. Sau đó, nếu NLĐ vẫn tiếp tục làm việc thì phải giao kết HĐLĐ không xác định thời hạn, trừ HĐLĐ đối với người được thuê làm Giám đốc trong doanh nghiệp có vốn nhà nước, lao động là người cao tuổi, NLĐ nước ngoài và NLĐ là thành viên ban lãnh đạo tổ chức đại diện NLĐ đang trong nhiệm kỳ mà hết hạn HĐLĐ.

⁷ Khoản 1 Điều 82 và khoản 2 Điều 162 Luật Doanh nghiệp năm 2020.

Từ các phân tích trên có thể nhận thấy, quy định về nhiệm kỳ của người quản lý doanh nghiệp là Giám đốc, Tổng Giám đốc và thời hạn của HĐLĐ không tương thích. Tác giả cho rằng, Luật Doanh nghiệp năm 2020 nên bãi bỏ quy định về nhiệm kỳ của Giám đốc hoặc Tổng Giám đốc vì quy định này không có ý nghĩa pháp lý. Pháp luật cần trao quyền cho chính doanh nghiệp trong việc xác định thời hạn làm việc của chức danh Giám đốc hoặc Tổng Giám đốc trên cơ sở cân nhắc các yếu tố về điều kiện, tài chính, nhu cầu hợp tác giữa các bên.

1.3. Thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động với người quản lý của doanh nghiệp

Theo quy định Bộ luật Dân sự năm 2015, người đại diện theo pháp luật mới có quyền đương nhiên nhân danh/đại diện cho pháp nhân/công ty để xác lập hợp đồng, giao dịch cho pháp nhân/công ty. Bộ luật Lao động năm 2019 đã quy định cụ thể về người giao kết HĐLĐ bên phía người sử dụng lao động là người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật⁸. Trên cơ sở đó, Luật Doanh nghiệp năm 2020 cũng đã chỉnh sửa các quy định để tương thích về vấn đề này. Điểm 1 khoản 3 Điều 63 quy định “*Quyền và nghĩa vụ khác (của Giám đốc hoặc Tổng Giám đốc) được quy định tại Điều lệ công ty, Nghị quyết, Quyết định của Hội đồng thành viên, hợp đồng lao động.*”. Điểm 1 khoản 3 Điều 82 quy định: “*Quyền và nghĩa vụ khác (của Giám đốc hoặc Tổng Giám đốc) được quy định tại Điều lệ công ty và hợp đồng lao động*”. Điểm 1 khoản 2 Điều 153 quy định: “*Hội đồng quản trị có quyền bổ nhiệm, miễn nhiệm,*

ký kết hợp đồng, chấm dứt hợp đồng đối với Giám đốc hoặc Tổng Giám đốc”. Như vậy, HĐQT không có quyền “kết hợp đồng” vì quyền ký kết hợp đồng là quyền của người đại diện theo pháp luật hoặc đại diện theo ủy quyền.

Một vấn đề pháp lý đặt ra là nếu chính Giám đốc hoặc Tổng Giám đốc là người đại diện theo pháp luật của công ty thì ai sẽ là người đại diện cho công ty để giao kết HĐLĐ với họ. Bởi lẽ, khoản 3 Điều 141 Bộ luật Dân sự năm 2015 quy định: “Một cá nhân, pháp nhân có thể đại diện cho nhiều cá nhân hoặc pháp nhân khác nhau nhưng không được nhân danh người được đại diện để xác lập, thực hiện giao dịch dân sự với chính mình hoặc với bên thứ ba mà mình cũng là người đại diện của người đó, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.” Như vậy, nếu chính Giám đốc hoặc Tổng Giám đốc là người đại diện theo pháp luật của công ty thì Giám đốc hoặc Tổng Giám đốc không được nhân danh công ty để xác lập (ký) HĐLĐ với chính mình.

Trên thực tế, để “lách” quy định này, các công ty sẽ cho Giám đốc hoặc Tổng Giám đốc ủy quyền cho người khác để đại diện cho công ty với tư cách là người đại diện theo ủy quyền để giao kết HĐLĐ với Giám đốc hoặc Tổng Giám đốc. Tuy nhiên, cách “lách” này tương đối kém linh hoạt và không đúng với bản chất của cơ chế ủy quyền. Về nguyên tắc, chủ thể chỉ được ủy quyền cho người khác nếu chủ thể có quyền về vấn đề đó. Do đó, tác giả cho rằng, Luật Doanh nghiệp năm 2020 nên bổ sung quy định trường hợp khi Giám đốc hoặc Tổng Giám đốc là người đại diện theo pháp luật của công ty thì Giám đốc hoặc Tổng Giám đốc cũng có quyền nhân danh/đại diện công ty để xác lập (ký) HĐLĐ

⁸ Khoản 3 Điều 18 Bộ luật Lao động năm 2019.

với chính mình hoặc có thể ủy quyền cho người khác thực hiện công việc này.

1.4. Nội dung hợp đồng lao động ký kết đối với người quản lý doanh nghiệp

Nội dung HĐLĐ là tổng hợp các điều khoản mà người lao động và người sử dụng lao động đã thỏa thuận trong hợp đồng, phản ánh các quyền và nghĩa vụ của các bên trong HĐLĐ. Thông thường, trong HĐLĐ gồm 02 loại điều khoản là điều khoản cơ bản và điều khoản thỏa thuận.

- Điều khoản cơ bản: Là những điều khoản phản ánh nội dung cơ bản của hợp đồng. Theo quy định tại Điều 21 Bộ luật Lao động năm 2019, HĐLĐ bao gồm các nội dung chủ yếu như: Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động hoặc người đại diện hợp pháp; Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số chứng minh nhân dân hoặc giấy tờ hợp pháp khác của người lao động; Công việc, địa điểm làm việc; Thời hạn của HĐLĐ; Mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác; Chế độ nâng bậc lương; Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động; Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề⁹.

- Điều khoản thỏa thuận: Là những điều khoản không bắt buộc phải có trong HĐLĐ. Nếu thấy cần thiết thì các bên thỏa thuận trong HĐLĐ trên cơ sở điều kiện khả năng thực tế của mỗi bên. Tuy nhiên, cần lưu ý rằng các điều khoản thỏa thuận tuy không bắt buộc phải có trong hợp đồng nhưng nếu các bên đã thỏa thuận và ghi nhận trong hợp đồng thì các bên bắt buộc phải thực hiện, ví dụ như các bên thỏa thuận về tiền ăn giữa ca, tiền thưởng...

Trong một số trường hợp, tùy theo tính chất và tính đặc thù của từng công việc, pháp luật cho phép các bên được quyền thỏa thuận tăng hoặc giảm một số điều khoản trong HĐLĐ. Ví dụ, đối với NLĐ làm việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ thì người sử dụng lao động có quyền thỏa thuận bằng văn bản với NLĐ về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật công nghệ kinh doanh, quyền lợi và việc bồi thường trong trường hợp NLĐ vi phạm¹⁰. Đối với lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp, khi giao kết HĐLĐ, các bên có thể giảm bớt một số nội dung chủ yếu của hợp đồng và thỏa thuận bổ sung nội dung về phương thức giải quyết tranh chấp trong trường hợp thực hiện hợp đồng chịu ảnh hưởng của thiên tai, hỏa hoạn, thời tiết¹¹.

Ngoài ra, trong HĐLĐ còn có thể có phụ lục hợp đồng. Phụ lục HĐLĐ được coi là một bộ phận của HĐLĐ và có hiệu lực như HĐLĐ. Phụ lục HĐLĐ thường được sử dụng để quy định chi tiết một số điều khoản hoặc để sửa đổi bổ sung HĐLĐ. Trường hợp phụ lục HĐLĐ quy định chi tiết một số điều khoản của HĐLĐ mà dẫn đến cách hiểu khác với HĐLĐ thì thực hiện theo nội dung của HĐLĐ. Trường hợp phụ lục HĐLĐ dùng để sửa đổi bổ sung HĐLĐ thì phải ghi rõ nội dung những điều khoản sửa đổi bổ sung và thời điểm có hiệu lực.

Ngoài các quy định chung về nội dung giao kết HĐLĐ, pháp luật còn quy định một số đặc điểm riêng về nội dung giao kết HĐLĐ với người quản lý doanh nghiệp, cụ thể như sau:

⁹ Xem Điều 21 Bộ luật Lao động năm 2012

¹⁰ Điều 4 Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH

¹¹ Xem khoản 3 Điều 21 Bộ luật Lao động năm 2019

Thứ nhất, thời gian thử việc áp dụng với người quản lý doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp, Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp¹² có thể tới 180 ngày.

Thứ hai, nội dung HĐLĐ đối với NLĐ được thuê làm Giám đốc trong doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ hoặc Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ hoặc tổng số cổ phần có quyền biểu quyết bao gồm các nội dung khác như Giám đốc phải báo cáo, đề xuất giải pháp xử lý những khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực hiện công việc theo HĐLĐ; báo cáo tình hình quản lý, sử dụng về vốn, tài sản, lao động và các nguồn lực khác...¹³

2. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động đối với người quản lý doanh nghiệp

Thứ nhất, Luật Doanh nghiệp hoặc Bộ luật Lao động cần quy định rõ không áp dụng chế độ HĐLĐ đối với các chức danh sau đây: Thành viên HĐQT, Chủ tịch công ty đối với công ty TNHH một thành viên do tổ chức làm chủ sở hữu; Chủ tịch HĐQT đối với công ty TNHH hai thành viên trở lên; thành viên HĐQT đối với CTCP để tạo hành lang pháp lý thống nhất.

Thứ hai, Luật Doanh nghiệp cần quy định rõ có áp dụng chế độ HĐLĐ đối với chức danh Giám đốc hoặc Tổng Giám đốc nếu Giám đốc hoặc Tổng Giám đốc được bổ nhiệm từ chính thành viên HĐQT hoặc từ chính thành viên của HĐQT hay không.

Nếu theo hướng không cần áp dụng chế độ HĐLĐ đối với các chức danh Giám đốc hoặc Tổng Giám đốc thì trong các quyết định bổ nhiệm Giám đốc hoặc Tổng Giám đốc phải bao gồm các nội dung về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động để làm cơ sở bảo vệ quyền lợi cho NLĐ cũng như để tính toán, xác định các chế độ bảo hiểm xã hội cho NLĐ.

Thứ ba, Luật Doanh nghiệp năm 2020 nên bãi bỏ quy định về nhiệm kỳ của Giám đốc hoặc Tổng Giám đốc vì quy định này không có ý nghĩa pháp lý. Giám đốc hoặc Tổng Giám đốc cũng chỉ là NLĐ trong doanh nghiệp nên việc áp dụng thời hạn công việc của Giám đốc hoặc Tổng Giám đốc chỉ nên điều chỉnh theo quy định về loại HĐLĐ và chuyển hóa HĐLĐ của Bộ luật Lao động nói trên.

Thứ tư, Luật Doanh nghiệp năm 2020 nên bổ sung quy định trường hợp khi Giám đốc hoặc Tổng Giám đốc là người đại diện theo pháp luật của công ty thì Giám đốc hoặc Tổng Giám đốc cũng có quyền nhân danh/đại diện công ty để xác lập (ký) HĐLĐ với chính mình hoặc có thể ủy quyền cho người khác thực hiện công việc này./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Luật Doanh nghiệp năm 2014;
2. Luật Doanh nghiệp năm 2020;
3. Bộ luật Lao động năm 2019;
4. Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động;
5. Trường Đại học Luật TP. HCM (2019), *Giáo trình Pháp luật về chủ thể kinh doanh – Tái bản lần 1*, Nxb. Hồng Đức.

¹² Khoản 1 Điều 25 Bộ luật Lao động năm 2019.

¹³ Xem thêm Điều 5 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động