

Doanh nghiệp cho thuê lại lao động

(GPLaw) - Trong bối cảnh thị trường lao động ngày càng phát triển, hình thức cho thuê lại lao động đã trở thành giải pháp linh hoạt, giúp các doanh nghiệp đáp ứng nhanh chóng nhu cầu nhân sự theo từng giai đoạn. Tuy nhiên, để đảm bảo quyền lợi cho cả doanh nghiệp và người lao động, pháp luật Việt Nam đã quy định rõ ràng các quyền, nghĩa vụ và điều kiện hoạt động của doanh nghiệp cho thuê lại lao động.

Cho thuê lại lao động là gì?

Theo quy định tại khoản 1 Điều 11 Bộ luật Lao động 2019, người sử dụng lao động có thể tuyển dụng lao động trực tiếp hoặc thông qua các tổ chức dịch vụ việc làm và doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động.

Cụ thể, khoản 1 Điều 52 Bộ luật Lao động 2019 định nghĩa cho thuê lại lao động là việc người lao động ký kết hợp đồng lao động với một doanh nghiệp cho thuê lại lao động, sau đó được chuyển sang làm việc và chịu sự quản lý của một người sử dụng lao động khác. Trong trường hợp này, quan hệ lao động giữa người lao động và doanh nghiệp cho thuê lại lao động vẫn được duy trì.

Quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp cho thuê lại lao động

1. Quyền và nghĩa vụ chung của người sử dụng lao động

Căn cứ Điều 56 và Điều 6 Bộ luật Lao động 2019, doanh nghiệp cho thuê lại lao động có các quyền và nghĩa vụ chung của người sử dụng lao động, bao gồm:

- Quyền của doanh nghiệp cho thuê lại lao động:

- Tuyển dụng, quản lý, điều hành lao động; khen thưởng và xử lý vi phạm kỷ luật lao động.
- Gia nhập và hoạt động trong các tổ chức đại diện người sử dụng lao động hoặc tổ chức nghề nghiệp.
- Yêu cầu tổ chức đại diện người lao động thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể và giải quyết tranh chấp lao động.
- Đóng cửa tạm thời nơi làm việc.
- Thực hiện các quyền khác theo quy định của pháp luật.

- Nghĩa vụ của doanh nghiệp cho thuê lại lao động:

- Tuân thủ hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và các thỏa thuận hợp pháp.
- Tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người lao động.
- Đào tạo, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp và bảo đảm quyền lợi bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.
- Xây dựng các biện pháp phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

2. Quyền và nghĩa vụ riêng của doanh nghiệp cho thuê lại lao động

Ngoài các quyền và nghĩa vụ chung, Điều 56 Bộ luật Lao động 2019 còn quy định một số quyền và nghĩa vụ đặc thù của doanh nghiệp cho thuê lại lao động:

- Bảo đảm người lao động đáp ứng các yêu cầu của bên thuê lại lao động.
- Thông báo rõ nội dung hợp đồng thuê lại lao động với người lao động.
- Bảo đảm mức lương của người lao động thuê lại không thấp hơn lao động của bên thuê lại lao động cùng trình độ.

- Lập và báo cáo định kỳ hồ sơ lao động cho cơ quan chức năng.

Điều kiện hoạt động của doanh nghiệp cho thuê lại lao động

Căn cứ khoản 4 Điều 53 Bộ luật Lao động 2019 và Điều 21 Nghị định 145/2020/NĐ-CP, doanh nghiệp cho thuê lại lao động phải đáp ứng các điều kiện sau để được cấp Giấy phép hoạt động:

1. Người đại diện pháp luật của doanh nghiệp:

- Là người quản lý theo Luật Doanh nghiệp, không có án tích.
- Có ít nhất 3 năm kinh nghiệm chuyên môn hoặc quản lý trong lĩnh vực cho thuê lại lao động trong vòng 5 năm gần nhất.

2. Doanh nghiệp đã thực hiện ký quỹ theo quy định.

Việc tuân thủ đúng các quy định pháp luật về cho thuê lại lao động không chỉ bảo đảm quyền lợi của người lao động và doanh nghiệp mà còn góp phần thúc đẩy thị trường lao động phát triển bền vững.