

# QUYỀN ĐƯỢC NGẮT KẾT NỐI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG THỜI ĐẠI KỸ THUẬT SỐ - QUY ĐỊNH CỦA LIÊN MINH CHÂU ÂU VÀ MỘT SỐ GỢI MỞ CHO VIỆT NAM

■ ThS. ĐỖ TRẦN HÀ LINH\*  
& NGUYỄN HÀ VI KHANH - PHẠM THỊ MINH PHƯƠNG\*\*

**Tóm tắt:** Bài viết này phân tích khái niệm về quyền được ngắt kết nối của người lao động trong thời đại kỹ thuật số; đồng thời, đánh giá sự cần thiết ban hành các quy định về quyền được ngắt kết nối của người lao động tại Việt Nam và nghiên cứu quy định của Liên minh châu Âu về quyền được ngắt kết nối; từ đó, đưa ra một số gợi mở cho Việt Nam trong quá trình xây dựng pháp luật liên quan đến vấn đề này.

**Từ khóa:** Quyền được ngắt kết nối; thời đại kỹ thuật số; người lao động; người sử dụng lao động.

**Abstract:** This article analyzes the concept of workers' right to disconnect in the digital age; at the same time, evaluates the need to promulgate regulations on the right to disconnect of workers in Vietnam and study the European Union's regulations on the right to disconnect; from there, provides some suggestions for Vietnam in the process of making laws related to this issue.

**Keywords:** Right to disconnect; digital age; workers; employer.

## 1. Khái niệm về quyền được ngắt kết nối

Ngày nay, cùng với sự phát triển của công nghệ thông tin, tạo điều kiện cho các phương tiện liên lạc và truyền thông ra đời, hiện tượng người sử dụng lao động (NSDLĐ) liên lạc với người lao động (NLĐ) qua email hoặc điện thoại sau giờ làm việc, vào cuối tuần hoặc trong những ngày nghỉ lễ ngày càng trở nên phổ biến. Thực trạng này đã thúc đẩy sự ra đời của quyền được ngắt kết nối tại nhiều quốc gia với mục tiêu là bảo vệ hữu hiệu cho một trong những quyền cơ bản của NLĐ - quyền được nghỉ ngơi.

Quyền được ngắt kết nối chỉ mới xuất hiện gần đây, khi việc sử dụng các công cụ kỹ thuật số ngày càng trở nên thịnh hành, vì vậy, hiện chưa có bất kỳ một khái niệm chính thức nào được thừa nhận về quyền được ngắt kết nối trên phạm vi toàn cầu. Dù vậy, các khái niệm được đưa ra thường có nhiều điểm tương đồng. Chẳng hạn, Chương trình INWORK của Tổ chức Lao động Quốc

tế (ILO) đưa ra định nghĩa về quyền được ngắt kết nối như sau: "Quyền được ngắt kết nối là quyền của người lao động có khả năng từ chối tham gia vào các giao tiếp điện tử liên quan đến công việc, như email, tin nhắn văn bản hoặc các phương tiện giao tiếp khác ngoài thời gian làm việc". Cũng theo hướng tiếp cận đó, theo Viện Luật châu Âu (The European Law Institute), quyền được ngắt kết nối "là quyền của người lao động không tham gia vào các hoạt động hoặc giao tiếp liên quan đến công việc bằng các công cụ số (bao gồm smartphone, máy tính bảng, máy tính xách tay và máy tính để bàn) hoặc các công cụ giao tiếp khác ngoài giờ làm việc".

Từ các khái niệm trên, có thể rút ra bốn điểm tương đồng, cũng là bốn đặc điểm chính của quyền được ngắt kết nối như sau:

(i) Quyền được ngắt kết nối là quyền của NLĐ: Chủ thể được hưởng quyền này là NLĐ, không phân biệt họ có phải là NLĐ theo diện ký hợp đồng hay không và bất

\* Giảng viên Khoa Luật, Trường Đại học Kinh tế - Đại học Đà Nẵng

\*\* Sinh viên Khoa Luật, Trường Đại học Kinh tế - Đại học Đà Nẵng

kể họ làm việc trong khu vực công hay tư.

(ii) Phạm vi công cụ và phương tiện: Các khái niệm đều nhấn mạnh việc không tham gia vào các hoạt động hoặc giao tiếp liên quan đến công việc thông qua các công cụ số như smartphone, máy tính bảng và máy tính xách tay ngoài giờ làm việc.

(iii) Thời gian áp dụng quyền là ngoài giờ làm việc: Các khái niệm đều tập trung vào việc NLD có quyền không tham gia vào công việc ngoài giờ làm việc chính thức của họ, cụ thể hơn là trong thời gian nghỉ ngơi, trong thời gian nghỉ phép hoặc trong các kỳ nghỉ theo luật mà họ đáng được hưởng.

(iv) Quyền được ngắt kết nối gắn liền với quyền từ chối tham gia giao tiếp trực tuyến: Các khái niệm đều nhấn mạnh rằng, NLD có quyền từ chối tham gia vào các giao tiếp điện tử liên quan đến công việc ngoài giờ làm việc.

Ngoài ra, các khái niệm nêu trên cũng nhấn mạnh mục đích của việc ghi nhận quyền được ngắt kết nối đối với NLD. Theo đó, quyền được ngắt kết nối giúp bảo vệ sức khỏe, cả về thể chất và tinh thần của NLD, bằng cách bảo đảm thời gian nghỉ ngơi của họ được diễn ra một cách hiệu quả và tôn trọng tối đa cuộc sống riêng tư của họ.

Từ những phân tích trên, có thể rút ra khái niệm về quyền được ngắt kết nối như sau: "Quyền được ngắt kết nối là quyền của người lao động không bị áp đặt hoặc buộc phải tham gia vào các hoạt động công việc hoặc giao tiếp liên quan đến công việc bằng các phương tiện số (như điện thoại di động, máy tính bảng, email) ngoài giờ làm việc hoặc ngoài thời gian làm việc chính thức".

## **2. Sự cần thiết ban hành các quy định về quyền được ngắt kết nối của người lao động tại Việt Nam**

### **2.1. Khung pháp lý của Việt Nam về quyền được ngắt kết nối của người lao động**

Tại Việt Nam, sự quan tâm của các nhà làm luật đối với quyền được ngắt kết nối của NLD vẫn chưa thực sự

tương xứng. Bộ luật Lao động năm 2019 hiện chưa có bất kỳ quy định nào trực tiếp về quyền được ngắt kết nối. Thay vào đó, khung pháp lý của Việt Nam hiện nay chỉ có những quy định gián tiếp liên quan đến quyền được ngắt kết nối như: Quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, quy định về làm thêm giờ, quy định về các quyền cơ bản của NLD và các hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động. Tuy nhiên, các quy định này được đánh giá là không thể giải quyết triệt để tình trạng NLD làm việc quá mức, hay là ngăn chặn hoàn toàn các hành vi ép NLD làm việc trái ý muốn. Có thể nói rằng, với những điều khoản cơ bản này, không có gì bảo đảm rằng, NLD sẽ không phải đối mặt với áp lực làm việc ngoài giờ. NSDLD vẫn sẽ luôn tìm cách liên lạc với NLD sau giờ làm việc.

Tóm lại, pháp luật Việt Nam vẫn chưa có quy định trực tiếp điều chỉnh quyền được ngắt kết nối, tuy nhiên, Bộ luật Lao động năm 2019 đã có những quy định liên quan đến quyền được ngắt kết nối. Những quy định này sẽ là nền tảng cho việc công nhận quyền này tại Việt Nam.

### **2.2. Sự cần thiết ban hành các quy định về quyền được ngắt kết nối của người lao động tại Việt Nam**

Sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ thông tin và truyền thông đã mang lại nhiều lợi ích, làm cho việc giao tiếp giữa con người dễ dàng và nhanh chóng hơn. Tuy nhiên, cũng khiến cho NLD phải liên tục kết nối với công việc qua các công cụ số và khiến họ được kỳ vọng phải luôn sẵn sàng phản hồi về công việc bất kỳ lúc nào, ở bất kỳ nơi đâu, kể cả ngoài giờ làm việc.

Trước thực trạng đó, Hugh Schofield đã nhận định: "Những người lao động rời khỏi nhiệm sở nhưng họ không rời được công việc của mình. Họ vẫn bị trói buộc - như một chú chó - thông qua một thứ như kiểu xích điện tử. Những tin nhắn, thông điệp, email - chúng chiếm giữ cuộc sống của những cá nhân này, đến mức khiến họ suy sụp". Điều này cũng dẫn tới việc mất đi quyền riêng

tự và sự tự chủ, gây ra tác động tiêu cực đến sức khỏe và an toàn của NLD, làm giảm năng suất làm việc của họ, khiến họ không có đủ thời gian cho các hoạt động giải trí và vui chơi. NLD không thể ngắt kết nối, để khôi phục lại sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống.

Các nhà lập pháp tại nhiều quốc gia đã xem xét việc áp dụng các quy định về quyền được ngắt kết nối để bảo vệ NLD khỏi việc phải trả lời các cuộc gọi, email và tin nhắn công việc ngoài giờ làm việc. Ví dụ, Pháp là quốc gia đầu tiên áp dụng quy định về quyền được ngắt kết nối vào ngày 01/01/2016. Sau đó, các quốc gia khác nhanh chóng áp dụng quyền được ngắt kết nối như Ý, Bỉ và Tây Ban Nha.

Tại Việt Nam, mặc dù chưa có quy định nào trực tiếp đề cập tới việc NLD có quyền được tự do ngắt các liên lạc điện tử sau giờ làm việc nhưng Bộ luật Lao động năm 2019 đã có các quy định liên quan đến thời giờ làm việc tối đa và thời giờ nghỉ ngơi hàng ngày của NLD. Tuy nhiên, trên thực tế, nhiều NLD vẫn bị ép buộc phải sẵn sàng trực điện thoại 24/7 sau khi rời khỏi nơi làm việc. Việc này không chỉ vi phạm quy định của pháp luật về thời giờ làm việc tối đa, mà còn xâm phạm tới thời gian và không gian riêng tư của NLD.

Theo kết quả khảo sát về "Sự cần thiết của quyền được ngắt kết nối của người lao động trong thời đại kỹ thuật số" do nhóm tác giả thực hiện, có đến 93,3% người được khảo sát trả lời rằng, họ đã bị cấp trên liên hệ ngoài giờ làm việc để giải quyết các vấn đề liên quan đến công việc, trong đó có 26,6% người được khảo sát cho biết, họ thường xuyên được nhận yêu cầu liên quan đến công việc sau giờ làm việc chính thức. Bên cạnh đó, có đến 47,6% số người được khảo sát cho biết, họ cảm thấy họ sẽ phải đối mặt với hậu quả tiêu cực tại nơi làm việc nếu họ từ chối nhận liên lạc từ cấp trên sau giờ làm việc. Đây là một thực trạng đáng lo ngại, vì nó có tác động tiêu cực đáng kể đến sức khỏe thể chất và tinh thần của NLD.

Ngoài ra, đa số người được khảo sát (gần 70%) cho biết, họ mong muốn được ngắt kết nối khỏi các thiết bị truyền thông điện tử sau khi kết thúc giờ làm việc của họ. Trong đó, 75% người được khảo sát tin rằng, quyền được ngắt kết nối là một quyền quan trọng đối với NLD và nên được công nhận chính thức trong các văn bản pháp luật.

Việt Nam hiện đang trải qua quá trình hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế toàn cầu, vì vậy, việc công nhận quyền được ngắt kết nối có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong việc giúp Việt Nam bắt kịp xu hướng của các quốc gia khác trên thế giới, nhằm bảo vệ tốt hơn quyền và lợi ích hợp pháp của NLD. Hơn nữa, điều này cũng đưa pháp luật Việt Nam đến gần hơn với thông lệ quốc tế, nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia. Do đó, có thể khẳng định rằng, việc xây dựng pháp luật về quyền được ngắt kết nối là rất cần thiết đối với Việt Nam ở giai đoạn hiện tại.

### **3. Quy định của Liên minh châu Âu về quyền được ngắt kết nối**

Vào ngày 21/02/2021, Liên minh Châu Âu (EU) đã chính thức thông qua Nghị quyết 2019/2181 của Nghị viện châu Âu về quyền được ngắt kết nối. Nghị quyết này được mô tả như một công cụ "cụ thể hóa và bổ sung" cho các Chỉ thị liên quan đến quyền được ngắt kết nối được đề cập trước đó của EU. Quan trọng hơn hết, Nghị quyết 2019/2181 là một khuôn mẫu chính thức cho 27 quốc gia thành viên học tập, áp dụng cho quốc gia của mình. Cụ thể:

- Nghị quyết 2019/2181 khẳng định, "ngắt kết nối" là không tham gia vào các hoạt động liên quan đến công việc, bằng cách gián tiếp hay trực tiếp, ngoài giờ làm việc. Khái niệm này như một thước đo nhằm làm rõ hơn phạm vi của quyền được ngắt kết nối, từ đó giúp các nước thành viên của EU có thể đưa ra một điều luật tương tự, phù hợp với nguyên tắc của quốc gia mình.

- Nghị quyết 2019/2181 cũng đã quy định chi tiết các

biện pháp để thực hiện quyền được ngắt kết nối. Một số biện pháp mà EU đề cập tại Điều 4 Nghị quyết này là các quốc gia thành viên phải bảo đảm các quy định về quyền được ngắt kết nối được thiết lập một cách chi tiết, bao gồm việc phải trao đổi, tham khảo ý kiến từ các đối tác xã hội như công đoàn. Từ đó, giúp NLD thực hiện quyền được ngắt kết nối và NSDLĐ triển khai quyền này một cách công bằng và minh bạch. Các điều kiện bổ sung như hướng dẫn chi tiết cách thức ngắt các công cụ kỹ thuật số và công cụ theo dõi liên quan đến công việc cũng cần phải được chú ý. Trong trường hợp miễn áp dụng quyền được ngắt kết nối thì phải đưa ra cách xác định thù lao cho công việc được thực hiện ngoài giờ làm việc. Các biện pháp tăng cường nhận thức như đào tạo, phổ biến thông tin, kể cả trong giai đoạn thử việc và làm việc chính thức... đều cần phải được chú trọng.

Bên cạnh đó, vẫn tồn tại ngoại lệ cho việc không áp dụng quyền được ngắt kết nối, như các trường hợp bất khả kháng, trường hợp khẩn cấp nhưng kèm theo đó là NSDLĐ phải chính thức cung cấp lý do bằng văn bản cho NLD, làm rõ ý nghĩa và nhu cầu của tình huống buộc phải miễn trừ quyền này. Đây cũng chính là nghĩa vụ cung cấp thông tin mà Nghị quyết này đề cập ở Điều 7. Cụ thể, ngoài việc NSDLĐ phải cung cấp bằng văn bản lý do miễn trừ quyền được ngắt kết nối, thì cũng cần bảo đảm NLD phải được biết về quyền được ngắt kết nối và các quy định liên quan mà EU đã đề cập trong Nghị quyết này thông qua các văn bản thông tin rõ ràng, đầy đủ trong bất kỳ thỏa thuận tập thể nào.

Nhìn chung, Nghị quyết 2019/2181 không chỉ giải quyết được nhiều vấn đề đặt ra ở các Chỉ thị trước liên quan đến quyền được ngắt kết nối, mà còn khẳng định quyền được ngắt kết nối tại Nghị quyết của EU sẽ là quyền cơ bản của NLD được ghi nhận trong Luật Lao động châu Âu. Các quy định này là nền tảng để các quốc gia thành viên EU áp dụng, là điều kiện hợp tác kinh tế với các quốc gia khác.

#### **4. Một số gợi mở cho Việt Nam**

**Thứ nhất**, cần ghi nhận một cách trực tiếp quyền được ngắt kết nối của NLD.

Mặc dù, pháp luật Việt Nam đã ghi nhận cụ thể một số quyền có liên quan trực tiếp đến quyền được ngắt kết nối của NLD như quyền con người, quyền được nghỉ ngơi, quyền riêng tư, quyền được chăm sóc sức khỏe, tuy nhiên, hiện nay, vẫn chưa có văn bản quy phạm pháp luật nào trực tiếp công nhận quyền được ngắt kết nối là một quyền lợi hợp pháp của NLD. Điều này không chỉ gây bất lợi cho NLD trong việc bảo vệ quyền lợi của mình, mà còn là một "lỗ hổng" pháp lý khiến NSDLĐ có thể dựa vào đó để tận dụng sức lao động của NLD quá mức.

Vì vậy, Việt Nam cần xây dựng một quy định riêng biệt và cụ thể về quyền được ngắt kết nối trong Bộ luật Lao động hoặc văn bản hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động. Trong đó, cần quy định rõ các vấn đề như: Khái niệm quyền được ngắt kết nối, phương thức thực hiện quyền được ngắt kết nối, các trường hợp ngoại lệ đối với quyền được ngắt kết nối.

Điểm thuận lợi cho Việt Nam trong việc ghi nhận quyền được ngắt kết nối là hiện nay đã có nhiều quốc gia đi trước công nhận quyền này và đưa vào áp dụng trong thực tiễn, vì vậy, Việt Nam có thể thấy được hiệu quả thi hành cũng như điểm còn hạn chế của việc ghi nhận quyền được ngắt kết nối, từ đó, nghiên cứu, tham khảo kinh nghiệm và xây dựng một quy định điều chỉnh trực tiếp quyền được ngắt kết nối mang tính hoàn thiện và phù hợp nhất có thể với tình hình chính trị - xã hội của Việt Nam.

**Thứ hai**, cần ban hành quy định hướng dẫn quyền được ngắt kết nối, cụ thể là về thời gian được phép kết nối sau giờ làm việc phải tuân thủ quy định về số giờ làm thêm tối đa.

Để hoàn thiện và bảo đảm tính công bằng khi ghi nhận về quyền được ngắt kết nối, cần xác định rõ thời gian tối đa mà NLD phải làm việc khi thực hiện miễn trừ

quyền được ngắt kết nối. Quy định này không chỉ giúp tránh nguy cơ lạm dụng NLD mà còn bảo đảm rằng, NLD được bảo vệ và đối xử công bằng trong quá trình làm việc, đồng thời cũng tuân thủ thời gian làm thêm giờ đã được pháp luật lao động quy định.

Quyền được ngắt kết nối và quy định về làm thêm giờ có mối quan hệ chặt chẽ với nhau. Cụ thể, nếu NLD miễn trừ quyền được ngắt kết nối thì đồng nghĩa với việc NLD phải làm thêm giờ sau thời gian làm việc bình thường. Như vậy, NSDLĐ phải bảo đảm việc NLD làm thêm giờ tuân thủ theo quy định về thời gian làm thêm giờ tối đa được nêu rõ tại khoản 2 Điều 107 Bộ luật Lao động năm 2019. Điều này không chỉ giúp bảo vệ quyền lợi của NLD mà còn tránh sự chông chéo giữa các điều luật.

Việc xác định rõ thời gian làm thêm tối đa khi NLD miễn trừ quyền được ngắt kết nối cũng đặt ra một tiêu chuẩn chung cho các doanh nghiệp, giúp họ thực hiện quản lý lao động một cách công bằng và hiệu quả. Quy định này không chỉ là lời cam kết của doanh nghiệp về việc tôn trọng quyền lợi của NLD mà còn giúp tạo ra một môi trường làm việc chuyên nghiệp. Bằng cách này, NLD sẽ cảm thấy an tâm hơn về việc làm thêm giờ, biết rằng, thời gian và công sức mà họ đầu tư vào công việc sẽ được công nhận và đền đáp đúng mức. Điều này cũng tạo ra động lực lớn cho họ để nỗ lực và làm việc hiệu quả hơn, mang lại lợi ích không chỉ cho bản thân mà còn cho doanh nghiệp. Không chỉ vậy, bằng việc thực hiện quy định cụ thể về thời gian làm thêm giờ tối đa khi NLD miễn trừ quyền được ngắt kết nối, doanh nghiệp cũng góp phần vào việc tạo ra một môi trường làm việc lành mạnh và tích cực.

**Thứ ba**, cần quy định chi tiết về mức thù lao khi NSDLĐ kết nối với NLD sau thời giờ làm việc.

Trong môi trường lao động hiện đại, việc kết nối với NLD sau thời gian làm việc đã trở thành một thực tế không thể tránh khỏi. Vì thế, để có thể vừa bảo vệ hữu

hiệu quyền lợi của NLD, vừa bảo đảm hoạt động của doanh nghiệp được diễn ra suôn sẻ trong một số trường hợp cấp bách cần phải liên lạc với NLD sau giờ làm việc, thì việc đặt ra mức thù lao khi NSDLĐ kết nối với NLD sau giờ làm việc là điều cần thiết. Điều này tạo ra một môi trường lao động công bằng và bền vững, đồng thời tối ưu hóa các cơ chế và chính sách liên quan.

Để đưa ra mức thù lao hợp lý, một trong những điểm cần được nhấn mạnh là việc xác định rõ ràng các trường hợp mà NLD có quyền được nhận thù lao khi bị kết nối sau thời gian làm việc. Các trường hợp đó có thể là cuộc gọi điện thoại, tin nhắn, email hoặc các yêu cầu công việc cụ thể đối với NLD. Việc quy định cụ thể những hành vi nào được xem là kết nối sau thời gian làm việc và những hành vi nào không phải sẽ giúp tránh được những tranh cãi không cần thiết và tăng cường sự minh bạch trong quản lý lao động.

Đồng thời, việc đưa ra các tiêu chuẩn và mức thù lao cụ thể cũng là điểm cần được chú ý. Việc xác định mức thù lao phù hợp với mức độ ảnh hưởng của việc kết nối sau thời gian làm việc đối với cuộc sống cá nhân và gia đình của NLD sẽ giúp tạo ra sự công bằng và bảo vệ quyền lợi của họ. Các mức thù lao có thể được tính dựa trên thời gian và tần suất kết nối, cũng như tính quan trọng của công việc trong mỗi trường hợp cụ thể.

Bên cạnh đó, việc tạo ra các cơ chế kiểm tra và giám sát việc thực hiện các quy định về thù lao cũng là một yếu tố không thể thiếu, giúp bảo đảm các quy định về thù lao được thực hiện đúng đắn và công bằng, từ đó, tạo ra sự đồng nhất và tin cậy trong môi trường lao động.

Tóm lại, việc xây dựng pháp luật về quyền được ngắt kết nối là điều cấp thiết đối với Việt Nam trong giai đoạn hiện nay. Quyền được ngắt kết nối sẽ đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng công việc cũng như đời sống của NLD, góp phần tạo ra môi trường làm việc lành mạnh, mà ở đó, quyền con người luôn được tôn trọng, bảo đảm và bảo vệ □