Quan hệ hợp đồng giữa doanh nghiệp logistics và người giao hàng

Contractual relationship between logistics enterprises and delivery workers

Nguyễn Ngọc Kiều Trinh[1*], Lâm Tố Trang[1]

[1]Trường Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh, Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam
[*]Tác giả liên hệ, Email: trinh.nnkt@gmail.com

THÔNG TIN

DOI:10.46223/HCMCOUJS.soci.vi.21.2.5139.2026

Ngày nhận: 15/12/2025
Ngày nhận lại: 29/03/2026
Ngày duyệt đăng: 08/04/2026

Từ khóa:

bảo đảm thực hiện nghĩa vụ; công ty giao nhận hàng hóa; hợp đồng lao động; người giao hàng

Keywords:

security for the performance of obligations; freight forwarding company; labor contract; delivery worker

TÓM TẮT

Trong bối cảnh ngành logistics tại Việt Nam phát triển nhanh, mối quan hệ giữa công ty giao nhận và người giao hàng giữ vai trò then chốt trong bảo đảm hiệu quả chuỗi cung ứng, nhưng cũng tiềm ẩn nhiều rủi ro khi người giao hàng không tuân thủ cam kết, làm thất thoát hàng hóa, tài sản. Trong thực tiễn, doanh nghiệp thường áp dụng biện pháp bảo đảm thực hiện nghĩa vụ với người giao hàng đặt ra nhiều vấn đề pháp lý cần được làm rõ dưới góc độ pháp luật lao động và pháp luật dân sự. Bài viết tập trung làm rõ mối quan hệ pháp lý giữa công ty giao nhận và người giao hàng; phân tích tính hợp pháp của các biện pháp bảo đảm nghĩa vụ đang được áp dụng trong thực tiễn; đồng thời nhận diện những khoảng trống, bất cập trong việc điều chỉnh các quan hệ mang tính "lai ghép" giữa pháp luật lao động và pháp luật dân sự. Kết quả nghiên cứu không chỉ góp phần làm rõ bản chất pháp lý giữa các bên mà còn chỉ ra những hạn chế trong quy định hiện hành về biện pháp bảo đảm thực hiện nghĩa vụ đối với người giao hàng. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất hoàn thiện pháp luật về việc áp dụng biện pháp bảo đảm trong quan hệ giữa công ty giao nhận hàng hóa và người giao hàng.

ABSTRACT

In the context of the rapid development of the logistics sector in Vietnam, the relationship between delivery companies and couriers plays a crucial role in ensuring supply chain efficiency, but also entails significant risks when couriers fail to comply with contractual commitments, leading to loss of goods and assets. In practice, enterprises often apply security measures to guarantee the performance of obligations by couriers, which raises various legal issues that need to be clarified under the labor law and civil law. This article focuses on clarifying the legal relationship between delivery companies and couriers; analyzing the legality of security measures applied in practice; and identifying gaps and inadequacies in regulating "hybrid" relationships that combine elements of labor and civil law. The findings contribute to a clearer understanding of the legal nature of this relationship while highlighting limitations in current regulations on security measures for couriers. On that basis, the article proposes recommendations to improve the legal framework governing the application of security measures in the relationship between delivery companies and couriers.

1. Giới thiệu

Hoạt động logistics tại Việt Nam đang phát triển nhanh chóng trong những năm gần đây, thể hiện qua sự gia tăng mạnh về số lượng doanh nghiệp và quy mô lao động. Theo tổng hợp từ Hiệp hội Doanh nghiệp Dịch vụ Logistics Việt Nam (VLA), năm 2024 có hơn 30,000 doanh nghiệp tham gia cung cấp dịch vụ logistics với tổng số lao động hoạt động trong ngành xấp xỉ 1.2 triệu người (Bộ Công Thương, 2024, tr. 106). Đến năm 2025, tổng hợp từ các báo cáo của Hiệp hội VLA và của Bộ Công Thương, Việt Nam hiện có khoảng 34,000 - 35,000 doanh nghiệp tham gia hoạt động logistics và các dịch vụ liên quan, bao gồm vận tải, kho bãi, giao nhận và dịch vụ hỗ trợ chuỗi cung ứng. So với năm 2024, quy mô doanh nghiệp logistics tiếp tục tăng ở mức một chữ số, phù hợp với đà phục hồi của thương mại và sản xuất trong nước. Trong đó, dịch vụ giao nhận hàng hóa chặng cuối chiếm tỷ trọng lớn với đội ngũ nhân viên giao hàng đông đảo, đóng vai trò quan trọng trong chuỗi cung ứng (Bộ Công Thương, 2025, tr. 79). Theo tổng hợp từ Bộ Thông tin và Truyền thông (nay là Bộ Khoa học và Công nghệ) và các báo cáo chuyên ngành logistics, doanh thu dịch vụ giao hàng chặng cuối năm 2025 ước đạt khoảng 75 - 80 nghìn tỷ đồng, tăng khoảng 18 - 20% so với năm 2024 (Bộ Công Thương, 2025, tr. 76). Sự phát triển nhanh chóng của lĩnh vực này đặt ra yêu cầu cấp thiết về một cơ chế pháp lý hiệu quả nhằm điều chỉnh quan hệ giữa công ty giao nhận hàng hóa và người giao hàng, bảo đảm quyền, nghĩa vụ của các bên và hạn chế rủi ro trong quá trình hoạt động. Tuy nhiên, thực tiễn hiện nay vẫn tồn tại những quan điểm khác nhau liên quan đến việc doanh nghiệp yêu cầu người giao hàng nộp tiền bảo đảm để thực hiện hợp đồng. Một quan điểm cho rằng đây là quan hệ lao động nên việc thu tiền là không phù hợp với quy định của Bộ luật Lao động năm 2019; trong khi đó, quan điểm khác lại xác định đây là quan hệ dân sự, từ đó cho rằng việc áp dụng biện pháp bảo đảm là phù hợp với Bộ luật Dân sự năm 2015 (Hong Hai, 2022). Trong bối cảnh đó, bài viết tập trung làm rõ cơ sở lý luận và khuôn khổ pháp lý điều chỉnh quan hệ hợp đồng giữa công ty giao nhận hàng hóa và người giao hàng, đặc biệt là các quy định về giao kết hợp đồng và biện pháp bảo đảm thực hiện nghĩa vụ. Thông qua việc phân tích và đối chiếu giữa quy định pháp luật hiện hành và thực tiễn áp dụng, nghiên cứu nhằm nhận diện những bất cập, khoảng trống pháp lý và các vướng mắc phát sinh, qua đó đề xuất các kiến nghị hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi, góp phần bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong quan hệ này.

2. Cơ sở lý thuyết và tổng quan nghiên cứu

Vấn đề giao kết hợp đồng lao động và các biện pháp bảo đảm nghĩa vụ đã được nhiều công trình nghiên cứu khai thác như: Trường Đại học Lao Động - Xã hội (2022), Đại học Huế (2021), Truong (2021). Các công trình này tập trung phân tích những điểm mới của Bộ luật Lao động năm 2019, đặc biệt là nguyên tắc bảo vệ người lao động và nhận diện quan hệ lao động dựa trên bản chất thay vì hình thức hợp đồng. Những đóng góp trên có ý nghĩa quan trọng trong việc định hình cơ sở lý luận để nhận diện và điều chỉnh quan hệ lao động phát sinh từ hoạt động giao kết và thực hiện hợp đồng giữa doanh nghiệp và người lao động trong bối cảnh hiện nay. Trên nền tảng đó, bài viết kế thừa và phát triển các luận điểm khoa học đã được xác lập nhằm phân tích những bất cập trong thực tiễn giao kết hợp đồng giữa doanh nghiệp giao nhận hàng hóa và người giao hàng theo quy định của Bộ luật Lao động 2019 (Quốc hội, 2019a) và Bộ luật Dân sự 2015 (Quốc hội, 2015).

Ngoài ra, có thể thấy rằng các nghiên cứu trước đây chưa đi sâu xem xét việc áp dụng các biện pháp bảo đảm trong các quan hệ mang tính "lai ghép" giữa dân sự và lao động, đặc biệt đối với nhóm lao động nền tảng như người giao hàng. Vì vậy, bài viết này vận dụng cơ sở lý luận về giao kết hợp đồng và biện pháp bảo đảm thực hiện nghĩa vụ để đối chiếu với thực tiễn

áp dụng trong quan hệ giữa công ty giao nhận hàng hóa và người giao hàng, từ đó đề xuất các kiến nghị hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả điều chỉnh.

3. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp phân tích luật viết và phương pháp tổng hợp được sử dụng xuyên suốt bài viết này nhằm làm rõ các khái niệm liên quan đến doanh nghiệp logistic và người giao hàng, đồng thời làm sáng tỏ các quy định pháp luật liên quan đến hợp đồng lao động và các biện pháp bảo đảm thực hiện nghĩa vụ, đặc biệt là biện pháp kỹ quỹ, trong pháp luật lao động và pháp luật dân sự Việt Nam hiện hành. Bên cạnh đó, từ việc phân tích và tổng hợp thực tiễn hiện nay tại Việt Nam về hợp đồng bảo đảm giữa doanh nghiệp giao nhận hàng hóa và nhân viên giao hàng, bài viết đề xuất một vài kiến nghị liên quan đến cùng vấn đề.

Ngoài ra, bài viết còn sử dụng phương pháp nghiên cứu lịch sử cụ thể nhằm tìm hiểu các quy định pháp luật về hợp đồng lao động và các dấu hiệu nhận biết mối quan hệ lao động giữa doanh nghiệp giao nhận hàng hóa và người giao hàng trong Bộ luật Lao động 2019 (Quốc hội, 2019a) và các Bộ luật Lao động trước đó. Từ đó, bài viết làm rõ bản chất pháp lý của mối quan hệ hợp đồng giữa các bên hiện nay tại Việt Nam.

Cuối cùng, phương pháp so sánh luật học được vận dụng trong bài viết này cho thấy sự khác biệt của quan hệ hợp đồng lao động và việc áp dụng biện pháp bảo đảm thực hiện nghĩa vụ, đặc biệt là biện pháp ký quỹ, giữa doanh nghiệp giao nhận hàng hóa và nhân viên giao hàng trong pháp luật lao động và pháp luật dân sự Việt Nam và một số quốc gia khác trên thế giới như Hoa Kỳ, Trung Quốc. Từ đó, bài viết đề xuất một vài kiến nghị liên quan đến cùng vấn đề.

4. Phân tích và kết quả nghiên cứu

Bài viết không chỉ dừng lại ở việc hệ thống hóa cơ sở lý luận và khung pháp lý về hợp đồng lao động, trách nhiệm vật chất và các biện pháp bảo đảm thực hiện nghĩa vụ theo quy định của Bộ luật Lao động 2019 (Quốc hội, 2019a) và Bộ luật Dân sự 2015 (Quốc hội, 2015), mà còn đặt các vấn đề này trong bối cảnh vận hành thực tiễn của ngành logistics tại Việt Nam - nơi các mô hình kinh doanh nền tảng số và dịch vụ giao nhận đang phát triển nhanh chóng. Trên cơ sở khảo sát và phân tích thực tiễn, bài viết làm rõ những vướng mắc phát sinh khi áp dụng pháp luật hiện hành đối với nhóm người giao hàng - chủ thể vừa mang dấu hiệu của quan hệ lao động, vừa chịu sự điều chỉnh của các thỏa thuận mang tính dân sự, đặc biệt trong các trường hợp trực tiếp quản lý, vận chuyển hàng hóa có giá trị lớn và tiềm ẩn rủi ro cao.

Điểm mới của bài viết nằm ở việc tiếp cận các quan hệ này dưới góc độ "lai ghép" giữa lao động và dân sự, qua đó chỉ ra khoảng trống pháp lý trong việc áp dụng các biện pháp bảo đảm thực hiện nghĩa vụ đối với người giao hàng trong mô hình kinh tế nền tảng. Không chỉ nhận diện vấn đề, bài viết còn đối chiếu giữa lý thuyết pháp lý và thực tiễn áp dụng tại Việt Nam để đề xuất hướng hoàn thiện, góp phần nâng cao tính khả thi và hiệu quả điều chỉnh của pháp luật trong lĩnh vực này.

Về giá trị thực tiễn, kết quả nghiên cứu cung cấp luận cứ tham khảo có ý nghĩa đối với các cơ quan quản lý nhà nước trong quá trình rà soát, đánh giá và hoàn thiện chính sách pháp luật liên quan đến quản lý hoạt động logistics và quan hệ lao động mới phát sinh. Đồng thời, bài viết cũng là nguồn tài liệu hữu ích cho doanh nghiệp trong việc thiết kế, điều chỉnh cơ chế hợp đồng và kiểm soát rủi ro, cũng như cho người lao động trong việc nhận diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của mình. Bên cạnh đó, nghiên cứu còn có giá trị tham khảo đối với giới học thuật trong giảng dạy, học tập và phát triển các nghiên cứu tiếp theo về giao thoa giữa pháp luật lao động và dân sự trong bối cảnh kinh tế số tại Việt Nam.

5. Thảo luận

5.1. Khái quát về doanh nghiệp giao nhận hàng hóa và nhân viên giao hàng

Theo Điều 233 Luật Thương mại năm 2005 (Quốc hội, 2005), sửa đổi, bổ sung năm 2017 và 2019 (Quốc hội, 2019b, tr. 67), dịch vụ logistics được hiểu:

> Là hoạt động thương mại, theo đó thương nhân tổ chức thực hiện một hoặc nhiều công việc bao gồm nhận hàng, vận chuyển, lưu kho, lưu bãi, làm thủ tục hải quan, các thủ tục giấy tờ khác, tư vấn khách hàng, đóng gói bao bì, ghi ký mã hiệu, giao hàng hoặc các dịch vụ khác có liên quan đến hàng hoá theo thoả thuận với khách hàng để hưởng thù lao. (Quốc hội, 2019b, tr. 67)

Với khái niệm này, có thể thấy rằng giao nhận hàng hóa là một trong những hoạt động thuộc lĩnh vực logistics. Theo đó, doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ giao nhận hàng hóa thực hiện các công việc trung gian như: giao hàng, lấy hàng, vận chuyển hàng hóa, quản lý hàng hóa trong quá trình vận chuyển và lưu kho để đảm bảo đưa hàng hóa sản phẩm từ người bán đến tay người mua trong phạm vi cả nước và quốc tế. Để thực hiện các công việc nêu trên, các doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ giao nhận hàng hóa đều có đội ngũ giao hàng chuyên nghiệp. Người giao hàng, còn được gọi là shipper, chịu trách nhiệm về việc vận chuyển hàng hóa, tức nhận và giao hàng hóa theo yêu cầu của khách hàng hoặc theo sự phân công và sắp xếp của các doanh nghiệp giao nhận hàng hóa. Hiện nay có nhiều loại hình hoạt động khác nhau của shipper tùy theo nhu cầu công việc cũng như định hướng kinh doanh của từng doanh nghiệp, cụ thể như sau:

Thứ nhất, shipper có thể là đối tác trung gian hợp tác với các doanh nghiệp có nhu cầu vận chuyển hàng hóa hoặc sử dụng hệ thống công nghệ thông tin, ứng dụng di động của doanh nghiệp đó để thực hiện công việc của mình, ví dụ như shipper giao hàng cho ứng dụng Grab, Be, Ahamove, … Đối với nhóm này, shipper không chịu sự giám sát, quản lý trực tiếp của doanh nghiệp mà đơn thuần chỉ trên quan hệ hợp tác, theo đó, shipper sử dụng nền tảng công nghệ của các doanh nghiệp để giao hàng và chiết khấu lại phần trăm lợi nhuận hoặc doanh thu trên mỗi đơn hàng.

Thứ hai, shipper còn có thể là nhân viên của các công ty chuyển phát và giao nhận hàng hóa. Tại Việt Nam, hiện nay có rất nhiều doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ này, có thể kể đến những đơn vị như: Giao Hàng Nhanh, Giao Hàng Tiết Kiệm, Shopee Express, J&T, Ninja Van, Best Express, … Mỗi công ty lại thu hút hàng chục nghìn lao động giao nhận hàng hóa. Khi shipper là nhân viên của công ty, thì họ phải tuân thủ nội quy của công ty và làm việc theo sự phân công, sắp xếp và quản lý của công ty. Để trở thành nhân viên giao nhận hàng hóa cho các doanh nghiệp, shipper và công ty giao nhận hàng hóa ký kết hợp đồng lao động, trong đó có thỏa thuận về quyền và nghĩa vụ của các bên. Nghĩa vụ của shipper là tiếp nhận các đơn hàng theo sự phân công và sắp xếp của công ty để giao cho khách hàng. Shipper có trách nhiệm đưa hàng hóa đến tận tay khách hàng, nhận "tiền thu hộ"[1] và giao tiền đó về cho công ty. Mỗi ngày một shipper có thể giao hàng trăm đơn hàng và quản lý số tiền thu hộ của công ty lên tới hàng trăm triệu đồng.

Trong phạm vi bài viết này, nhóm tác giả chỉ tập trung phân tích quy định pháp luật liên quan đến việc giao kết hợp đồng và bảo đảm thực hiện nghĩa vụ giữa công ty giao nhận hàng hóa và người giao hàng theo loại hình thứ hai, tức là người giao hàng là nhân viên của công ty.

[1] Tiền thu hộ còn được gọi là COD (Cash On Delivery) được hiểu là tiền shipper thu được khi giao hàng cho khách, sau đó, shipper sẽ đem tiền về nộp lại cho công ty, thông thường là vào cuối ca làm việc.

5.2. Quy định pháp luật về hợp đồng giao kết giữa doanh nghiệp giao nhận hàng hóa và nhân viên giao hàng

Hiện nay, các công ty giao nhận hàng hóa và người giao hàng ký hợp đồng với nhiều tên gọi khác nhau, đôi khi nhằm phủ nhận mối quan hệ lao động để tránh thực hiện các nghĩa vụ đối với quyền lợi của người lao động theo quy định của pháp luật (Doan, 2021). Tuy nhiên, dù các bên có giao kết hợp đồng với bất kỳ tên gọi nào, chẳng hạn như hợp đồng dịch vụ, hợp đồng hợp tác, hợp đồng thời vụ, … nhưng có các dấu hiệu, yếu tố được phân tích dưới đây, thì vẫn xem là hợp đồng lao động và phải tuân thủ những quy định của Bộ luật Lao động 2019 (Quốc hội, 2019a).

Thứ nhất, theo Điều 2 Bộ luật Lao động 2019, đối tượng áp dụng bao gồm:

> Người lao động, người học nghề, người tập nghề và người làm việc không có quan hệ lao động; người sử dụng lao động; người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động. (Quốc hội, 2019a)

Với quy định này, Bộ luật Lao động 2019 (Quốc hội, 2019a) đã mở rộng đối tượng áp dụng đối với cả người làm việc không có quan hệ lao động. Đây là điểm mới quan trọng so với Bộ luật Lao động 2012, tạo hành lang pháp lý nhằm bảo vệ tốt hơn quyền và lợi ích hợp pháp cho những người làm việc tự do, người làm việc không trên cơ sở thuê mướn bằng hợp đồng lao động, đặc biệt là các hình thức liên kết kinh doanh như mô hình các doanh nghiệp công nghệ số hiện nay. Những trường hợp này dù không ký kết hợp đồng lao động, nhưng nội dung thỏa thuận giữa hai bên thể hiện việc làm có trả công, tiền lương và chịu sự quản lý, điều hành và giám sát của một bên thì vẫn thuộc đối tượng điều chỉnh của Bộ luật Lao động 2019.

Thứ hai, theo Khoản 5 Điều 3 Bộ luật Lao động 2019:

> Quan hệ lao động là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa người lao động, người sử dụng lao động, các tổ chức đại diện của các bên, cơ quan nhà nước có thẩm quyền. (Quốc hội, 2019a, tr. 4)

Với quy định này, có thể hiểu quan hệ lao động là khái niệm để chỉ mối quan hệ giữa người lao động với người sử dụng lao động, với dấu hiệu là có sự thuê mướn, sử dụng lao động và có trả lương. Đây là vấn đề quan trọng nhằm xác định quan hệ giữa công ty giao nhận hàng hóa và nhân viên giao hàng là quan hệ lao động, từ đó có cơ sở cho việc áp dụng đúng các quy định của pháp luật (Vu, 2022).

Thứ ba, theo Khoản 1 Điều 13 Bộ luật Lao động năm 2019:

> Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động 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. 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. (Quốc hội, 2019a, tr. 9)

Quy định này nhằm nhận diện các quan hệ lao động diễn ra với nhiều hình thức khác nhau trong thực tiễn hiện nay. Theo đó, một quan hệ xã hội được xem là quan hệ lao động với hình thức là hợp đồng lao động khi có đủ ba dấu hiệu. *Một là,* các bên làm việc trên cơ sở thỏa thuận, bởi lẽ, bản chất của hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa một bên là người lao động có nhu cầu về việc làm và một bên là người sử dụng lao động có nhu cầu thuê mướn lao động (Doan, 2021). *Hai là,* việc làm đó có trả công, tiền lương, theo đó người sử dụng lao động phải

trả cho người lao động khoản tiền mà người lao động đã phải bỏ công sức ra để thực hiện công việc được hình thành trên cơ sở thỏa thuận trong khuôn khổ quy định của pháp luật. Theo khoản 1 Điều 90 Bộ luật lao động năm 2019:

> Tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. (Quốc hội, 2019a)

Ba là, nếu một bên có quyền quản lý, điều hành, giám sát công việc của bên còn lại thì được xem là quan hệ lao động. Nội dung quyền quản lý, điều hành bao gồm việc tuyển chọn, phân công, sắp xếp, điều động, giám sát, khen thưởng và xử phạt, … đối với người lao động thực hiện trong khuôn khổ pháp luật. Như vậy, một hợp đồng với bất kể với tên gọi nào, nếu có đủ ba dấu hiệu kể trên đều được xác định là hợp đồng lao động (Quốc hội, 2019a). Đây là điểm mới trong Bộ luật Lao động 2019 (Quốc hội, 2019a), có tính đột phá, đáp ứng được sự phát triển của xã hội, đặc biệt là quan hệ lao động trong thời đại công nghệ hiện nay, trước sự xuất hiện càng nhiều những công việc, những loại hình doanh nghiệp mới với cách thức quản lý và giám sát thực hiện công việc giữa các bên không mang tính truyền thống như trước đây.

Từ các quy định trên của Bộ luật Lao động 2019, có thể khẳng định giữa công ty giao nhận hàng hóa và người giao hàng đã phát sinh quan hệ lao động thông qua hợp đồng mà các bên ký kết, bởi lẽ, đã tồn tại các dấu hiệu về việc một bên làm việc có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành và giám sát của bên còn lại (Quốc hội, 2019a).

5.3. Quy định pháp luật về hợp đồng giao kết giữa doanh nghiệp giao nhận hàng hóa và nhân viên giao hàng

Khi các bên ký kết hợp đồng, công ty giao nhận hàng hóa và người giao hàng thường thỏa thuận áp dụng một biện pháp bảo đảm thực hiện nghĩa vụ. Bảo đảm thực hiện nghĩa vụ là biện pháp nhằm đảm bảo một nghĩa vụ có thể được thực hiện mà không phụ thuộc vào sự hợp tác hay thiện chí của bên có nghĩa vụ. Thông thường, biện pháp này được đặt ra khi bên có quyền không hoàn toàn tin tưởng vào khả năng tự nguyện thực hiện nghĩa vụ của bên có nghĩa vụ. Các biện pháp bảo đảm nghĩa vụ được coi là một loại hợp đồng phụ và được chuẩn bị như một công cụ hữu hiệu để bảo hiểm, phòng ngừa vi phạm nghĩa vụ, làm cho kẻ muốn bội ước, phá bỏ cam kết phải nhụt chí, chùn tay, đồng thời giúp cho người bị vi phạm hợp đồng hạn chế bớt rủi ro, tổn thất (Truong, 2021, tr. 5).

Cùng với mục đích nêu trên, giữa công ty giao nhận hàng hóa và người giao hàng cũng tồn tại một biện pháp bảo đảm thực hiện nghĩa vụ. Theo đó, shipper phải nộp một khoản tiền bảo đảm cho công ty giao nhận hàng hóa. Khoản tiền này nhằm mục đích hạn chế rủi ro do shipper có thể chiếm dụng hàng hóa hoặc tham ô tiền thu hộ của công ty. Tuy nhiên, biện pháp bảo đảm thực hiện nghĩa vụ này giữa công ty giao nhận và shipper hiện chưa được định nghĩa rõ ràng trong hợp đồng. Trên thực tế, mỗi công ty sử dụng tên gọi và phương thức quản lý tài khoản, hình thức thu và mức thu tiền bảo đảm khác nhau. Chẳng hạn như shipper tại Best Express đóng tiền cược 05 triệu đồng/suất trước khi vào làm (Thai, 2025), shipper tại Giao Hàng Nhanh đóng tiền cọc 05 - 07 triệu đồng, trong khi đó, shipper tại Giao Hàng Tiết Kiệm đóng tiền ký quỹ 05 triệu đồng, công ty thu tiền mặt hoặc shipper chuyển khoản trước khi vào làm 01 triệu đồng, số tiền còn lại sẽ được trừ vào tiền lương các tháng tiếp theo, … Trong số đó, có hai biện pháp bảo đảm thực hiện nghĩa vụ chủ yếu được giao kết giữa công ty giao nhận hàng hóa và nhân viên giao hàng là đặt cọc và ký quỹ. Đặt cọc được quy định tại Khoản 1 Điều 328 Bộ luật Dân sự 2015 (Quốc hội, 2015), theo đó, "một bên giao cho bên kia một khoản tiền hoặc kim

khí quý, đá quý hoặc vật có giá trị khác trong một thời hạn để bảo đảm giao kết hoặc thực hiện hợp đồng." Thông thường, đặt cọc được sử dụng phổ biến đối với hợp đồng mua bán và hợp đồng dịch vụ (lữ hành, ăn uống, đặt phòng khách sạn, …) (Trường Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh, 2024, tr. 187). Việc xác lập hợp đồng đặt cọc dựa trên sự thỏa thuận của các bên mà không cần theo hình thức nào, nghĩa là hợp đồng đặt cọc không bắt buộc phải được lập thành văn bản, ngay cả khi thỏa thuận đặt cọc bằng miệng cũng có giá trị (Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Tháp, 2021). Vì vậy, công ty giao nhận hàng hóa và người giao hàng khi ký kết hợp đồng lao động thường thỏa thuận về tiền đặt cọc mà không lập thành văn bản.

Còn ký quỹ, theo Khoản 1 Điều 330 Bộ luật Dân sự 2015:

> Là việc bên có nghĩa vụ gửi một khoản tiền hoặc kim khí quý, đá quý hoặc giấy tờ có giá vào tài khoản phong tỏa tại một tổ chức tín dụng để bảo đảm việc thực hiện nghĩa vụ. (Quốc hội, 2015)

Việc ký quỹ yêu cầu bên có nghĩa vụ phải gửi một khoản tiền hoặc tài sản có giá trị vào tài khoản phong tỏa tại một tổ chức tín dụng, tổ chức tín dụng sẽ đóng vai trò là bên trung gian nắm giữ tài sản bảo đảm và thực hiện nghĩa vụ thanh toán, bồi thường thiệt hại cho bên có quyền một khi các điều kiện dự kiến phát sinh theo thỏa thuận của các bên hoặc theo quy định của pháp luật (Le, 2021). Tuy nhiên, trong thực tế, người giao hàng thường nộp tiền ký quỹ vào một tài khoản ngân hàng của công ty, nhưng không thể xác định được tài khoản đó đã được phong tỏa tại một tổ chức tín dụng theo đúng quy định về biện pháp ký quỹ hay chưa. Bên cạnh là một biện pháp bảo đảm theo thỏa thuận của các bên, ký quỹ có thể được xác lập như một biện pháp bảo đảm bắt buộc được chỉ định theo quy định của pháp luật. Ví dụ, theo Luật Bảo vệ môi trường năm 2020 (Quốc hội, 2020), tổ chức, cá nhân có hoạt động dưới đây phải thực hiện ký quỹ bảo vệ môi trường: khai thác khoáng sản; chôn lấp chất thải; và nhập khẩu phế liệu từ nước ngoài làm nguyên liệu sản xuất. Việc ký quỹ bảo vệ môi trường được thực hiện bằng tiền, kim khí quý, đá quý hoặc giấy tờ có giá theo quy định của pháp luật (Khoản 2, 3 Điều 137) (Lien, 2024).

Việc thỏa thuận thực hiện các biện pháp bảo đảm nghĩa vụ giữa công ty giao nhận hàng hóa và shipper dưới góc độ quy định của Bộ luật Dân sự hoàn toàn phù hợp với nhu cầu của các bên trên tinh thần tự do, tự nguyện cam kết, thỏa thuận theo Điều 3 Bộ luật Dân sự năm 2015. Bởi lẽ, Bộ luật Dân sự không chỉ điều chỉnh quan hệ dân sự theo nghĩa hẹp, mà điều chỉnh cả quan hệ kinh doanh thương mại, lao động, hôn nhân và gia đình về những vấn đề chung, cơ bản nên khi luật chuyên ngành không quy định sẽ áp dụng Bộ luật Dân sự (Tuong, 2020, tr. 7). Tuy nhiên, xét dưới quan hệ lao động, thì điều này đã vi phạm quy định tại Khoản 2 Điều 17 Bộ luật Lao động năm 2019 (Quốc hội, 2019a, tr. 10), theo đó, hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động là: "yêu cầu người lao động phải thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động" (Quốc hội, 2019a, tr. 10). Điều này đồng nghĩa với việc các doanh nghiệp yêu cầu shipper thực hiện biện pháp bảo đảm đặt cọc hay ký quỹ đều đang vi phạm quy định của Bộ luật Lao động năm 2019. Hành vi này không chỉ trái với nguyên tắc bảo vệ quyền lợi của người lao động mà còn có thể bị xử lý theo quy định tại Điểm b Khoản 2 Điều 9 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ (Chính phủ, 2022a) về xử phạt hành chính trong lĩnh vực lao động, cụ thể là phạt tiền từ 20,000,000 đồng đến 25,000,000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi "buộc người lao động thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động".

Tại một số quốc gia như Hoa Kỳ và Trung Quốc, hệ thống pháp lý đều có điểm chung là thiết lập khung pháp lý cho phép doanh nghiệp giao nhận áp dụng biện pháp bảo đảm thực

hiện nghĩa vụ khi người giao hàng được xác định là đối tác hợp đồng độc lập, với điều kiện các biện pháp này phải được quy định minh bạch và rõ ràng. Tại Hoa Kỳ, người giao hàng thường được xác định là "independent contractor" (đối tác độc lập), thay vì là người lao động tại nhiều tiểu bang, doanh nghiệp giao nhận như Uber Eats hay DoorDash có thể hợp pháp áp dụng các điều khoản trong hợp đồng để giữ lại một phần tiền thu nhập của người giao hàng nhằm bồi hoàn thiệt hại, hoặc thu hồi thiết bị đã cấp nếu người giao hàng vi phạm cam kết hợp đồng (Smith, 2023). Tại Trung Quốc, trong quan hệ lao động, pháp luật yêu cầu doanh nghiệp không được thu tiền đặt cọc hoặc phạt tiền thay cho xử lý kỷ luật nếu họ được xác định là người lao động, vì vậy, một số doanh nghiệp đã chuyển sang mô hình "cộng tác viên kinh doanh độc lập." Mô hình này cho phép họ duy trì cơ chế ký quỹ thiết bị hoặc bảo đảm trách nhiệm dân sự trên cơ sở thỏa thuận dân sự rõ ràng. Việc phân biệt hai mô hình điều chỉnh "lao động" và "độc lập" trở thành chìa khóa để cân bằng yêu cầu pháp lý với thực tiễn kinh doanh (Ying, 2024). Kinh nghiệm từ các quốc gia như Hoa Kỳ và Trung Quốc cho thấy, việc phân định rõ giữa quan hệ lao động và quan hệ hợp đồng độc lập là cơ sở để thiết kế cơ chế bảo đảm nghĩa vụ phù hợp, minh bạch và hợp pháp. Vì vậy, Việt Nam cần nghiên cứu, tiếp thu có chọn lọc các mô hình quốc tế nhằm hoàn thiện khung pháp lý theo hướng vừa bảo vệ người lao động, vừa đáp ứng yêu cầu thực tiễn của hoạt động kinh doanh logistics.

5.4. Thực tiễn và kiến nghị hoàn thiện về hợp đồng bảo đảm giữa doanh nghiệp giao nhận hàng hóa và nhân viên giao hàng

Hiện nay, nhân viên giao hàng có hành vi chiếm dụng hoặc tham ô tài sản và hàng hóa của công ty xảy ra khá phổ biến (Manh Hung, 2024), đã có rất nhiều vụ án đã khởi tố hình sự đối với hành vi nêu trên (Song Mai, 2023). Nếu không thực hiện các biện pháp bảo đảm để ràng buộc nghĩa vụ của nhân viên giao hàng, tình trạng này sẽ xảy ra nhiều hơn nữa, gây ảnh hưởng lớn đến hoạt động kinh doanh của các công ty giao nhận hàng hóa. Rất nhiều trường hợp shipper đã bị khởi tố về hành vi tham ô và lợi dụng tín nhiệm chiếm đoạt tài sản, điển hình là một số trường hợp như Công ty TNHH MTV Chuyển phát nhanh Thuận Phong, chi nhánh Tây Nguyên bị nhân viên giao hàng lợi dụng những kẻ hở và thủ đoạn tinh vi cố ý cập nhật sai trạng thái đơn hàng và chiếm đoạt hơn 42 triệu đồng từ tiền thu hộ, không bàn giao tiền thu từ khách hàng về cho công ty (Le, 2024). Khác với những vị trí công việc khác, các doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ giao nhận hàng hóa gặp khó khăn trong việc quản lý và giám sát thực hiện công việc của shipper, bởi lẽ, shipper không làm việc cố định tại một địa điểm cụ thể mà công việc của họ phải di chuyển thường xuyên. Vì vậy, việc shipper tự ý thao tác đơn hàng, lấy trộm đơn hàng đã được thanh toán hoặc lấy tiền thu hộ của khách hàng mà không giao về cho công ty là một rủi ro lớn mà các công ty khó thực hiện các biện pháp ngăn chặn ngoài việc thu tiền bảo đảm để hạn chế rủi ro và tổn thất cho công ty.

Với quy mô lớn, mỗi doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ giao nhận hàng hóa hiện nay có đến hàng chục nghìn shipper giao hàng, mỗi nhân viên giao hàng sẽ giao hàng hóa với tổng giá trị lên tới hàng trăm triệu đồng mỗi ngày. Nếu không có quy định chặt chẽ bằng các biện pháp bảo đảm nghĩa vụ, thì sẽ gặp rủi ro rất lớn về mặt tài chính của công ty và ảnh hưởng lớn đến hoạt động của doanh nghiệp. Điều này không chỉ gây gián đoạn trong việc kinh doanh và xây dựng uy tín trên thị trường mà còn tốn nhiều thời gian để xử lý các sự vụ phát sinh.

Trước bối cảnh đó, nếu công ty giao nhận hàng hóa thực hiện đúng theo quy định của pháp luật về việc không được thu tiền bảo đảm từ người lao động, thì rủi ro về việc shipper tham ô hoặc chiếm dụng tiền và hàng hóa của công ty có thể gia tăng đáng kể. Điều này có thể gây ra những khó khăn lớn trong hoạt động kinh doanh, thậm chí đe dọa sự tồn tại của doanh nghiệp kinh doanh

dịch vụ logistics, liên đới ảnh hưởng đến ngành thương mại điện tử tại Việt Nam. Trong khi đó, dịch vụ logistics hiện nay chiếm vai trò quan trọng trong nền kinh tế nước ta, theo Hiệp hội Doanh nghiệp dịch vụ logistics Việt Nam, dịch vụ logistics của nước ta có tốc độ tăng trưởng tương đối cao, đạt khoảng 14 - 16%, tỷ lệ doanh nghiệp thuê ngoài dịch vụ logistics đạt khoảng 60 - 70%, đóng góp khoảng 4 - 5% GDP (Nguyen, 2024). Nếu hoạt động của các doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ logistics không hiệu quả, thì nền kinh tế của đất nước cũng sẽ bị ảnh hưởng.

Để bảo vệ cá nhân người lao động, Bộ luật Lao động năm 2019 không cho phép doanh nghiệp thu tiền bảo đảm của shipper (Quốc hội, 2019a). Tuy nhiên, các pháp nhân là doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ giao nhận hàng hóa cũng cần được pháp luật bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của họ, bởi lẽ chủ thể là cá nhân hay pháp nhân đều cần được bình đẳng trước pháp luật - Khoản 2 Điều 3 Bộ luật Dân sự 2015 (Quốc hội, 2015). Việc áp dụng biện pháp bảo đảm nghĩa vụ không chỉ là một công cụ giúp các công ty bảo vệ quyền lợi của mình mà còn góp phần giảm thiểu hành vi tham ô, trộm cắp hoặc chiếm đoạt tài sản của shipper, thậm chí vi phạm pháp luật hình sự, làm mất trật tự và an toàn cho xã hội. Chính vì vậy, pháp luật cần được điều chỉnh để phản ánh những đặc thù và yêu cầu thực tế của ngành logistics, tạo cơ sở pháp lý vững chắc để bảo vệ quyền lợi của cả công ty và người lao động. Hành lang pháp lý quy định về bảo đảm thực hiện nghĩa vụ giữa công ty giao nhận hàng hóa và shipper sẽ thúc đẩy các doanh nghiệp này ngày càng phát triển, đồng thời hạn chế việc shipper vướng vào vòng lao lý.

Trên cơ sở phân tích thực tiễn cùng những bất cập đã nêu, có thể thấy hệ thống pháp luật trong lĩnh vực logistics và quan hệ giữa công ty giao nhận hàng hóa với người giao hàng ở Việt Nam vẫn còn tồn tại nhiều khoảng trống cần được hoàn thiện. Việc xây dựng và bổ sung khung pháp lý không chỉ góp phần hình thành hành lang pháp lý vững chắc, mà còn trở thành động lực quan trọng thúc đẩy sự phát triển kinh tế nói chung và ngành logistics nói riêng, phù hợp với định hướng, chủ trương của Đảng và Nhà nước. Thời gian qua, Chính phủ đã ban hành nhiều chính sách quan trọng, nổi bật là Nghị quyết số 163/NQ-CP ngày 16/12/2022 của Thủ tướng Chính phủ về nâng cao năng lực cạnh tranh và phát triển dịch vụ logistics (Chính phủ, 2022b). Nghị quyết khẳng định yêu cầu phát triển logistics gắn liền với chuỗi cung ứng bền vững, tăng cường chất lượng nguồn nhân lực, đẩy mạnh chuyển đổi số và ứng dụng công nghệ. Đây chính là nền tảng pháp lý quan trọng để hướng tới một thị trường logistics minh bạch, hiệu quả và hội nhập quốc tế.

Để đạt được những mục tiêu đó một cách bền vững, rất cần xây dựng một hệ thống pháp luật đồng bộ, minh bạch, có khả năng dung hòa lợi ích của các bên và tạo môi trường kinh doanh công bằng, dân chủ, ổn định. Tác giả đề xuất pháp luật Việt Nam nên cho phép người lao động và doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ giao nhận hàng hóa ký kết hợp đồng bảo đảm nghĩa vụ. Cần phải ban hành một nghị định riêng của Chính phủ về quản lý hoạt động giao nhận hàng hóa và cơ chế bảo đảm thực hiện nghĩa vụ giữa doanh nghiệp với người giao hàng. Nghị định này không chỉ đóng vai trò cụ thể hóa các nguyên tắc chung đã được quy định tại Bộ luật Dân sự và Bộ luật Lao động mà còn đặt ra khung pháp lý chuyên biệt, phù hợp với đặc thù của lĩnh vực logistics. Điều này phù hợp với định hướng tại Chỉ thị số 200/QĐ-TTg ngày 14/02/2017 của Thủ tướng Chính phủ về kế hoạch hành động nâng cao năng lực cạnh tranh và phát triển dịch vụ logistics Việt Nam đến năm 2025 (Bộ Tư pháp, 2018). Cụ thể, Chỉ thị này đề ra 06 nhóm nhiệm vụ chính, trong đó nhiệm vụ đầu tiên là *"Hoàn thiện chính sách, pháp luật về dịch vụ logistics"*.

Khi pháp luật cho phép được áp dụng biện pháp bảo đảm thực hiện nghĩa vụ trong quan hệ lao động, một trong những nội dung trọng tâm cần được quy định là cơ chế ký quỹ, bởi lẽ

đây là biện pháp bảo đảm vừa mang tính khả thi cao, vừa dung hòa lợi ích của hai bên: doanh nghiệp có công cụ phòng ngừa rủi ro, trong khi người giao hàng được bảo vệ khỏi tình trạng áp đặt hoặc khấu trừ vô lý từ phía doanh nghiệp. Khi xây dựng Nghị định, Nhà nước cần khẳng định rõ nguyên tắc áp dụng ký quỹ chỉ được thực hiện trong những trường hợp thật sự cần thiết, tức là đối với các hợp đồng giao nhận có giá trị hoặc rủi ro cao, nhằm tránh tình trạng phổ biến hóa biện pháp này một cách cứng nhắc. Đồng thời, mức ký quỹ phải được giới hạn ở một tỷ lệ hợp lý so với thu nhập thực tế hoặc giá trị hợp đồng, tránh biến ký quỹ thành gánh nặng tài chính cho người giao hàng. Việc quy định mức trần cụ thể theo từng loại hàng hóa hoặc từng phân khúc thị trường không những đảm bảo tính công bằng, mà còn góp phần hạn chế sự tùy tiện của doanh nghiệp khi đặt ra yêu cầu ký quỹ. Khoản tiền ký quỹ không nên được giữ trực tiếp bởi doanh nghiệp, mà phải được gửi vào tài khoản phong tỏa tại ngân hàng thương mại. Cơ chế phong tỏa này sẽ giúp đảm bảo rằng doanh nghiệp không thể chiếm dụng vốn, đồng thời tạo ra một cơ chế trung gian độc lập để giải quyết khi phát sinh tranh chấp. Chỉ khi có bằng chứng rõ ràng về hành vi vi phạm hợp đồng của người giao hàng và có sự xác nhận từ cơ quan có thẩm quyền thì doanh nghiệp mới được quyền sử dụng tiền ký quỹ. Ngược lại, khi hợp đồng chấm dứt mà không phát sinh tranh chấp, khoản tiền ký quỹ phải được hoàn trả toàn bộ cho người giao hàng, bao gồm cả lãi suất phát sinh trong thời gian gửi ngân hàng. Việc quy định rõ nghĩa vụ hoàn trả trong một thời hạn cụ thể sẽ tạo niềm tin, củng cố tính công bằng và khuyến khích sự hợp tác lâu dài giữa hai bên. Đặc biệt, để tăng cường hiệu lực quản lý nhà nước, cần thiết lập cơ chế xử phạt rõ ràng: doanh nghiệp lạm dụng ký quỹ hoặc không hoàn trả đúng hạn sẽ bị xử lý hành chính, buộc bồi thường thiệt hại; người giao hàng vi phạm nghĩa vụ gây thiệt hại nghiêm trọng cũng phải chịu trách nhiệm dân sự hoặc thương mại tương ứng.

6. Kết luận và kiến nghị

Trong bối cảnh Việt Nam đang bước vào giai đoạn phát triển mạnh mẽ với yêu cầu ngày càng cao đối với tính minh bạch và hiệu quả của thị trường, lĩnh vực logistics, đặc biệt là hoạt động giao nhận hàng hóa, ngày càng khẳng định vai trò quan trọng trong nền kinh tế tại Việt Nam. Thực tiễn này đặt ra yêu cầu cấp thiết phải tiếp tục hoàn thiện khung pháp lý nhằm điều chỉnh hiệu quả các quan hệ phát sinh giữa doanh nghiệp logistics và người giao hàng. Nghiên cứu này cho thấy rằng việc áp dụng các biện pháp bảo đảm thực hiện nghĩa vụ, đặc biệt là ký quỹ, nếu được thiết kế hợp lý trên cơ sở Bộ luật Dân sự năm 2015 (Quốc hội, 2015) và Bộ luật Lao động năm 2019 (Quốc hội, 2019a), có thể trở thành công cụ hữu hiệu trong việc phòng ngừa rủi ro, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên. Tuy nhiên, để các biện pháp này phát huy hiệu quả, cần có quy định rõ ràng, minh bạch và cơ chế giám sát chặt chẽ từ cơ quan có thẩm quyền, tránh tình trạng lạm dụng hoặc áp dụng thiếu thống nhất trong thực tiễn. Trên cơ sở đó, việc hoàn thiện pháp luật về biện pháp bảo đảm thực hiện nghĩa vụ trong quan hệ giữa công ty giao nhận hàng hóa và người giao hàng không chỉ góp phần giảm thiểu tranh chấp, nâng cao tính an toàn trong giao dịch mà còn tạo nền tảng cho một môi trường kinh doanh minh bạch, lành mạnh và hợp pháp. Điều này có ý nghĩa quan trọng trong việc thúc đẩy quan hệ lao động công bằng, văn minh, qua đó nâng cao uy tín và năng lực cạnh tranh của ngành logistics Việt Nam trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế.

ĐÓNG GÓP KHOA HỌC

Bài báo cung cấp bộ dữ liệu mới hoặc bằng chứng thực nghiệm mới; bài báo có ý nghĩa thống kê và thực tiễn rõ ràng; bài báo đưa ra hàm ý chính sách, quản trị hoặc công nghệ; bài báo gợi mở các hướng nghiên cứu tiếp theo.

ĐÓNG GÓP CỦA TÁC GIẢ

CRediT: **Nguyễn Ngọc Kiều Trinh**: Xây dựng ý tưởng, Phương pháp, Phân tích, Tài nguyên, Viết bản thảo ban đầu, Quản lý dự án; **Lâm Tố Trang**: Xây dựng ý tưởng, Phương pháp, Phân tích, Trực quan hóa, Giám sát.

LỜI CẢM ƠN

Nhóm tác giả xin chân thành cảm ơn Ban Biên tập Tạp chí Khoa học Đại học Mở TP. Hồ Chí Minh đã hỗ trợ, đóng góp ý kiến và đồng hành trong quá trình thực hiện nghiên cứu. Mọi sai sót, nếu có, hoàn toàn thuộc về trách nhiệm của các tác giả.

TÀI TRỢ

Nghiên cứu này không nhận tài trợ từ bất kỳ nguồn bên ngoài nào.

TUYÊN BỐ KHÔNG CÓ XUNG ĐỘT LỢI ÍCH

Tác giả tuyên bố không có bất kỳ xung đột lợi ích tài chính hoặc mối quan hệ cá nhân nào có thể ảnh hưởng đến nội dung và kết quả được trình bày trong bài báo này.

Tài liệu tham khảo

Bộ Công Thương. (2023). *Báo cáo Logistics Việt Nam 2023* [Vietnam logistics report 2023]. NXB Công Thương.

Bộ Công Thương. (2024). *Báo cáo Logistics Việt Nam 2024* [Vietnam logistics report 2024]. NXB Công Thương.

Bộ Tư pháp. (2018). *Hoàn thiện chính sách, pháp luật về logistics* [Improving policies and laws on logistics]. https://moj.gov.vn/qt/tintuc/Pages/thong-tin-khac.aspx?ItemID=2766

Chính phủ. (2022a). *Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng* [Decree No. 12/2022/ND-CP dated January 17, 2022, on administrative penalties in the fields of labor, social insurance, and Vietnamese workers working abroad under contracts]. https://vanban.chinhphu.vn/

Chính phủ. (2022b). *Nghị quyết số 163/NQ-CP ngày 16/12/2022 về việc đẩy mạnh triển khai các nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu nâng cao năng lực cạnh tranh và phát triển dịch vụ logistics Việt Nam* [Resolution No. 163/NQ-CP dated December 16, 2022, on improving competitiveness and developing logistics services in Vietnam]. https://vanban.chinhphu.vn/

Doan, D. L. (2021). Bình luận khoa học một số nội dung cơ bản của Bộ luật Lao động 2019 [Scientific commentary on some basic contents of the 2019 Labor Code]. In Dao, M. D. (Ed.), *Bình luận khoa học một số nội dung cơ bản của Bộ luật Lao động 2019* [Scientific commentary on some basic contents of the 2019 Labor Code] (pp. 71-90). NXB Công an Nhân dân.

Hong Hai (2022). Đặt cọc tiền để thực hiện hợp đồng lao động đúng hay sai? [Is it right or wrong to pay a deposit to perform a labor contract?]. *Báo Phụ nữ Thủ đô.* https://baophunuthudo.vn/phu-san-doi-song-gia-dinh/dat-coc-tien-de-thuc-hien-hop-dong-lao-dong-dung-hay-sai-113492.html

Le, C. (2024). Đắk Nông: Nhân viên giao hàng bị khởi tố vì tham ô tài sản [Dak Nong: Delivery staff prosecuted for property embezzlement]. *Báo Kinh tế và Đô thị*. https://kinhtedothi.vn/dak-nong-nhan-vien-giao-hang-bi-khoi-to-vi-tham-o-tai-san.html

Le, V. N. (2021). *Giáo trình Pháp luật về bảo đảm nghĩa vụ* [Textbook on the Law of securing obligations]. NXB Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh.

Lien, D. P. H. (2024). Biện pháp bảo đảm nghĩa vụ ký quỹ trong Bộ luật Dân sự [Escrow as a measure to secure obligations in the Civil Code]. *Tạp chí Tòa án nhân dân điện tử*. https://tapchitoaan.vn/bien-phap-bao-dam-nghia-vu-ky-quy-trong-bo-luat-dan-su10647.html

Manh Hung (2024). Hai nhân viên shipper lĩnh án tù vì tham ô tài sản [Two delivery workers sentenced to prison for embezzlement of property]. *Báo Công lý*. https://congly.vn/hai-nhan-vien-shipper-linh-an-tu-vi-tham-o-tai-san-424337.html

Nguyen, T. V. (2024). Phát triển ngành dịch vụ logistics Việt Nam trong bối cảnh hiện nay [Developing Vietnam's logistics service industry in the current context]. *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*. https://kinhtevadubao.vn/phat-trien-nganh-dich-vu-logistics-viet-nam-trong-boi-canh-hien-nay-28391.html

Quốc hội. (2005). *Luật Thương mại* (Số: 36/2005/QH11) [Commercial Law]. https://vanban.chinhphu.vn/

Quốc hội. (2012). *Bộ luật Lao động* (Số: 10/2012/QH13) [Labor Code]. https://vanban.chinhphu.vn/

Quốc hội. (2015). *Bộ luật Dân sự* (Số: 91/2015/QH13) [Civil Code]. https://vanban.chinhphu.vn/

Quốc hội. (2019a). *Bộ luật Lao động* (Số: 45/2019/QH14) [Labor Code]. https://vanban.chinhphu.vn/

Quốc hội. (2019b). *Luật Thương mại* (Số: 17/VBHN-VPQH) [Commercial Law]. https://vanban.chinhphu.vn/

Quốc hội. (2020). *Luật Bảo vệ môi trường* (Số: 72/2020/QH14) [Law on Environmental Protection]. https://vanban.chinhphu.vn/

Smith, J. (2023). Independent contractor status in gig economy. *Harvard Law Review*, *132*(4), 112-115.

Song Mai (2023). Shipper chiếm đoạt tiền hàng: Tòa tuyên tội tham ô tài sản [Shippers appropriating goods money: Court sentences for property embezzlement]. *Báo điện tử Pháp Luật Thành phố Hồ Chí Minh*. https://plo.vn/shipper-chiem-doat-tien-hang-toa-tuyen-toi-tham-o-tai-san-post729478.html

Thai, B. D. (2025). Shipper khiếu nại vì bị đuổi việc "trong vòng 5 phút" [Shipper complains about being fired "within 5 minutes"]. *Tuổi Trẻ Online*. https://tuoitre.vn/shipper-khieu-nai-vi-bi-duoi-viec-trong-vong-5-phut-20250219224927584.htm

Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Tháp. (2021). *Bản án số 25/2021/DS-ST về tranh chấp dân sự hợp đồng đặt cọc* [Judgment No. 25/2021/DS-ST on civil dispute over deposit contract]. https://congbao.toaan.gov.vn/

Trường Đại học Lao động - Xã hội. (2022). *Kỷ yếu hội thảo khoa học tác động của Bộ luật Lao động năm 2019 đến quan hệ lao động* [Proceedings of the scientific conference on the impact of the 2019 Labor Code on labor relations]. NXB Lao động.

Trường Đại học Luật, Đại học Huế. (2021). *Bình luận khoa học một số nội dung cơ bản của Bộ luật Lao động 2019* [Scientific commentary on some basic contents of the 2019 Labor Code]. NXB Công an Nhân dân.

Trường Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh. (2024). *Giáo trình pháp luật về bảo đảm thực hiện nghĩa vụ* [Textbook on the law of securing the performance of obligations]. NXB Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.

Truong, T. D. (2021). *9 biện pháp bảo đảm nghĩa vụ hợp đồng* [9 measures to secure contractual obligations]. NXB Chính trị Quốc gia Sự thật.

Tuong, D. L. (2020). *Pháp luật Dân sự - Kinh tế và thực tiễn xét xử* [Civil and Economic Law - Judicial practice]. NXB Tư pháp.

Vu, L. P. (2022). Tác động, ảnh hưởng của Bộ luật Lao động năm 2019 đến quan hệ lao động trong bối cảnh đại dịch COVID-19 [Impact and influence of the 2019 Labor Code on labor relations in the context of the COVID-19 pandemic]. In Trường Đại học Lao động - Xã hội, *Kỷ yếu hội thảo khoa học tác động của Bộ luật Lao động năm 2019 đến quan hệ lao động* [Proceedings of the scientific conference on the impact of the 2019 Labor Code on labor relations] (pp. 56). NXB Lao động.

Ying, W. (2024). *Where is the line drawn between freelancer and employee?* Kaiman Legal. https://www.kaimanlegal.com/en/insights/2024/Where-is-the-line-drawn-between-freelancer-and-employee

© 2026 The Author(s). Published by Tạp chí Khoa học Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh - Khoa học Xã hội. This article is licensed under CC BY-NC 4.0.