

# Làm việc từ xa thì áp dụng luật lao động thế nào?

Việc quản lý nhân sự thông qua các nền tảng hỗ trợ kỹ thuật số đã giúp nhiều doanh nghiệp vượt qua giai đoạn phải đáp ứng những yêu cầu phòng chống dịch Covid-19. Nhưng sự chuyển biến quá nhanh và chưa có tiến lệ của xu hướng làm việc trực tuyến cần sự dự liệu trước để doanh nghiệp có những biện pháp thích hợp nhằm tránh những hệ lụy xấu. Bài viết này đi vào những thách thức của việc chuyển đổi số trong áp dụng luật pháp về lao động.

■ LS. NGUYỄN HỮU PHƯỚC - LÊ THỊ MINH THU (\*)



## ĐẶT VẤN ĐỀ

Theo Bộ luật Lao động 2019 (BLLD 2019), người sử dụng lao động (NSDLD) có thể giao kết hợp đồng lao động (HDLĐ) với người lao động (NLD) dưới dạng thông điệp dữ liệu điện tử và có giá trị pháp lý như HDLĐ bằng văn bản<sup>(1)</sup>. Trước đó, Luật Giao dịch điện tử 2005 cũng khẳng định thông điệp dữ liệu điện tử có giá trị như văn bản, như bản gốc<sup>(2)</sup>...

Tuy nhiên, pháp luật lao động hiện hành chưa thể bao quát hết những vấn đề pháp lý phát sinh khi triển khai mô hình làm việc trực tuyến, và cũng có không ít doanh nghiệp chưa từng áp dụng hình thức làm việc trực tuyến trước đây, nên trong chừng mực nào đó, xu thế chuyển sang làm việc trực tuyến hiện nay gây bối rối và lúng túng cho doanh nghiệp trong áp dụng pháp luật lao động.

## Các vấn đề về địa điểm làm việc

Theo quy định của pháp luật lao động hiện hành, địa điểm làm việc của NLD được đưa vào HDLĐ<sup>(3)</sup>. Câu hỏi đặt ra là khi có sự thay đổi địa điểm làm việc của NLD (từ văn phòng, nhà máy sang nhà riêng hoặc các địa điểm khác do NLD lựa chọn như quán cà phê, khu nghỉ dưỡng...) thì các bên có cần ký phụ lục HDLĐ hay thỏa thuận về việc làm việc tại nhà hay những địa

điểm khác? Và nếu không làm như vậy, thì việc để cho NLD làm việc bên ngoài phạm vi địa điểm làm việc đã được quy định cụ thể trong HĐLĐ có bị xem là trái với quy định của pháp luật lao động không?

Ngoài ra, một trong những vấn đề chính gắn với địa điểm làm việc là điều kiện làm việc cần thiết cho việc thực hiện các công việc theo thỏa thuận trong HĐLĐ. Như vậy, khi NLD làm việc tại nhà hay tại (các) địa điểm làm việc khác thì có nguy cơ không được đáp ứng đầy đủ các trang thiết bị, dụng cụ làm việc, khiến chất lượng công việc giảm sút. Thêm nữa, BLLĐ 2019 cho phép NLD quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần báo trước trong trường hợp không được bố trí theo đúng điều kiện làm việc được quy định trong HĐLĐ. Vậy NSDLD có cần thiết thực hiện các biện pháp bố trí trang thiết bị, dụng cụ lao động để đảm bảo điều kiện làm việc cho NLD trong trường hợp này không?

### Các vấn đề về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

Thời giờ làm việc của NLD cũng được yêu cầu phải quy định cụ thể trong HĐLĐ và nội quy lao động của doanh nghiệp, phải đảm bảo thời giờ làm việc bình thường không quá 8 giờ/ngày và không quá 48 giờ/tuần<sup>(4)</sup>. Tuy nhiên, khi chuyển sang làm việc trực tuyến, thời giờ làm việc được linh hoạt hơn, có thể làm vượt quá số giờ làm việc theo quy định của pháp luật hoặc không đủ số giờ được thỏa thuận trong HĐLĐ, dẫn tới việc NLD không biết thời gian làm việc vượt mức của họ có được xem là làm thêm giờ và được trả tiền làm thêm giờ không; còn NSDLD cũng khó xử lý kỷ luật lao động (KLLĐ) trong trường hợp NLD làm không đúng số giờ quy định theo thỏa thuận.

### Mức độ hoàn thành công việc của NLD

Khi làm việc trực tuyến, NLD cảm thấy thoải mái hơn vì không chịu

**NSDLD CÓ QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HĐLĐ NẾU CÓ THỂ CHỨNG MINH NLD ĐÃ KHÔNG ĐẠT MỨC ĐỘ HOÀN THÀNH CÔNG VIỆC NHƯ THỎA THUẬN TRONG HĐLĐ VÀ QUY CHẾ ĐÁNH GIÁ CỦA DOANH NGHIỆP.**

sự giám sát trực tiếp của NSDLD và vì thế, năng suất lao động có thể được nâng lên. Nhưng mức độ hoàn thành công việc của NLD cũng có thể bị giám sát do bị tách biệt khỏi môi trường làm việc bình thường, do thiếu sự tương tác với đồng nghiệp và sự quản lý của cấp trên, thiếu sự tập trung hay thiếu trang thiết bị, dụng cụ làm việc...

Thông thường, NSDLD có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ nếu có thể chứng minh NLD đã không đạt mức độ hoàn thành công việc như thỏa thuận trong HĐLĐ và quy chế đánh giá của doanh nghiệp. Tuy nhiên, mô hình làm việc trực tuyến có thể làm cho NSDLD bị rơi vào thế khó trong việc đánh giá mức độ hoàn thành công việc của NLD, làm cơ sở cho việc áp dụng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

### Áp dụng các biện pháp xử lý KLLĐ

Theo pháp luật lao động, những hành vi vi phạm của NLD có thể bị xử lý KLLĐ và quy trình xử lý KLLĐ phải được cụ thể hóa trong nội quy lao động của doanh nghiệp được ban hành theo đúng quy định của pháp luật và được đăng ký tại cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Bình thường thì việc xử lý KLLĐ đã khó ứng đầy đủ các yêu cầu thủ tục theo đúng luật. Trước những thay đổi về thời giờ làm việc và địa điểm làm việc của NLD, những hành vi vi phạm KLLĐ của NLD càng khó được chứng minh.

Một trở ngại khác đối với NSDLD là pháp luật lao động yêu cầu việc xử lý KLLĐ cần phải thông qua một quy trình thủ tục chặt chẽ bằng việc lập

văn bản hành vi vi phạm của NLD, gửi giấy mời đến các thành phần tham dự cuộc họp xử lý KLLĐ, tiến hành xử lý và lập biên bản về cuộc họp xử lý KLLĐ. Vậy nên khi NLD làm việc tại nhà, riêng việc lập biên bản hành vi vi phạm đã gặp trở ngại hơn. Và liệu cuộc họp xử lý KLLĐ có được phép diễn ra dưới hình thức trực tuyến qua các ứng dụng hỗ trợ như Team, Zoom hay không? Liệu pháp luật lao động có thừa nhận việc lập biên bản hành vi vi phạm của NLD và việc ban hành biên bản cho cuộc họp xử lý KLLĐ qua e-mail như là một dạng thông điệp dữ liệu điện tử?

### Bảo mật bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ

Môi trường làm việc trực tuyến bằng các thiết bị cá nhân của NLD và nhất là thông qua sử dụng Internet miễn phí từ những nơi làm việc mới là môi trường ẩn chứa rủi ro cho vấn đề bảo mật thông tin của doanh nghiệp. NSDLD khó có thể quản lý một cách hiệu quả các thông tin về bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của doanh nghiệp và các thông tin đó có thể bị tiết lộ bởi sự vô tình hay cố ý của NLD thông qua việc sử dụng các ứng dụng công nghệ.

### CÁC GIẢI PHÁP ĐÀNH CHO DOANH NGHIỆP

Như đã đề cập, việc áp dụng phương thức làm việc mới sẽ làm thay đổi một cách cơ bản những điều khoản của HĐLĐ đã giao kết và các chính sách nội bộ khác của doanh nghiệp. Tuy nhiên, không cần thiết phải có một phụ lục HĐLĐ hay một thỏa thuận mới giữa NSDLD và từng NLD để

quy định lại việc thực hiện HĐLĐ vì sẽ mất rất nhiều thời gian và công sức của bộ phận nhân sự doanh nghiệp. Mặt khác, những nội dung mới cũng không thể nào dự trù và bao quát hết những tình huống xảy ra trong thực tế và trong trường hợp đó, các bên lại phải thường xuyên ký phụ lục HĐLĐ.

Theo pháp luật lao động hiện hành, NSDLD hoàn toàn có thể ban hành một quy chế nội bộ cho doanh nghiệp có liên quan đến một vấn đề cụ thể nào đó để thực hiện trong phạm vi doanh nghiệp, và NLD thông qua tổ chức đại diện của họ tại cơ sở, được quyền tham gia đóng góp ý kiến về việc ban hành các chính sách đó<sup>(5)</sup>. Vì vậy, doanh nghiệp nên xây dựng và ban hành quy chế nội bộ về làm việc tại nhà để đưa ra những hướng dẫn làm việc trong mô hình làm việc trực tuyến, làm rõ những hành vi vi phạm nội quy lao động và các biện pháp xử lý đối với các hành vi vi phạm đó. Quy chế làm việc tại nhà cần đảm bảo những nội dung chính:

**Đối với quy định về địa điểm làm việc:** NSDLD cần hướng dẫn rõ những nơi làm việc mới có thể bao gồm những nơi nào. Chẳng hạn nhà riêng của NLD là nơi duy nhất mà NSDLD cho phép triển khai mô hình làm việc trực tuyến cho NLD. Nếu NLD tự ý làm việc tại một địa điểm khác thì các vấn đề pháp lý về an toàn lao động, tai nạn lao động phát sinh trong thời giờ làm việc sẽ không được NSDLD chịu trách nhiệm. Bên cạnh đó, vì các quy định hiện hành của luật bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế chưa dự liệu hết các tình huống theo phương thức làm việc mới, doanh nghiệp nên gửi công văn hỏi ý kiến cơ quan quản lý bảo hiểm có thẩm quyền ở địa phương về nghĩa vụ chi trả bảo hiểm của họ trong các trường hợp có phát sinh tai nạn cho NLD tại các nơi làm việc mới để cân nhắc khi thực hiện.

**Đối với quy định về thời gian làm việc:** NSDLD có thể quản lý NLD bằng mục tiêu thay vì bằng thời gian cho từng loại công việc cụ thể và đặt ra

các mốc thời hạn hoàn thành. Nếu làm được như vậy, NSDLD sẽ không buộc phải trả tiền làm thêm giờ cho NLD, và NLD cũng có thể linh động sắp xếp thời gian làm việc miễn sao hoàn thành công việc một cách tốt nhất theo đúng thời hạn. Bên cạnh đó, quy chế làm việc tại nhà cần nêu cụ thể rằng doanh nghiệp sẽ không chịu trách nhiệm đối với những thương tổn, tai nạn xảy ra tại nhà hay ở các nơi làm việc khác mà không nằm trong phạm vi công việc, thời giờ làm việc, hay những tai nạn xảy ra từ việc thực hiện các công việc nhà của NLD, các tai nạn khác của các thành viên trong gia đình NLD. Quy chế này cũng cần quy định với những tình huống tai nạn lao động xảy ra, NLD phải có trách nhiệm thông báo một cách nhanh chóng, kịp thời.

**Về đánh giá mức độ hoàn thành công việc:** NSDLD cần xây dựng và ban hành quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc cho từng vị trí công việc, từng phòng/ban/bộ phận để làm cơ sở cho việc đánh giá. Quy chế này còn là cơ sở pháp lý để NSDLD thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp NLD không hoàn thành nhiệm vụ được giao theo đúng quy định của pháp luật.

**Về việc xử lý KLLĐ:** Quy chế làm việc tại nhà cho giúp NSDLD một cơ sở pháp lý vững chắc hơn để xem xét xử lý KLLĐ đối với NLD vi phạm. NSDLD cần xác định các hành vi nào của NLD sẽ bị xem là vi phạm quy chế làm việc tại nhà và các quy định về việc xử lý các hành vi đó của doanh nghiệp.

Về quy trình xử lý KLLĐ, NSDLD phải theo đúng trình tự thủ tục theo quy định của pháp luật lao động. Đối với cuộc họp xử lý KLLĐ, NSDLD có thể gửi giấy mời thông qua thư điện tử và tổ chức họp trực tuyến. Sau khi kết thúc cuộc họp, biên bản cuộc họp KLLĐ phải được lập thành văn bản dưới dạng một thông điệp dữ liệu điện tử và phải được gửi cho tất cả những người tham gia cuộc họp ký vào bằng chữ ký điện tử đã được chứng thực của họ.

**Về bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ:** Ngoài việc ban hành các biện pháp hướng dẫn NLD phải tuân thủ việc bảo mật thông tin (như chỉ được sử dụng các trang thiết bị, công cụ làm việc do doanh nghiệp cung cấp thay vì dùng máy tính cá nhân của NLD), NSDLD còn phải ban hành các quy định về việc xử lý và bồi thường thiệt hại nếu NLD làm mất an toàn bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của doanh nghiệp do không tuân thủ quy trình hướng dẫn của NSDLD, tương tự như trường hợp NLD tiết lộ những thông tin mật đó.

Cuối cùng, để quy chế làm việc tại nhà của doanh nghiệp có thể đảm bảo quyền và lợi ích từ cả hai phía NSDLD và NLD, NSDLD cần ban hành một hệ thống báo cáo về các tai nạn hoặc thương tật xảy ra cho NLD trong khi làm việc theo mô hình trực tuyến tại nhà. Thêm vào đó, NSDLD cần bổ sung vào nội dung này các dấu hiệu nguy hiểm mà NSDLD cho rằng họ sẽ chịu trách nhiệm về các tai nạn và thương tật đó của NLD. NSDLD cũng cần quy định thêm rằng NSDLD sẽ là bên cung cấp cho NLD các trang thiết bị, dụng cụ lao động cần thiết để NLD làm việc tại nhà hay tại các nơi làm việc khác theo thỏa thuận, chẳng hạn như máy tính cá nhân có cài đặt các phần mềm làm việc và quản lý của doanh nghiệp, hay các thiết bị hỗ trợ văn phòng khác đã được doanh nghiệp mua quyền sử dụng của các bên thứ ba. Về phần mình, NLD phải có trách nhiệm trong việc gìn giữ, bảo quản các trang thiết bị, dụng cụ lao động này khi sử dụng bên ngoài nơi làm việc của doanh nghiệp.

<sup>(5)</sup> Công ty luật Phuoc & Partners

<sup>(1)</sup> Điều 14 Bộ luật Lao động 2019

<sup>(2)</sup> Điều 2.12, 11, 12, 13 Luật Giao dịch điện tử 2005

<sup>(3)</sup> Điều 3.3.b Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH

<sup>(4)</sup> Điều 108.1 của BLLĐ 2019

<sup>(5)</sup> Điều 44.1.a Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định NLD được tham gia ý kiến về việc xây dựng, sửa đổi, bổ sung nội quy, quy chế và các văn bản quy định khác của NSDLD liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động.