

# HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TẠI CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH, ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP CÔNG LẬP VÀ MỘT SỐ ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ

■ LÊ VĂN LÝ\*

**Tóm tắt:** Bài viết tập trung phân tích các quy định liên quan và đánh giá thực trạng thực hiện hợp đồng lao động đối với một số loại công việc trong cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập. Từ đó, tác giả đưa ra các đề xuất, kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện chế độ hợp đồng lao động tại các cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định pháp luật hiện hành.

**Từ khóa:** Hợp đồng lao động; cơ quan hành chính; đơn vị sự nghiệp.

**Abstract:** This article focuses on analyzing relevant regulations and evaluating the current status of labor contract implementation for some types of jobs in administrative agencies and public service units. And then, the author proposes solutions to improve the effectiveness of implementing labor contract regimes at administrative agencies and public service units according to current legal regulations.

**Keywords:** Labor contracts; administrative agencies; public service units.

## 1. Phạm vi áp dụng hợp đồng lao động ở các cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập

Theo khoản 1 Điều 13 Bộ luật Lao động năm 2019 thì hợp đồng lao động (HĐLĐ) là sự thỏa thuận giữa người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ) về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Có thể thấy, HĐLĐ là sự thỏa thuận trên cơ sở tự nguyện, bình đẳng giữa hai chủ thể, một bên là NLĐ có nhu cầu về việc làm, một bên là NSDLĐ có nhu cầu thuê mướn NLĐ để mua sức lao động. Các nội dung chủ yếu của thỏa thuận này là việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Trong HĐLĐ, NLĐ cam kết tự nguyện làm một công việc cho NSDLĐ và đặt mình với sự quản lý của NSDLĐ, được NSDLĐ trả lương. Bộ luật Lao động năm 2019 quy định trước khi nhận NLĐ vào làm việc thì NSDLĐ phải giao kết HĐLĐ với NLĐ.

Theo Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019 thì HĐLĐ

có phạm vi áp dụng rộng rãi tại các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động theo HĐLĐ. Riêng việc tuyển dụng, sử dụng lao động ở các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập chủ yếu được thực hiện theo chế độ cán bộ, công chức (đối với cơ quan hành chính nhà nước), viên chức làm việc theo chế độ hợp đồng làm việc (đối với đơn vị sự nghiệp công lập) nên phạm vi áp dụng của HĐLĐ ở các cơ quan, đơn vị này có phạm vi hẹp hơn. Trong những năm gần đây, phạm vi áp dụng HĐLĐ và chế độ, chính sách đối với NLĐ làm việc theo HĐLĐ ở các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập có những thay đổi đáng kể theo quy định của pháp luật.

Theo quy định tại Nghị định số 111/2022/NĐ-CP ngày 30/12/2022 của Chính phủ về hợp đồng đối với một số loại công việc trong cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập (Nghị định số 111/2022/NĐ-CP) thì phạm vi áp dụng của HĐLĐ tại các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập có mở rộng hơn so với trước đây nhưng cũng có sự khác biệt giữa cơ quan hành



chính và đơn vị sự nghiệp công lập. Đối với cơ quan hành chính, các công việc được phép thực hiện theo chế độ HĐLĐ chủ yếu là các công việc hỗ trợ, phục vụ (lái xe, bảo vệ; lễ tân, phục vụ, tạp vụ; trông giữ phương tiện; bảo trì, bảo dưỡng, vận hành trụ sở, trang thiết bị, máy móc phục vụ hoạt động của cơ quan...), tuy nhiên, việc ký kết HĐLĐ với cá nhân để thực hiện các công việc hỗ trợ, phục vụ nêu trên chỉ được thực hiện trong trường hợp không có đơn vị cung cấp dịch vụ đáp ứng yêu cầu bởi các công việc này ưu tiên ký hợp đồng dịch vụ theo pháp luật dân sự. Đối với các đơn vị sự nghiệp công lập, ngoài các công việc hỗ trợ, phục vụ có thể ký kết HĐLĐ với điều kiện tương tự như các cơ quan hành chính thì còn được phép ký kết HĐLĐ để thực hiện công việc chuyên môn, nghiệp vụ do viên chức đảm nhiệm để đáp ứng nhu cầu công việc theo mức độ tự chủ.

Cụ thể, đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm chi thường xuyên, chi đầu tư (nhóm 1) và đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm chi thường xuyên (nhóm 2) được phép ký kết HĐLĐ để làm công việc chuyên môn, nghiệp vụ ở vị trí việc làm do viên chức đảm nhiệm theo nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực của đơn vị. Đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm một phần chi thường xuyên (nhóm 3) được phép ký kết HĐLĐ làm công việc chuyên môn, nghiệp vụ cung cấp dịch vụ sự nghiệp công không sử dụng ngân sách nhà nước để đáp ứng nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực còn thiếu so với định mức số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập do bộ quản lý ngành, lĩnh vực ban hành (đối với đơn vị tự bảo đảm dưới 70% chi thường xuyên hoặc đơn vị chưa được giao quyền tự chủ tài chính thì phải báo cáo cơ quan có thẩm quyền quản lý đơn vị sự nghiệp công lập thống nhất trước khi thực hiện). Đơn vị sự nghiệp công lập do Nhà nước bảo đảm chi thường xuyên (nhóm 4), trừ đơn vị thuộc lĩnh vực sự nghiệp giáo dục, y tế, được ký kết HĐLĐ có thời gian không quá 12 tháng để làm công việc ở vị trí việc làm chức danh nghề nghiệp chuyên ngành, vị trí việc làm chức danh nghề nghiệp

chuyên môn dùng chung để bổ sung nhân lực còn thiếu so với số lượng người làm việc được cấp có thẩm quyền giao hoặc để kịp thời thay cho số viên chức nghỉ thai sản, thôi việc, nghỉ hưu. Riêng đơn vị nhóm 4 thuộc lĩnh vực sự nghiệp giáo dục, y tế được phép ký kết HĐLĐ có thời gian không quá 12 tháng để làm công việc ở vị trí việc làm chức danh nghề nghiệp chuyên ngành, vị trí việc làm chức danh nghề nghiệp chuyên môn dùng chung, nhưng số lượng người ký kết HĐLĐ chiếm không quá 70% số chênh lệch giữa số lượng người làm việc được giao với số lượng theo định mức do Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Y tế ban hành; số lượng hợp đồng ký kết do Hội đồng nhân dân cấp tỉnh hoặc bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, cơ quan quản lý ở trung ương xem xét, quyết định.

## **2. Về điều kiện, thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động ở các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập**

Việc giao kết HĐLĐ nói chung, giữa chủ thể sử dụng lao động là cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập với cá nhân NLĐ nói riêng phải đáp ứng những điều kiện, tiêu chuẩn nhất định. Việc ký kết HĐLĐ thực hiện các công việc hỗ trợ, phục vụ đòi hỏi cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập phải xuất phát từ nhu cầu công việc thực tế và đáp ứng đầy đủ các yêu cầu khác theo quy định của pháp luật. Đối với cá nhân ký kết HĐLĐ phải đáp ứng đầy đủ các điều kiện, tiêu chuẩn cụ thể được quy định tại khoản 1 Điều 8 Nghị định số 111/2022/NĐ-CP, bao gồm: (i) Có một quốc tịch là quốc tịch Việt Nam; (ii) Đủ tuổi lao động theo quy định của pháp luật lao động và pháp luật chuyên ngành; (iii) Có đủ sức khỏe để làm việc; (iv) Có lý lịch được cơ quan có thẩm quyền xác nhận; (v) Có khả năng đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm; (vi) Không trong thời gian bị truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc chấp hành án phạt tù, cải tạo không giam giữ hoặc đang bị áp dụng biện pháp giáo dục tại xã, phường, thị trấn; đưa vào trường giáo dưỡng; đưa vào cơ sở giáo dục bắt buộc và đưa vào cơ sở cai nghiện bắt



buộc; không trong thời gian bị cấm hành nghề hoặc cấm làm công việc liên quan đến công việc ký kết hợp đồng; (vii) Đáp ứng các tiêu chuẩn, điều kiện khác theo quy định của pháp luật chuyên ngành và theo tiêu chuẩn, điều kiện của vị trí việc làm theo quy định của cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng. Việc ký kết HĐLĐ làm chuyên môn, nghiệp vụ giữa đơn vị sự nghiệp công lập và cá nhân ngoài các điều kiện tương tự như ký kết HĐLĐ thực hiện công việc hỗ trợ, phục vụ như đã đề cập, còn phải đáp ứng đầy đủ các điều kiện, tiêu chuẩn khác như về chuyên môn, nghiệp vụ theo quy định của pháp luật chuyên ngành, phải chịu trách nhiệm về việc thực hiện chuyên môn, nghiệp vụ theo quy định của pháp luật, theo thỏa thuận trong hợp đồng và theo yêu cầu của đơn vị sự nghiệp công lập.

Về thẩm quyền giao kết HĐLĐ, pháp luật lao động quy định khác nhau giữa nhóm công việc hỗ trợ, phục vụ và nhóm công việc chuyên môn, nghiệp vụ. Về thẩm quyền ký kết hợp đồng thực hiện công việc hỗ trợ, phục vụ đối với cơ quan hành chính là người đứng đầu cơ quan hành chính mà cơ quan hành chính này được xác định là đầu mối được giao biên chế, kinh phí quản lý hành chính từ ngân sách nhà nước là người có thẩm quyền ký hợp đồng và quyết định số lượng hợp đồng hoặc có thể phân cấp, ủy quyền bằng văn bản cho người đứng đầu cơ quan, đơn vị thuộc hoặc trực thuộc thực hiện. Đối với việc ký hợp đồng thực hiện công việc hỗ trợ, phục vụ ở đơn vị sự nghiệp công lập, người có thẩm quyền ký hợp đồng là người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập (việc này có thể ủy quyền bằng văn bản cho người đứng đầu đơn vị thuộc hoặc trực thuộc thực hiện). Về thẩm quyền ký HĐLĐ để thực hiện công việc chuyên môn, nghiệp vụ, tùy thuộc vào mức độ tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập. Đối với đơn vị nhóm 1, đơn vị nhóm 2 và đơn vị nhóm 3 tự bảo đảm từ 70% đến dưới 100% chi thường xuyên, người có thẩm quyền là người đứng đầu đơn vị hoặc người được ủy quyền ký hợp đồng; đối với đơn vị nhóm 3 tự bảo đảm từ 10% đến dưới 70% chi

thường xuyên và đơn vị nhóm 4, người có thẩm quyền ký HĐLĐ cũng là người có thẩm quyền ký hợp đồng làm việc với viên chức theo quy định của pháp luật về viên chức hoặc người được ủy quyền ký hợp đồng.

**3. Thực tiễn áp dụng chế độ hợp đồng lao động ở các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập hiện nay**

### **3.1. Kết quả đạt được**

Hiện nay, Nghị định số 111/2022/NĐ-CP cho phép đơn vị sự nghiệp được ký kết HĐLĐ chuyên môn, nghiệp vụ đã tháo gỡ nhiều khó khăn của các đơn vị sự nghiệp, nhất là trước tình trạng nhiều trường học, bệnh viện... ký HĐLĐ làm chuyên môn, nghiệp vụ (việc ký HĐLĐ đối với các vị trí việc làm được xác định là viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập do Nhà nước bảo đảm toàn bộ hoặc một phần chi thường xuyên trước đây là trái với quy định tại Nghị định số 161/2018/NĐ-CP). Các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập hầu hết thực hiện nghiêm quy định về việc tuyển dụng, sử dụng, quản lý NLĐ, HĐLĐ theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 và Nghị định số 111/2022/NĐ-CP. HĐLĐ được ký kết bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp về tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các chế độ khác theo quy định pháp luật.

### **3.2. Tồn tại, hạn chế và nguyên nhân**

*Thứ nhất*, thực tế hiện nay, một số cơ quan hành chính vẫn có tình trạng ký kết HĐLĐ với cá nhân để thực hiện công việc chuyên môn, nghiệp vụ. Cá biệt có tình trạng cơ quan hành chính ký HĐLĐ đối với công việc hỗ trợ, phục vụ nhưng lại bố trí làm chuyên môn, nghiệp vụ. Nguyên nhân của tình trạng này chủ yếu xuất phát từ việc biên chế tại một số cơ quan còn hạn chế nhưng do khối lượng công việc ở các cơ quan này khá lớn nên tạm thời thực hiện việc tuyển dụng HĐLĐ để đáp ứng yêu cầu công việc.

*Thứ hai*, việc ký kết HĐLĐ ở một số cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập còn lộn xộn, chưa đi vào nề nếp, vẫn còn tình trạng vi phạm pháp luật lao



động. HĐLĐ ở một số nơi còn sơ sài, chưa bảo đảm các nội dung chủ yếu theo quy định. Tình trạng giao kết HĐLĐ xác định thời hạn quá 02 lần trở nên phổ biến. Tiền lương chủ yếu do các bên thỏa thuận trong HĐLĐ và bảo đảm trên mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định nhưng hầu hết các cơ quan, đơn vị đều chưa xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động làm căn cứ thỏa thuận, ghi vào HĐLĐ và thực hiện chế độ nâng bậc, nâng lương cho NLĐ.

*Thứ ba*, một số đơn vị sự nghiệp công lập gặp khó khăn trong việc trả lương cho NLĐ do kinh phí còn hạn chế. Điều này đã ảnh hưởng trực tiếp đến thu nhập, đời sống, quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ trong quan hệ lao động.

*Thứ tư*, một số cơ quan, đơn vị tuy có nhu cầu về các công việc hỗ trợ, phục vụ chưa ưu tiên tìm kiếm đơn vị cung cấp dịch vụ để ký kết hợp đồng dịch vụ theo quy định pháp luật dân sự mà lại ưu tiên ký HĐLĐ. Bởi vì, thực tế hiện nay, một số cơ quan, đơn vị, đặc biệt là ở những vùng nông thôn, vùng sâu, vùng xa thì việc tìm kiếm được đơn vị cung cấp dịch vụ đáp ứng yêu cầu cũng gặp nhiều khó khăn. Trong khi đó, chi phí cho việc thuê dịch vụ đối với một số công việc hỗ trợ, phục vụ thường cao hơn, việc quản lý cũng gặp nhiều khó khăn hơn so với NLĐ làm việc theo HĐLĐ.

*Thứ năm*, một số đơn vị nhóm 3 tự bảo đảm dưới 70% chi thường xuyên hoặc chưa được giao quyền tự chủ tài chính khi ký kết chưa báo cáo cơ quan có thẩm quyền quản lý đơn vị sự nghiệp công lập thống nhất trước khi thực hiện là chưa đúng quy định tại Điều 9 Nghị định số 111/2022/NĐ-CP.

Ngoài ra, một số cơ quan, đơn vị vẫn còn gặp các khó khăn, vướng mắc khi chuyển sang ký HĐLĐ mới theo Nghị định số 111/2022/NĐ-CP<sup>1</sup>.

**4. Một số đề xuất, kiến nghị nâng cao hiệu quả thực hiện hợp đồng lao động tại các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp theo quy định pháp luật hiện hành**

*Một là*, HĐLĐ phải được ký kết theo quy định pháp luật lao động và Nghị định số 111/2022/NĐ-CP. Khi ký kết, các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập và cá nhân phải đáp ứng các điều kiện, tiêu chuẩn, đúng thẩm quyền theo quy định. NSDLĐ có trách nhiệm quan tâm đến chế độ, chính sách và bảo đảm quyền lợi hợp pháp của NLĐ.

*Hai là*, về chế độ tiền lương đối với NLĐ làm việc theo HĐLĐ tại các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập hiện nay được thực hiện theo thỏa thuận trong HĐLĐ. Đối với HĐLĐ thực hiện công việc hỗ trợ, phục vụ có thể áp dụng một trong hai hình thức: Áp dụng mức tiền lương theo thỏa thuận phù hợp với quy định của pháp luật lao động hoặc áp dụng tiền lương theo bảng lương của công chức, viên chức phù hợp với khả năng ngân sách của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

*Ba là*, cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập không được dùng hình thức ký kết HĐLĐ để thay thế cho việc tuyển dụng công chức, viên chức theo quy định tại khoản 5 Điều 3 Nghị định số 111/2022/NĐ-CP. Bởi vì, người làm việc theo chế độ HĐLĐ trong cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập không thuộc biên chế, số lượng người làm việc hưởng lương từ ngân sách nhà nước được cấp có thẩm quyền phê duyệt.

*Bốn là*, theo khoản 1 Điều 6 Nghị định số 111/2022/NĐ-CP thì cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập chỉ được phép ký kết HĐLĐ để thực hiện công việc hỗ trợ, phục vụ trong trường hợp không có đơn vị cung cấp dịch vụ đáp ứng yêu cầu bởi các công việc này ưu tiên ký hợp đồng dịch vụ theo pháp luật dân sự. Do vậy, nếu có nhu cầu đối với công việc hỗ trợ, phục vụ thì trước tiên, cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp phải tìm kiếm tổ chức cung cấp dịch vụ đáp ứng đầy đủ điều kiện hoạt động theo quy định của pháp luật, bảo đảm chế độ cho NLĐ theo quy định của pháp luật lao động và quy định của pháp luật khác có liên quan. Trong trường hợp không có đơn vị cung cấp dịch vụ đáp ứng yêu cầu mới được phép ký kết HĐLĐ đối với các công việc này.



**Năm là**, các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập khi ký HĐLĐ với cá nhân thực hiện theo mẫu HĐLĐ thống nhất. Trên cơ sở quy định của Bộ luật Lao động năm 2019, Nghị định số 111/2022/NĐ-CP và thực tiễn sử dụng lao động tại các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp, Bộ Nội vụ đã có hướng dẫn về biểu mẫu HĐLĐ tại Phụ lục II ban hành kèm theo Thông tư số 05/2023/TT-BNV ngày 03/5/2023 hướng dẫn mẫu hợp đồng dịch vụ và mẫu HĐLĐ đối với một số loại công việc trong cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập (bao gồm HĐLĐ thực hiện công việc chuyên môn, nghiệp vụ và HĐLĐ thực hiện công việc hỗ trợ, phục vụ). Việc thực hiện ký HĐLĐ theo mẫu thống nhất bảo đảm các nội dung chủ yếu theo quy định, phù hợp với điều kiện thực tiễn tại các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập.

**Sáu là**, Nghị định số 111/2022/NĐ-CP quy định rõ về kinh phí thực hiện ký hợp đồng để giải quyết khó khăn, vướng mắc từ thực tiễn thực hiện và bảo đảm kinh phí triển khai thực hiện. Đối với cơ quan hành chính, kinh phí thực hiện hợp đồng công việc hỗ trợ, phục vụ từ nguồn ngân sách nhà nước, nguồn thu khác (nếu có), nằm ngoài quỹ lương của cơ quan. Đối với đơn vị sự nghiệp công lập, kinh phí thực hiện HĐLĐ công việc hỗ trợ, phục vụ, chuyên môn, nghiệp vụ thực hiện theo quy định của pháp luật về cơ chế tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập, theo quy định của pháp luật về phân cấp ngân sách. Đối với các đơn vị thực hiện cơ chế tài chính đặc thù thì thực hiện theo cơ chế tài chính đặc thù do cấp có thẩm quyền phê duyệt.

**Bảy là**, các đơn vị sử dụng lao động căn cứ pháp luật lao động hiện hành và mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định để xây dựng thang lương, bảng lương,

định mức lao động làm căn cứ thỏa thuận, ghi vào HĐLĐ và thực hiện chế độ nâng bậc, nâng lương đối với NLĐ theo quy định. Tại khoản 1 Điều 93 Bộ luật Lao động năm 2019 có quy định về nghĩa vụ xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động như sau: “NSDLĐ phải xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động, thỏa thuận mức lương theo công việc hoặc chức danh ghi trong HĐLĐ và trả lương cho NLĐ”. Việc xây dựng thang lương, bảng lương cần bảo đảm nguyên tắc mức lương thấp nhất (bậc 1) trong thang lương, bảng lương không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định; có sự cân đối, hài hòa, hợp lý giữa điều kiện trả lương thực tế của các cơ quan, đơn vị và quyền lợi của NLĐ, nhất là đối với NLĐ có thâm niên công tác, cống hiến lâu năm nhằm khuyến khích họ tích lũy kinh nghiệm, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ. Thang lương, bảng lương và định mức lao động khi xây dựng phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở và được công khai tại nơi làm việc trước khi thực hiện.

**Tám là**, cơ quan có thẩm quyền tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra việc xử lý vi phạm trong việc giao kết, thực hiện HĐLĐ ở các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập. Đồng thời, hướng dẫn các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp thực hiện chuyển đổi từ HĐLĐ được giao kết theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP, Nghị định số 161/2018/NĐ-CP trước đây sang thực hiện Nghị định số 111/2022/NĐ-CP và giải quyết thôi việc, tinh giản biên chế, giải quyết chế độ, chính sách liên quan đối với các trường hợp theo quy định □

1. Nguyễn Hải (2024), “Vướng mắc liên quan đến hợp đồng lao động tại đơn vị sự nghiệp công lập ở Nghệ An”, Báo Nghệ An điện tử, <https://baonghean.vn/vuong-mac-lien-quan-den-hop-dong-lao-dong-tai-don-vi-su-nghiep-cong-lap-o-nghe-an-post288197.html>, truy cập ngày 14/5/2024.