SỰ PHỤ THUỘC PHÁP LÝ - DẤU HIỆU ĐẶC TRƯNG NHẤT TRONG QUAN HỆ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

*Phạm Thị Thúy Nga**

1. Định nghĩa hợp đồng lao động

Trước đây, pháp luật của hầu hết các nước trên thế giới đều coi hợp đồng lao động là một loại hợp đồng dịch vụ dân sự, chịu sự điều chỉnh thuần tuý của pháp luật dân sự. Pháp luật Pháp, Đức, Anh, Mỹ cũng đã tiếp cận với quan niệm tương tự[1]. Đầu thế kỷ XVIII, pháp luật lao động tách khỏi pháp luật dân sự và phát triển ngày càng mạnh mẽ, dần dần các nước trên thế giới đều thừa nhận những đặc điểm đặc biệt của hợp đồng lao động mà các hợp đồng dân sự, thương mại không thể có, đó chính là việc một người thực hiện một công việc có tính phụ thuộc và có trả công. Tiến sĩ Nguyễn Quang Quýnh cũng nhận định "điểm đặc sắc trong khế ước lao động là người công nhân không phải chỉ cam kết làm một công việc gì hay cung cấp một dịch vụ nhất định mà còn tự đặt mình dưới quyền điều khiển của chủ nhân khi làm công việc ấy"[2]. Ngay cả những nước không có một Bộ luật Lao động riêng như Đức thì khoa học luật lao động của nước này cũng đã xác định rằng "hoạt động" trong hợp đồng lao động là người lao động thực hiện một công việc mang tính chất phụ thuộc và có trả công. Hoặc như Cộng hoà Pháp, coi "gốc" của hợp đồng lao động là hợp đồng dân sự thì khoa học luật lao động của nước này cũng đã thừa nhận: hợp đồng lao động là sự thoả thuận theo đó một người cam kết tiến hành một hoạt động theo sự chỉ đạo của người khác, lệ thuộc vào người đó và được trả công[3].

Ở Việt Nam, ngay sau khi nước Việt Nam Dân chủ cộng hoà non trẻ ra đời năm 1945, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã ban hành Sắc lệnh số 29/SL ngày 12/3/1947 trong đó Chương III quy định về "khế ước làm công" và sau đó ban hành Sắc lệnh số 77/SL ngày 22/5/1950, trong đó Chương VIII quy định về "công nhân tuyển dụng theo giao kèo". Lúc bấy giờ, các khế ước làm công và giao kèo tuyển dụng công nhân đều tuân theo dân luật. Sau này, khái niệm hợp đồng lao động lần đầu tiên được định nghĩa trong văn bản pháp luật Việt Nam tại Thông tư số 21/LĐ-TT ngày 8/11/1961 của Bộ Lao động và được phát triển hơn tại Pháp lệnh Hợp đồng lao động năm 1990, Bộ luật Lao động ngày 23/6/1994 (sửa đổi năm 2002, 2006, 2007). Theo đó, hợp đồng lao động là sự thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

2. Sự phụ thuộc pháp lý (yếu tố quản lý) - đặc điểm quan trọng của hợp đồng lao động

Trước hết, hợp đồng lao động mang những đặc điểm chung của một hợp đồng, đó là sự tự do, tự nguyện và bình đẳng giữa các chủ thể tham gia quan hệ hợp đồng. Ngoài ra, hợp đồng lao động có những đặc điểm riêng biệt xuất phát từ sự đặc biệt trong đối tượng "mua bán" của hợp đồng lao động: sức lao động sống của người lao động. Khoa học luật lao động của các nước thuộc các hệ thống pháp luật khác nhau đều thừa nhận tính đặc biệt của hợp đồng lao động, tuy nhiên mỗi nước lại đưa ra những nhận định riêng về đặc trưng của hợp đồng lao động.

Lý luận về luật lao động của Pháp cho rằng, hợp đồng lao động có ba đặc trưng: (1) Có sự cung ứng sức lao động thông qua hành vi lao động trực tiếp của người lao động cho

---

* Th.s Luật học, Viện Nhà nước và Pháp luật.

[1] Nguyễn Hữu Chí (2003), *Pháp luật hợp đồng lao động Việt Nam: Thực trạng và phát triển*, Nxb. Lao động-Xã hội, Hà Nội, tr.43-44.

[2] Nguyễn Quang Quýnh (1972), *Luật lao động và an ninh xã hội*, Sài Gòn, tr.182.

[3] Nguyễn Hữu Chí (2003), *Pháp luật hợp đồng lao động Việt Nam: Thực trạng và phát triển*, Nxb. Lao động-Xã hội, Hà Nội, tr.45.

người sử dụng lao động; (2) Phải có sự trả công; (3) Có yếu tố quản lý giữa người sử dụng lao động và người lao động. Hệ thống thông luật mà đại diện là Mỹ, Anh cũng thống nhất rằng đặc trưng quan trọng nhất của hợp đồng lao động là người lao động chịu sự quản lý của người sử dụng lao động và coi đây là dấu hiệu quan trọng khi xem xét một hợp đồng có phải là hợp đồng lao động hay không.

Còn ở Việt Nam hiện nay, khoa học luật lao động có quan điểm tương đối thống nhất về những đặc điểm của hợp đồng lao động. Theo đó, những đặc trưng của hợp đồng lao động thường được nhắc đến bao gồm: sự phụ thuộc pháp lý của người lao động vào người sử dụng lao động, hợp đồng do đích danh người lao động thực hiện, hợp đồng lao động được thực hiện liên tục trong một khoảng thời gian nhất định hoặc vô hạn định[4].

Tựu trung lại, khi nhìn nhận về đặc điểm đặc trưng của hợp đồng lao động, mỗi nước đều có cái nhìn dưới những góc độ khác nhau, nhưng đều thống nhất ở một số điểm quan trọng như:

- Yếu tố quản lý (tính lệ thuộc) trong quan hệ hợp đồng lao động được coi là đặc trưng quan trọng nhất của quan hệ lao động;
- Lao động trong hợp đồng lao động phải là lao động có trả công;
- Hợp đồng lao động do chính người lao động thực hiện trên thực tế.

Trong phạm vi bài viết này, tôi tập trung phân tích làm rõ đặc điểm quan trọng nhất và cũng là đặc điểm riêng có của hợp đồng lao động, yếu tố quản lý hay tính lệ thuộc pháp lý của người lao động đối với người sử dụng lao động trong quá trình thực hiện hợp đồng. Người lao động không chỉ cam kết về việc làm mà còn tự đặt mình dưới quyền điều khiển của người sử dụng lao động khi làm công việc đó.

Sự phụ thuộc pháp lý hay yếu tố quản lý ở đây mang tính khách quan. Đó là vì, xuất phát từ yêu cầu khách quan của quá trình sản xuất, của quyền tổ chức, quản lý quá trình lao động của người sử dụng lao động đưa đến. Hoạt động sản xuất cần có sự phối hợp hoạt động lao động của nhiều người lao động khác nhau, đảm bảo tính đồng bộ để đạt được năng suất cao nhất. Muốn vậy, người sử dụng lao động phải có quyền tổ chức, quản lý, điều hành đối với các hoạt động lao động đơn lẻ của từng người lao động. Ngoài nguyên nhân nói trên, yếu tố quản lý tồn tại trong quan hệ lao động như là một hệ quả tất yếu của đặc điểm đối tượng hợp đồng lao động. Cái mà người lao động bán cho người sử dụng lao động chính là sức lao động sống của chính mình, luôn gắn với cơ thể người lao động và để người sử dụng lao động nhận được cái họ mua, bản thân người lao động phải tự đặt mình dưới sự quản lý của người sử dụng lao động. Người lao động phải đến đúng giờ làm việc, làm những công việc mà người sử dụng lao động yêu cầu. Người lao động không những phải tuân thủ kỷ luật lao động, nội quy lao động do chính người sử dụng lao động đặt ra mà còn phải chịu hình thức xử lý kỷ luật khi có vi phạm. Đó là vì người sử dụng lao động là người sở hữu (hoặc được chủ sở hữu trao quyền quản lý, sử dụng) đối với các tài sản có trong doanh nghiệp, do đó họ có quyền tổ chức và quản lý lao động trong doanh nghiệp để bảo toàn và làm tăng tài sản trong doanh nghiệp.

Về đặc điểm này của hợp đồng lao động, Tiến sĩ – Giáo sư Luật khoa Nguyễn Quang Quỳnh đã nhận xét: "Theo án lệ, yếu tố chính trong khế ước lao động là sự lệ thuộc pháp lý của người công nhân đối với chủ nhân. Điểm đặc sắc trong khế ước lao động là người công nhân không chỉ cam kết làm một công việc gì hay cung cấp một dịch vụ nhất định mà còn tự đặt mình dưới sự điều khiển của chủ nhân khi làm công việc ấy. Vì có quyền điều khiển nên chủ nhân phải gánh chịu những rủi ro và được hưởng doanh lợi. Trong thực tế uy quyền của chủ nhân đối với công nhân được biểu lộ bằng quyền ra lệnh,

[4] Khoa luật, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn (1999), *Giáo trình Luật Lao động Việt Nam*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội, tr.184-185; Trường đại học Luật Hà Nội (1999), *Giáo trình Luật Lao động Việt Nam*, Nxb. Công an nhân dân, Hà Nội, tr.118-119.

quyền hưởng dụng kết quả công việc, và nghĩa vụ trả lương cho công nhân mặc dầu không được lời đồng nào về công việc ấy"[5]. Pháp luật lao động các nước trên thế giới đều ghi nhận quyền tổ chức, quản lý, điều hành, kiểm tra giám sát quan hệ lao động của người sử dụng lao động trong phạm vi nhất định vừa đảm bảo được quyền lợi của người sử dụng lao động, vừa bảo đảm được sự bảo vệ, đặc biệt là vấn đề nhân quyền của người lao động. Do vậy, trách nhiệm kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất đã được ghi nhận trong pháp luật lao động của các nước.

Từ trước đến nay, yếu tố quản lý hay phụ thuộc pháp lý trong hợp đồng lao động được xem là đặc điểm quan trọng nhất chỉ có ở hợp đồng lao động. Nó chính là căn cứ đầu tiên và quan trọng nhất để phân biệt hợp đồng lao động với hợp đồng khoán việc hoặc để phân biệt một người làm việc là người lao động làm công với người ký hợp đồng độc lập. Thuật ngữ *"người làm việc"* ở đây được dùng để chỉ tất cả những người đang tham gia lao động. Ngoài ra, để thống nhất với nội dung của thuật ngữ "người lao động" thường được sử dụng trong các Bộ luật Lao động của các nước thì thuật ngữ *"người lao động"* được dùng để chỉ những người lao động làm công ăn lương, mà đặc điểm dễ nhận biết nhất của họ chính là sau khi tham gia quan hệ lao động thì những người lao động làm công này tự nguyện đặt mình dưới sự quản lý của người sử dụng lao động. Người lao động có thể là người làm đầy đủ thời gian hoặc làm bán công. Còn thuật ngữ *"người ký hợp đồng độc lập"* được dùng để chỉ tất cả những người làm việc nhận thực hiện một khối lượng công việc một cách độc lập (bao gồm cả "người lao động khoán việc", "người làm dịch vụ", "người nhận gia công"...). Đặc điểm nổi bật của người ký hợp đồng độc lập chính là sự độc lập, tự quyết định trong quá trình thực hiện công việc, không chịu sự quản lý, điều hành trực tiếp của bên kia về cách thức thực hiện công việc.

Trên thực tế, việc phân biệt một người lao động với người ký hợp đồng độc lập có ý nghĩa rất quan trọng vì địa vị pháp lý của họ là khác nhau:

1) Người lao động được pháp luật bảo vệ, họ có một số quyền lợi nhất định mà những người làm việc khác không được hưởng, ví dụ, quyền được nghỉ vào các dịp lễ tết, quyền không bị sa thải nếu không có căn cứ mà pháp luật quy định, quyền nghỉ thai sản, quyền lợi trong trường hợp thu hẹp sản xuất, giảm biên chế, quyền ưu tiên thanh toán trong trường hợp người sử dụng lao động lâm vào tình trạng phá sản, quyền được trợ cấp khi có rủi ro (tai nạn, bệnh nghề nghiệp) kể cả khi rủi ro đó không phải do lỗi của người sử dụng lao động...

2) Người sử dụng lao động sẽ thay mặt cho người lao động để chịu trách nhiệm đối với người thứ ba trong trường hợp người lao động, trong quá trình làm việc, gây ra vi phạm dân sự đối với người thứ ba. Sau đó, người sử dụng lao động có thể yêu cầu người lao động hoàn trả số tiền bồi thường đó.

3) Người sử dụng lao động phải khấu trừ tiền lương của người lao động để nộp thuế thu nhập.

Mặc dù việc phân biệt một người làm việc là người lao động hay người ký hợp đồng độc lập là rất quan trọng, nhưng cho đến nay, điều này vẫn còn là một vấn đề không đơn giản. Có thể nói, việc đánh giá tính chất của một quan hệ lao động, xác định một người có phải là người lao động hay không dựa trên yếu tố quản lý được coi là cách kiểm tra, đánh giá có tính truyền thống được áp dụng từ cuối thế kỷ 19 đến nay. Nội dung chính của việc kiểm tra tính quản lý tập trung vào nội dung sau: nếu người sử dụng lao động quản lý một người và quản lý cả công việc của người đó, quản lý cách thức người đó tiến hành công việc thì người bị quản lý đó chính là người lao động. Ban đầu, cách kiểm tra này tỏ ra rất hiệu quả trong việc xác định một người có phải người lao động hay không. Đây là thời kỳ mà quan hệ lao động còn mang đậm nét "chủ-tớ", yếu tố quản lý được thể hiện rất rõ nét. Nhưng bài

[5] Nguyễn Quang Quỳnh (1972), *Luật Lao động và An ninh xã hội*, Sài Gòn, tr.181.

kiểm tra này bắt đầu gặp khó khăn đối với những quan hệ lao động hiện đại. Trong nhiều quan hệ lao động hiện đại, yếu tố quản lý đã trở nên mờ nhạt dần. Người lao động ngày càng được đòi hỏi chủ động hơn trong công việc, nhất là với những công việc đòi hỏi trình độ chuyên môn cao. Đối với những loại công việc này, người sử dụng lao động thường thực hiện quyền quản lý của mình ở việc nêu ra điều kiện tuyển dụng, xây dựng bài kiểm tra trình độ, yêu cầu những bằng cấp đặc biệt và thậm chí người lao động sau khi được tuyển dụng phải qua một khoá huấn luyện thực hành do chính người sử dụng lao động tổ chức...

Việc phân biệt một người là người lao động hay người ký hợp đồng độc lập, ở các nước trên thế giới cũng dựa trên những lý luận về đặc điểm của quan hệ lao động làm công. Cho đến nay, chưa có một định nghĩa đầy đủ nào về "người lao động" nhằm phân định được một người có phải người lao động hay không trong mọi trường hợp. Nói chung, cách giải thích phụ thuộc vào tình huống thực tế xuất hiện trong từng vụ kiện, cũng như pháp luật được ban hành vào thời điểm đó.

Điểm quan trọng để xác định một người lao động là khi một người lao động đồng ý làm việc, anh ta phải giao bản thân mình vào trong sự quản lý của người khác, sự thoả thuận mua bán này bao gồm không chỉ lương mà còn có cả thời gian lao động, tốc độ và sự mệt mỏi, an toàn và sức khoẻ, tai nạn và bệnh tật, thậm chí cả cuộc sống của họ. Còn người ký hợp đồng độc lập thì được định nghĩa như một người "làm một công việc vì một giá tiền, có quyền quyết định cách thức công việc sẽ được làm, thường thuê người khác làm công việc đó, và phụ thuộc vào lợi nhuận của họ chứ không phụ thuộc vào lương, nhưng lại phụ thuộc vào sự khác biệt giữa những gì họ phải trả cho hàng hoá, nguyên liệu và lao động với những gì họ nhận được từ kết quả cuối cùng, đó chính là lợi nhuận".

Trong hợp đồng lao động, người lao động chịu sự quản lý, sắp đặt công việc của người sử dụng lao động, tuân thủ các quy định về kỷ luật lao động do người sử dụng lao động đặt ra. Người lao động không có quyền từ chối quyền quản lý của người sử dụng lao động, có thể nói đặc điểm này là một dấu hiệu quan trọng nhằm phân biệt một người là người lao động với người ký hợp đồng độc lập. Còn hợp đồng dịch vụ nói chung và khoán việc nói riêng là sự thoả thuận giữa các bên, theo đó người nhận dịch vụ, nhận khoán (người hợp đồng độc lập) thực hiện một công việc cho bên thuê dịch vụ, thuê khoán, còn bên thuê dịch vụ, thuê khoán phải trả tiền công cho họ. Do vậy, người ký hợp đồng độc lập có quyền tự do quyết định về thời gian, cách thức tiến hành công việc. Người ký hợp đồng độc lập không chịu sự quản lý của bên thuê khoán và có quyền từ chối những đòi hỏi không liên quan đến kết quả công việc của bên thuê dịch vụ. Chính vì vậy mà người nhận cung cấp dịch vụ, người lao động khoán việc còn được gọi là người ký kết hợp đồng độc lập, họ phải tự gánh chịu những rủi ro kinh tế của công việc mình làm. Trong khi đó, người lao động không phải chịu rủi ro, họ vẫn được trả công dù gặp những trường hợp bất khả kháng khiến kết quả công việc bị hủy hoại.

Tuy nhiên, tiêu chí phân biệt này, suy cho cùng cũng không thực sự vững chắc. Có trường hợp người làm dịch vụ (người ký hợp đồng độc lập) lại chịu sự giám sát nghiêm ngặt của người thuê dịch vụ và cũng có trường hợp người sử dụng lao động lại trao cho người lao động quyền tự do khá rộng trong việc tự quyết định cách thức thực hiện nhiệm vụ. Trước thực tế đó, các nước phát triển đã xây dựng cho mình một hệ thống các tiêu chí cụ thể, hình thành "Bài kiểm tra theo thông luật-Common law test" [6] dùng để xác định xem một người có phải người lao động hay không. Trong những bài kiểm tra đó, các yếu tố đưa đến một kết luận người sử dụng lao động có quyền quản lý đối với những hoạt động của người làm việc đó hay không. Nếu có, thì người làm việc đó là người lao động. Bài kiểm tra này đưa ra 20 yếu tố để xem xét, đánh giá. Trong đó, có 12

[6] Dawn D. Bennett-Alexander, Laura B. Pincus (1998), *Employment Law for Bussiness (second edition)*. Nxb. The McGraw-Hill Companies, tr.30-40.

yếu tố đầu tiên phản ánh trực tiếp sự quản lý của người sử dụng lao động đối với người lao động và 8 yếu tố tiếp theo phản ánh thực tiễn kinh tế trong quan hệ hợp đồng lao động mà thông qua đó có thể thấy được tính quản lý. Khi những yếu tố này được thoả mãn thì Toà án có thể khẳng định đó là người làm công. Các yếu tố đó là:

1. Yếu tố chỉ thị: một người làm việc phải tuân theo chỉ thị của người khác về thời gian, địa điểm làm việc thì được xem như là người lao động.

2. Yếu tố đào tạo: việc đào tạo một người làm việc cho thấy rằng người sử dụng lao động quản lý các cách thức làm việc để đạt được kết quả mong muốn. Như vậy, người làm việc phải qua đào tạo của người sử dụng lao động sẽ là người lao động.

3. Yếu tố người sử dụng lao động can thiệp vào cách thức làm việc của người lao động: trong trường hợp mà công việc có thành công hay không là phụ thuộc vào một số cách thức làm việc nhất định và người sử dụng lao động tham gia hoặc can thiệp vào cách thức làm việc của người lao động trong một chừng mực nhất định. Trong trường hợp này, người làm việc chính là người lao động.

4. Yếu tố làm việc với tư cách cá nhân: nếu người làm việc chỉ làm với tư cách cá nhân, nghĩa là chỉ tự mình thực hiện các hoạt động lao động mà không mang theo phương tiện làm việc, còn người sử dụng lao động quản lý các phương tiện và kết quả công việc. Khi đó, người làm việc với tư cách cá nhân chính là người lao động.

5. Yếu tố thuê, giám sát và trả thù lao cho phụ tá: trường hợp người làm việc có một hoặc nhiều người phụ giúp và người sử dụng lao động thuê, giám sát và trả thù lao cho những phụ tá đó thì người làm việc đó là người lao động. Việc người sử dụng lao động thuê, giám sát và trả thù lao cho các phụ tá là dấu hiệu quản lý.

6. Yếu tố thiết lập thời gian làm việc: việc thiết lập thời gian làm việc cho người làm việc cho thấy sự quản lý của người sử dụng lao động. Trong trường hợp này, người làm việc chính là người lao động.

7. Yếu tố kiểm soát toàn bộ thời gian làm việc: nếu người làm việc phải dành toàn bộ thời gian (thông thường là một khoảng thời gian nhất định) cho công việc và người sử dụng lao động kiểm soát thời gian của người làm việc thì người làm việc đó là người lao động. Người ký kết hợp đồng độc lập (hay người lao động thầu khoán) được tự do trong việc quyết định thời điểm làm việc.

8. Yếu tố làm việc tại cơ sở của người sử dụng lao động: làm việc tại cơ sở của người sử dụng lao động cho thấy dấu hiệu của sự quản lý. Như vậy, một người làm việc tại cơ sở của người sử dụng lao động sẽ là người lao động, trừ trường hợp ký kết hợp đồng độc lập.

9. Yếu tố mệnh lệnh và việc xếp đặt. Nếu một người làm việc không được quyền tự do lựa chọn những vấn đề liên quan đến công việc mà phải làm việc theo sự sắp đặt của người sử dụng lao động thì điều này cho thấy dấu hiệu của sự quản lý. Người làm việc đó là người lao động.

10. Yếu tố báo cáo miệng hoặc báo cáo bằng văn bản. Việc người làm việc phải báo cáo miệng hoặc nộp báo cáo bằng văn bản cho người sử dụng lao động thể hiện dấu hiệu của sự quản lý. Người làm việc đó là người lao động.

11. Yếu tố trang bị phương tiện và nguyên vật liệu: nếu người sử dụng lao động trang bị phần lớn hoặc tất cả các phương tiện, nguyên vật liệu hoặc các thiết bị khác phục vụ cho hoạt động lao động thì đây là mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động.

12. Yếu tố tiếp tục mối quan hệ: việc người sử dụng lao động và người lao động tiếp tục kéo dài mối quan hệ lao động cũ (gia hạn hợp đồng hoặc ký kết một hợp đồng lao động mới) cho thấy mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động vẫn tiếp tục. Trong trường hợp, các bên ký kết một hợp đồng mới trong đó thoả thuận người làm việc nhận một địa vị mới là người khoán việc mà không phải là người lao động như trước đây (mặc dù đặc điểm của quan hệ mới không có nhiều khác biệt) thì người làm việc đó mới là người lao động khoán việc.

13. Yếu tố trả lương theo giờ, tuần, tháng: việc trả thù lao theo giờ, tuần, tháng cho thấy rõ mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động, miễn là cách thức trả lương không phải là cách trả một khoản tiền lớn đã thỏa thuận giống như chi phí của công việc. Người ký kết hợp đồng độc lập thường được trả theo công việc và theo nhiệm vụ của họ.

14. Việc thanh toán chi phí cho công việc hoặc cho đi lại: việc thanh toán chi phí cho công việc hoặc cho đi lại của người làm việc cho thấy có dấu hiệu của mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động.

15. Sự đầu tư đáng kể: người làm việc là một người ký kết hợp đồng độc lập nếu người đó đầu tư đáng kể vào các thiết bị làm việc và các thiết bị này không được duy trì bởi người sử dụng lao động. Nhìn chung, người sử dụng lao động sẽ là người chịu trách nhiệm cung cấp các trang thiết bị để làm việc, người lao động hoàn toàn không có trách nhiệm chuẩn bị những trang thiết bị làm việc này. Trong trường hợp một người làm việc lại cung cấp cả thiết bị làm việc nhưng việc duy trì thiết bị làm việc lại do người sử dụng lao động đảm nhiệm thì người làm việc đó vẫn là người lao động. Ví dụ, người làm việc có nhà cho doanh nghiệp thuê, hoặc có máy móc thiết bị cho người sử dụng lao động thuê thì người đó vẫn có thể là người lao động, vì tiền thuê hàng tháng do người sử dụng lao động trả.

16. Khả năng nhận biết về lời lỗ: một người làm việc có thể tính toán rõ lợi nhuận và thiệt hại thông qua việc quản lý các nguồn tài chính đầu vào và ra của quá trình sản xuất thì người đó là người ký kết hợp đồng độc lập. Đó là vì, một người chỉ có khả năng tính toán lời lỗ một cách rõ ràng khi người đó có thể và có khả năng quản lý toàn bộ quá trình sản xuất, kinh doanh. Người làm việc có khả năng đó chỉ có thể là người lao động khoán việc. Còn người lao động làm việc theo sự chỉ đạo, quản lý của người sử dụng lao động, không có điều kiện để nắm được tất cả các thông tin của quá trình sản xuất, kinh doanh, không thể tính toán rõ lợi nhuận và thiệt hại.

17. Làm việc cho nhiều hơn một công ty: nếu một người làm việc cho nhiều người không liên quan đến nhau cùng một lúc thì nhiều khả năng người đó là người ký kết hợp đồng độc lập. Thông thường người lao động chỉ có thể làm việc cho một người sử dụng lao động mà thôi. Đó là vì, người lao động phải dành toàn bộ thời gian làm việc mà mình đã thoả thuận tại nơi làm việc. Người lao động còn lại khoảng thời gian không đủ nhiều để làm việc cho một người sử dụng lao động khác. Tuy nhiên, vẫn có trường hợp người lao động làm việc cho hai hoặc ba người sử dụng lao động cùng một lúc và một hoặc tất cả những công việc này là công việc có thời gian ngắn, tính theo giờ.

18. Sẵn sàng phục vụ công chúng nói chung: một người làm việc, một cách thường xuyên, luôn sẵn sàng phục vụ cho bất kỳ cá nhân, tổ chức có nhu cầu thuê nào, thì người đó là người ký kết hợp đồng độc lập. Người này luôn sẵn sàng nhận làm một công việc bất kỳ (thuộc phạm vi khả năng của mình) thì chắc hẳn người đó phải là người lao động khoán việc. Trong trường hợp quá nhiều việc mà một mình người lao động khoán việc đó không thể tự mình thực hiện thì người lao động khoán việc có thể thuê những người lao động khác giúp việc cho mình để hoàn thành các hợp đồng khoán việc đã nhận. Trong quan hệ lao động làm công, người lao động phải tự mình thực hiện công việc được người sử dụng lao động giao, không được nhờ người khác làm thay, nếu không được sự đồng ý của người sử dụng lao động. Trong thời gian ở nơi làm việc, người lao động phải toàn tâm, toàn ý thực hiện những công việc mà họ có nghĩa vụ thực hiện không có quyền làm bất kỳ công việc nào khác ngoài công việc được người sử dụng lao động giao. Do những đặc điểm trên nên người làm việc là người luôn sẵn sàng làm việc cho bất kỳ ai có nhu cầu thì người đó nhất định là người lao động khoán việc.

19. Quyền nhận lương trong mọi trường hợp: nếu một người làm việc có quyền nhận lương trong mọi trường hợp, kể cả khi người

(Xem tiếp trang 52)