GIẢI QUYẾT XUNG ĐỘT PHÁP LUẬT VỀ NỘI DUNG HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TỪ XA XUYÊN BIÊN GIỚI THEO PHÁP LUẬT LIÊN MINH CHÂU ÂU VÀ MỘT SỐ KIẾN NGHỊ CHO VIỆT NAM

ThS VÕ HƯNG ĐẠT
Khoa Luật Quốc tế, Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh
Faculty of International Law, Ho Chi Minh City University of Law
Email: vhdat@hcmulaw.edu.vn
HỒ THỊ KIM CHI
Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh
Ho Chi Minh City University of Law
Email: kimchiht846@gmail.com

Tóm tắt

Dưới tác động của toàn cầu hóa và công nghệ thông tin, hợp đồng lao động từ xa xuyên biên giới ngày càng phát triển. Bên cạnh việc tạo điều kiện kết nối nguồn nhân lực toàn cầu, quan hệ này cũng làm phát sinh hiện tượng xung đột pháp luật. Bài viết nghiên cứu cách giải quyết xung đột pháp luật về nội dung hợp đồng lao động từ xa xuyên biên giới theo pháp luật Liên minh châu Âu (European Union, EU). Thông qua phân tích các quy định và thực tiễn của EU, nghiên cứu chỉ ra những khoảng trống pháp lý của hệ thống pháp luật lao động hiện hành của Việt Nam, qua đó đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật Việt Nam.

Từ khóa: *làm việc từ xa, hợp đồng lao động từ xa, xuyên biên giới, xung đột pháp luật, Liên minh châu Âu*

Abstract

Under the influence of globalization and information technology, cross-border remote employment contracts have experienced significant growth. While facilitating global workforce integration, these contractual relationships also give rise to complex legal conflicts. This article examines the resolution of conflicts of law on the substantive aspects of cross-border remote employment contracts under the European Union (EU) legal framework. Through an analysis of EU regulations and jurisprudence, the study identifies legal gaps in Vietnam's current labour law regime and proposes solutions to improve Vietnamese law.

Keywords: *remote work, remote employment contract, cross-border, conflict of laws, European Union*

DOI: https://doi.org/10.70236/khplvn.839
Ngày nhận bài: 24/6/2025 **Ngày duyệt đăng: 15/8/2026**

1. Hợp đồng lao động từ xa xuyên biên giới và xung đột pháp luật về nội dung hợp đồng

1.1. Hợp đồng lao động từ xa xuyên biên giới

Làm việc từ xa (*remote work*) xuyên biên giới đã xuất hiện từ lâu[1] và tồn tại dưới nhiều hình thức khác nhau như làm việc tại nhà (*work from home*), làm việc từ xa qua công nghệ (*telework*) và làm việc di động (*mobile work*).[2] Hiện nay vẫn chưa có định nghĩa thống nhất nào về làm việc từ xa.[3] Tuy nhiên, có thể hiểu làm việc từ xa là việc thực hiện những công việc toàn bộ hoặc một phần tại một địa điểm khác với nơi làm việc

1 The City of London Corporation and EY, *Shaping the future of borderless work: Towards a new model for cross-border remote working*, The City of London Corporation, 2022, tr. 7.
2 Nicola Countouris, Valerio De Stefano, Agnieszka Piasna (et al.), *The future of remote work*, European Trade Union Institute, Brussels, 2023, tr. 30.
3 Sevostyanov S. S, "The concept of an employment contract on remote work", *Publishing House "Baltija Publishing*, 2024, tr. 69, https://doi.org/10.30525/978-9934-26-432-0-16

mặc định,[4] là hình thức làm việc giúp người lao động chủ động hơn so với lao động truyền thống ở một số yếu tố.[5] Cụ thể, nếu hợp đồng lao động truyền thống hướng tới việc người lao động phải có mặt tại địa điểm làm việc thực tế của người sử dụng lao động,[6] hợp đồng lao động từ xa có những điểm khác biệt như: (i) Người lao động thực hiện công việc bên ngoài trụ sở làm việc của người sử dụng lao động; (ii) Người lao động linh hoạt tổ chức nơi làm việc, lịch trình làm việc và thời giờ nghỉ ngơi; (iii) Người lao động không bị ràng buộc bởi các quy tắc nội bộ của người sử dụng lao động; (iv) Người lao động không chịu sự giám sát trực tiếp của người sử dụng lao động.[7]

1.2. Xung đột pháp luật về nội dung hợp đồng lao động từ xa xuyên biên giới

Dù đã có nhiều nỗ lực trong việc hài hòa hóa pháp luật,[8] không thể phủ nhận sự khác nhau của các quốc gia khi quy định về nội dung hợp đồng lao động từ xa. Nhiều vấn đề có thể phát sinh xung đột pháp luật như cách hiểu các thuật ngữ, địa điểm làm việc, thời giờ làm việc, mức lương, an sinh xã hội, thuế, bảo vệ dữ liệu cá nhân... Chẳng hạn như cách hiểu thuật ngữ "*telework*". Theo báo cáo của Eurofound năm 2022, "*telework*" được 22 quốc gia thành viên EU thống nhất định nghĩa. Trong đó, đặc điểm "sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông (Information & Communication Technologies) nhằm phục vụ mục đích công việc" được 18/22 quốc gia đề cập, trong khi Áo, Cộng hòa Séc, Estonia và Hà Lan là không đề cập đến đặc điểm này khi định nghĩa về "*telework*".[9] Báo cáo cũng nhấn mạnh sự khác biệt trong cách thức pháp luật của các quốc gia thành viên điều chỉnh các quy định về thời giờ làm việc từ xa. Cụ thể, một số quốc gia như Áo, Croatia, Đức, Latvia, Luxembourg, Bỉ, Estonia và Malta có xu hướng duy trì các quy định liên quan đến thời giờ làm việc từ xa tương tự như quy định đối với hình thức làm việc truyền thống. Ngược lại, tại các quốc gia khác như Cộng hòa Séc, Hungary, Ý, Litva, Hà Lan, Romania, Slovakia, Bulgaria và Pháp lại tích hợp các quy định về tính linh hoạt trong việc bố trí thời giờ làm việc từ xa, mang tính chuyên biệt đối với hình thức làm việc này.[10]

2. Giải quyết xung đột pháp luật về nội dung hợp đồng lao động từ xa xuyên biên giới theo pháp luật Liên minh châu Âu

Trong Tư pháp quốc tế hiện đại, xung đột pháp luật về cơ bản được giải quyết bằng hai phương pháp: (i) phương pháp xây dựng và áp dụng quy phạm xung đột; và (ii) phương pháp xây dựng và áp dụng quy phạm thực chất.[11] Hai phương pháp này có thể được sử dụng độc lập hoặc kết hợp, tùy thuộc vào lĩnh vực quan hệ pháp luật và nguồn luật được áp dụng. Trong bài viết này, tác giả sẽ tập trung vào phương pháp xung đột, vốn đang được sử dụng phổ biến tại EU hiện nay. Trong đó, Quy định (EC)

4 International Labour Organization, "COVID-19: Guidance for labour statistics data collection", *ILO Technical Note*, 2020, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/publication/wcms_747075.pdf, truy cập ngày 26/4/2025.

5 Ropponen A, "Remote work – The new normal needs more research", *Scand J Work Environ Health*, Vol. 51(2), 2025, tr. 54–55, https://doi.org/10.5271/sjweh.4213

6 Christopher Biriowu, "Remote working and employment relations in the chemical and non-metallic industry in Port Harcourt, Nigeria", *Journal of Human Resource & Leadership*, Vol. 7(1), 2023, tr. 41, https://doi.org/10.53819/81018102t4119

7 Sevostyanov S. S, *tlđd*, tr. 70-71; Plekhov D, *Правове регулювання дистанц йної роботи* ("*Legal regulation of remote work*"), Харкв, 2023, tr. 209.

8 Chẳng hạn như ở Liên minh châu Âu (EU), làm việc từ xa đã có tiếng nói chung từ sớm thông qua Hiệp định khung của EU về làm việc từ xa năm 2002. Xem thêm: European Commission, "Framework Agreement on Telework 2002", https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?mode=dsw&docId=10418&langId=en, truy cập ngày 26/4/2025.

9 Eurofound, *Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022, tr. 17, https://doi.org/10.2806/42974

10 Eurofound, *tlđd*, tr. 1, 24-25.

11 Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh, *Giáo trình Tư pháp quốc tế*, Nxb. Hồng Đức - Hội Luật gia Việt Nam, Hà Nội, 2019, tr. 162-167.

No. 593/2008 về luật áp dụng cho nghĩa vụ hợp đồng (Rome I),[12] là công cụ chính thức được thừa nhận để xác định luật áp dụng cho hợp đồng lao động nói chung, bao gồm cả hợp đồng lao động từ xa xuyên biên giới.[13] Cũng cần lưu ý là làm việc từ xa không thuộc phạm vi điều chỉnh của Chỉ thị về người lao động được cử đi làm việc[14] và Chỉ thị thực thi về người lao động được cử đi làm việc,[15] do đó, các chỉ thị nêu trên không được xem xét trong phạm vi mục này.[16]

2.1. Xác định luật áp dụng theo sự thỏa thuận của các bên

Rome I nhấn mạnh nguyên tắc tôn trọng quyền tự do lựa chọn luật áp dụng của các chủ thể hợp đồng. Cụ thể, theo Điều 8.1, các bên có quyền lựa chọn luật áp dụng cho hợp đồng lao động từ xa xuyên biên giới, đồng thời Điều 3 quy định các bên có thể tự do lựa chọn, kể cả chọn luật của một quốc gia không có mối liên hệ khách quan với quan hệ lao động, các bên cũng có thể chọn luật điều chỉnh hợp đồng là luật của nhiều quốc gia khác nhau.[17]

Tuy nhiên, Rome I cũng đặt ra các hạn chế nhất định đối với quyền tự do lựa chọn luật áp dụng, với mục đích bảo vệ người lao động - bên được xem là yếu thế hơn trong hợp đồng. Điều 8.1 quy định rằng người lao động không thể bị tước đi sự bảo vệ mà họ đáng lẽ được hưởng theo các quy định "không thể bị loại bỏ bằng thỏa thuận" của luật áp dụng trong trường hợp không có sự lựa chọn (luật áp dụng khách quan).[18] Các quy định "không thể bị loại bỏ bằng thỏa thuận" có liên quan nhưng không hoàn toàn giống với "quy phạm bắt buộc" tại Điều 9 Rome I.[19] Các quy định không thể bị loại bỏ bằng thỏa thuận được hiểu là các quy định mà các bên không thể tự ý thay đổi hoặc loại bỏ bằng hợp đồng nhằm đảm bảo điều kiện lao động bắt buộc,[20] chẳng hạn như thời gian làm việc, mức lương tối thiểu… Hạn chế này chỉ có tính chất bảo vệ người lao động.[21] Trong khi đó "quy phạm bắt buộc" là các quy định có hiệu lực tuyệt đối, được áp dụng theo luật định và tự động trở thành nội dung của hợp đồng lao động, các quy định này chủ yếu liên quan đến lợi ích công cộng của quốc gia.[22]

Một câu hỏi nữa được đặt ra là nếu luật do các bên lựa chọn vi phạm quyền lợi "không thể bị loại bỏ bằng thỏa thuận" của người lao động theo luật áp dụng một cách khách quan thì giải quyết như thế nào? Toàn bộ sự thỏa thuận chọn luật sẽ vô hiệu hay chỉ phần vi phạm không được áp dụng mà thôi? Vấn đề này được làm rõ qua

12 Regulation (EC) No 593/2008 of the European Parliament and of the Council of 17 June 2008 on the law applicable to contractual obligations (Rome I) OJ L 177.

13 Annika Rosin, "Cross-border telework and the applicable labour law: The role of different connecting factors in determining objectively applicable law", *European Labour Law Journal*, Vol. 15(4), 2024, tr. 758, https://doi.org/10.1177/20319525241251435

14 Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services [1997] OJ L18/1.

15 Directive 2014/67/EU of the European Parliament and of the Council of 15 May 2014 on the enforcement of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of service.

16 Nicola Countouris, Valerio De Stefano, Agnieszka Piasna et al, *tlđd*, tr. 188.

17 Storchi E, "The Rome I Regulation and the jurisdiction of contracts for remote working abroad", *Arletti&Partners*, https://arlettipartners.com/rome-i-regulation-jurisdiction-of-contracts-for-remote-working-abroad/, truy cập ngày 26/4/2025. Tuy nhiên, cần lưu ý, nếu hợp đồng chỉ có liên kết với các quốc gia thành viên của EU, quyền tự do lựa chọn luật của các bên sẽ bị hạn chế ở một mức độ nhất định. Xem thêm Điều 3.3 Rome I: nếu tất cả các yếu tố liên quan đều nằm ở một quốc gia khác với quốc gia có luật được chọn, thì lựa chọn của các bên không ảnh hưởng đến việc áp dụng các quy định bắt buộc của luật của quốc gia đó. Điều 3.4 Rome I quy định: nếu tất cả các yếu tố liên quan đều nằm trong một hoặc nhiều quốc gia thành viên EU, thì lựa chọn của các bên không ảnh hưởng đến việc áp dụng các quy định bắt buộc của luật Cộng đồng châu Âu.

18 Điều 8.2, Điều 8.3 và Điều 8.4 Rome I - được xem là pháp luật được áp dụng một cách khách quan vì các hệ thống pháp luật được nêu tại các điều khoản này nằm ngoài sự thỏa thuận chọn luật của các bên.

19 "*Overriding mandatory provisions*" - Điều 9 Rome I.

20 Monika Tomaszewska, "Pojęcie „przepisy, których nie można wyłączyć w drodze umowy" w przypadku indywidualnej umowy o pracę, w rozumieniu rozporządzenia Rzym I" ("Concept of "Provisions which Cannot be Excluded by a Contract" in the Case of an Individual Employment Contract within the Meaning of the Rome I Regulation"), *Gdańskie Studia Prawnicze,* Vol. 1(53), 110-122, 2022, tr. 119, https://doi.org/10.26881/gsp.2022.1.07

21 Annika Rosin, *tlđd*, tr. 759.

22 Monika Tomaszewska, *tlđd*, tr.119; Điều 9.1 Rome I.

án lệ *DG, EH v SC Gruber Logistics*[23] của Tòa án Công lý Liên minh châu Âu (*Court of Justice of the European Union,* CJEU). Theo đó, CJEU nhấn mạnh tính chất bắt buộc của các quy định về mức lương tối thiểu, và trong trường hợp các quy định của pháp luật áp dụng một cách khách quan cung cấp sự bảo vệ tốt hơn cho người lao động so với pháp luật được các bên lựa chọn, thì các quy định bắt buộc đó sẽ được ưu tiên áp dụng và pháp luật được lựa chọn vẫn tiếp tục áp dụng đối với các phần còn lại của quan hệ hợp đồng.

2.2. Xác định luật áp dụng khi các bên không thỏa thuận chọn luật

Trong trường hợp không có thỏa thuận chọn luật giữa các bên hoặc việc thỏa thuận chọn luật của các bên không thỏa mãn điều kiện, luật nơi người lao động thường xuyên thực hiện công việc sẽ được áp dụng. Nếu không xác định được nơi người lao động thường xuyên thực hiện công việc thì luật quốc gia nơi có cơ sở kinh doanh đã ký kết hợp đồng với người lao động được áp dụng.[24] Thứ tự ưu tiên này còn đươc khẳng định qua án lệ *Koelzsch*[25] của CJEU. Cần lưu ý là trong trường hợp xét thấy hợp đồng có mối liên hệ chặt chẽ hơn với một quốc gia khác so với các quốc gia được đề cập trong hai trường hợp trên, thì luật của quốc gia gắn bó hơn đó sẽ được áp dụng (*escape clause*, điều khoản giải thoát). Vậy trong phạm vi pháp luật được áp dụng một cách khách quan, cần xem xét ba yếu tố kết nối sau: nơi làm việc thường xuyên, cơ sở kinh doanh nơi người lao động được tuyển dụng và mối liên hệ chặt chẽ nhất.

Thứ nhất, về yếu tố "nơi làm việc thường xuyên" (Điều 8.2). Án lệ *Schlecker*[26] *và Weber*[27] *có đề cập yếu tố thời gian làm việc*, vốn *đóng vai trò quan trọng trong việc xác định nơi làm việc thường xuyên*. Tuy nhiên, trong án lệ *Weber*, CJEU cho rằng chỉ xem xét tiêu chí thời gian nếu yếu tố trung tâm hoạt động hiệu quả không thể được xác định.[28] Cụ thể hơn, trong án lệ *Koelzsch,*[29] *Rutten,*[30] và *Mulox,*[31] CJEU xác định nơi làm việc thường xuyên là nơi người lao động đã xác lập trung tâm thực hiện công việc chủ yếu của mình và tại đó, hoặc từ đó, họ thực hiện phần cốt lõi các nghĩa vụ của mình đối với người sử dụng lao động. Do đó, có thể thấy, pháp luật EU đang ưu tiên xác định nơi làm việc thường xuyên theo "nơi xác lập trung tâm thực hiện công việc chủ yếu". Trong trường hợp vẫn không thể xác định được theo cách trên, CJEU gợi ý rằng phải xem xét trên tổng thể thực tế dựa trên các khía cạnh đặc trưng của hợp đồng, chẳng hạn như nơi thực tế làm việc, nơi người lao động nhận chỉ thị hoặc nơi người lao động phải báo cáo trước khi thực hiện công việc.[32]

Thứ hai, về yếu tố "địa điểm kinh doanh nơi người lao động được tuyển dụng" (Điều 8.3), Điều 8 Rome I được xây dựng nhằm đảm bảo quyền lợi cho bên yếu thế.[33] Do đó, Điều 8.3 thường được xem xét rất kỹ trước khi áp dụng. Việc áp dụng luật nơi có cơ sở tuyển dụng có tính gắn bó hơn với người sử dụng lao động và sẽ nâng cao sự kiểm soát của người sử dụng lao động đối với người lao động. Thuật ngữ "tuyển dụng"

23 Storchi E, *tldd* (17); Cases C-152/20 and C-218/20 (*DG, EH v SC Gruber Logistics SRL* (C-152/20), and *Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, DT v SC Samidani Trans SRL* (C-218/20)).
24 Điều 8.2, 8.3 Rome I.
25 Case C-29/10 *Heiko Koelzsch v État du Grand-Duché de Luxembourg*, ECLI:EU:C:2011:151, đoạn 43.
26 Case C-64/12 *Anton Schlecker v Melitta Josefa Boedeker*, ECLI:EU:C:2013:241, đoạn 80.
27 Case C-37/00 *Herbert Weber v Universal Ogden Services Ltd*, ECLI:EU:C:2002:122, đoạn 50.
28 Case C-37/00, *tldd*, đoạn 48-50.
29 Case C-29/10, *tldd*, đoạn 51.
30 Case C-383/95 *Rutten v Cross Medical*, ECLI:EU:C:1997:7, đoạn 23.
31 Case C-125/92 *Mulox IBC Ltd v. Hendrick Geels*, ECLI:EU:C:1993:306, đoạn 24.
32 Case C-384/10 *Jan Voogsgeerd v Navimer SA*, ECLI:EU:C:2011:842, đoạn 40.
33 Xem đoạn 23 Lời mở đầu Rome I: "*As regards contracts concluded with parties regarded as being weaker, those parties should be protected by conflict-of-law rules that are more favourable to their interests than the general rules*."

đã được CJEU giải thích là liên quan đến việc ký kết hợp đồng, tức là việc hình thành quan hệ lao động, chứ không phải là nơi thực tế công việc được thực hiện.[34] Trong khi đó, thuật ngữ "địa điểm kinh doanh" (place of business) vẫn chưa được giải thích rõ rang. Điều này có nguy cơ dẫn đến sự mơ hồ khi áp dụng pháp luật, thuật ngữ này hoàn toàn có thể được hiểu là trụ sở kinh doanh, chi nhánh, địa điểm hay cơ sở khác có cùng tính chất tương tự.

Thứ ba, về điều khoản giải thoát (Điều 8.4), trong án lệ *Schlecker*, CJEU lập luận rằng mục đích của Điều 8 ngoài việc đảm bảo sự bảo vệ đầy đủ cho người lao động, còn nhằm xác định luật áp dụng có mối liên hệ gắn bó nhất với hợp đồng.[35] Để đánh giá mối liên hệ mật thiết nhất, có thể xem xét các tiêu chí như: (i) quốc gia nơi người lao động nộp thuế thu nhập cá nhân; (ii) quốc gia nơi người lao động tham gia hệ thống an sinh xã hội và các chế độ bảo hiểm hưu trí, ốm đau, bệnh tật; (iii) tổng thể các hoàn cảnh liên quan đến quá trình lao động, bao gồm các tiêu chí được xem xét để xác định tiền lương và các điều kiện làm việc khác.[36] So với hai yếu tố kết nối đã được đề cập ở trên, điều khoản giải thoát dường như có ưu điểm nổi bật hơn cả. Yếu tố "nơi làm việc thường xuyên" khó xác định trong bối cảnh làm việc từ xa xuyên biên giới. Yếu tố "nơi đặt trụ sở kinh doanh của người sử dụng lao động" thì có thể làm tăng ưu thế của người sử dụng lao động và không phản ánh thực tế công việc. Do đó, điều khoản giải thoát cho thấy sự linh hoạt và khả năng kết nối cao với thực tế của hợp đồng lao động từ xa xuyên biên giới, đồng thời cho phép Tòa án tiếp cận bảo vệ người lao động dễ dàng hơn.

Qua phân tích trên, có thể thấy rằng, quy định của EU về giải quyết xung đột pháp luật về nội dung đối với hợp đồng lao động từ xa xuyên biên giới vừa có sự tôn trọng quyền tự do chọn luật áp dụng của các bên vừa bảo vệ người lao động một cách hợp lý. Bên cạnh đó, việc xác định luật áp dụng trong trường hợp các bên không có sự thỏa thuận khá khách quan, giúp Tòa án linh hoạt trong giải quyết từng vụ việc cụ thể.

3. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật Việt Nam

Bộ luật Dân sự năm 2015 (BLDS năm 2015) chưa có quy định chuyên biệt cho hợp đồng lao động từ xa xuyên biên giới. Với vai trò là luật chuyên ngành, Bộ luật Lao động năm 2019 (BLLĐ năm 2019) cũng đã quy định về quan hệ lao động có yếu tố nước ngoài.[37] Tuy nhiên, các quy định này vẫn chưa điều chỉnh cụ thể và đầy đủ cho hợp đồng lao động từ xa xuyên biên giới. Qua kết quả nghiên cứu pháp luật của EU, tác giả xin đề xuất một số kiến nghị sau đây.

Thứ nhất, cần quy định rõ ràng và hợp lý hơn về trường hợp bị giới hạn chọn luật. Theo Điều 683 BLDS năm 2015 các bên được quyền thỏa thuận chọn luật áp dụng trong hợp đồng lao động có yếu tố nước ngoài với điều kiện đảm bảo quyền lợi tối thiểu của người lao động. Tuy nhiên, khác với Rome I vốn xác định quyền lợi tối thiểu của người lao động dựa trên sự đối chiếu với hệ thống pháp luật được chỉ dẫn bởi quy phạm xung đột, BLDS năm 2015 quy định rõ các quyền lợi này phải được so sánh với pháp luật Việt Nam. Cách quy định của BLDS năm 2015 là cần thiết để bảo vệ người lao động nhưng có thể chưa hoàn toàn phù hợp đối với loại hợp đồng lao động chúng ta

34 Case C-384/10, *tlđd*, đoạn 46.
35 Case C-64/12, *tlđd*, đoạn 34.
36 Case C-64/12, *tlđd*, đoạn 40-41.
37 Mục 3 Chương XI BLLĐ 2019, bao gồm 3 trường hợp: người Việt Nam được người nước ngoài sử dụng lao động ở nước ngoài thuê theo hợp đồng có thời hạn; người Việt Nam được cử đi công tác theo hợp đồng lao động ở nước ngoài theo thời hạn; người nước ngoài lao động tại Việt Nam.

đang nghiên cứu. Bởi đối với hợp đồng lao động từ xa xuyên biên giới, phạm vi công việc không chỉ giới hạn trong phạm vi lãnh thổ Việt Nam mà ở rất nhiều quốc gia, đồng thời người lao động không chỉ là người Việt Nam mà còn là người lao động trên toàn thế giới. Do đó, việc lấy pháp luật Việt Nam làm thước đo cho quyền lợi tối thiểu chưa thể hiện tính gắn bó với quan hệ lao động. Không những vậy, sự chưa nhất quán của BLDS năm 2015 còn thể hiện ở chỗ, trong trường hợp các bên không thỏa thuận lựa chọn luật, luật áp dụng cho hợp đồng lao động sẽ là luật nơi thường xuyên thực hiện công việc hoặc nơi cư trú, nơi đặt trụ sở của người sử dụng lao động mà không bắt buộc những hệ thống pháp luật này phải đảm bảo quyền lợi của người lao động theo pháp luật Việt Nam.[38]

Do đó, đối với hợp đồng lao động từ xa xuyên biên giới, tác giả cho rằng, chúng ta nên quy định quyền lựa chọn pháp luật áp dụng theo hướng sau: (i) các bên được quyền thỏa thuận chọn luật áp dụng cho hợp đồng; (ii) pháp luật mà các bên lựa chọn không được vi phạm quyền lợi tối thiểu của người lao động được xác định theo pháp luật áp dụng cho hợp đồng trong trường hợp không có thỏa thuận chọn luật; (iii) trong trường hợp người lao động là công dân Việt Nam, pháp luật mà các bên lựa chọn không được vi phạm quyền lợi tối thiểu của người lao động theo pháp luật Việt Nam.

Thứ hai, quy định rõ cách giải quyết khi pháp luật do các bên lựa chọn có nội dung vi phạm quyền lợi tối thiểu của người lao động. Mặc dù Điều 683.5 BLDS năm 2015 có quy định nếu luật do các bên lựa chọn vi phạm quyền lợi tối thiểu của người lao động theo pháp luật Việt Nam thì luật Việt Nam được áp dụng, quy định này vẫn đang bỏ ngỏ vấn đề chỉ phần bị vi phạm không được áp dụng hay toàn bộ pháp luật đó sẽ không được áp dụng? Tham khảo kinh nghiệm từ EU, trong tình huống này, pháp luật Việt Nam nên giải thích rõ, nội dung pháp luật do các bên lựa chọn vi phạm quyền lợi tối thiểu của người lao động thì phần vi phạm đó không được áp dụng. Phần vi phạm sẽ được điều chỉnh theo pháp luật áp dụng trong trường hợp không có thỏa thuận chọn luật. Phần còn lại của luật do các bên lựa chọn mà không vi phạm thì vẫn được áp dụng. Cách giải thích này thể hiện sự tôn trọng ý chí của các bên, tránh việc phủ nhận toàn bộ hệ thống pháp luật mà các bên đã chọn, đồng thời bảo đảm tính hiệu quả khi áp dụng.

Thứ ba, cần giải thích rõ thuật ngữ "nơi thường xuyên thực hiện công việc" để xác định pháp luật áp dụng trong trường hợp các bên không thỏa thuận chọn luật. Thông qua việc nghiên cứu pháp luật EU ở mục 2, "nơi làm việc thường xuyên" nên được giải thích theo hướng là nơi mà người lao động thiết lập trung tâm làm việc như nhà, địa điểm thuê, nơi đặt trang thiết bị phục vụ cho công việc. Trong trường hợp không thể xác định được theo tiêu chí này, thì nơi làm việc thường xuyên được xác định là địa điểm mà người lao động thực hiện công việc trong khoảng thời gian dài nhất trong thời gian thực hiện hợp đồng. Việc bổ sung giải thích khái niệm như trên giúp pháp luật Việt Nam thích ứng với xu hướng làm việc từ xa xuyên biên giới, đồng thời bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp cho cả người lao động và người sử dụng lao động. ●

38 Điểm d khoản 2 Điều 683 BLDS năm 2015.

Tài liệu tham khảo

[1] Annika Rosin, "Cross-border telework and the applicable labour law: The role of different connecting factors in determining objectively applicable law", European Labour Law Journal, Vol. 15(4), 755-772, 2024

[2] Case C-125/92 Mulox IBC Ltd v. Hendrick Geels, ECLI:EU:C:1993:306

[3] Case C 29/10 Heiko Koelzsch v État du Grand-Duché de Luxembourg, ECLI:EU:C:2011:151

[4] Case C-37/00 Herbert Weber v Universal Ogden Services Ltd, ECLI:EU:C:2002:122

[5] Case C-383/95 Rutten v Cross Medical, ECLI:EU:C:1997:7

[6] Case C-384/10 Jan Voogsgeerd v Navimer SA, ECLI:EU:C:2011:842

[7] Case C 64/12 Anton Schlecker v Melitta Josefa Boedeker, ECLI:EU:C:2013:241

[8] Cases C 152/20 and C 218/20 (DG, EH v SC Gruber Logistics SRL (C 152/20), and Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, DT v SC Samidani Trans SRL (C 218/20)), https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=244192&pageIndex=0&doclang=EN&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=2220107, tham khảo ngày 26/4/2025.

[9] Christopher Biriowu, "Remote working and employment relations in the chemical and non-metallic industry in Port Harcourt, Nigeria", Journal of Human Resource & Leadership, Vol. 7(1), 2023, https://doi.org/10.53819/81018102t4119

[10] Eurofound, Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022

[11] European Commission, "Framework Agreement on Telework 2002", https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?mode=dsw&docId=10418&langId=en, tham khảo ngày 26/4/2025.

[12] International Labour Organization, "COVID-19: Guidance for labour statistics data collection", ILO Technical Note, 2020,

[13] Monika Tomaszewska, "Pojęcie „przepisy, których nie można wyłączyć w drodze umowy" w przypadku indywidualnej umowy o pracę, w rozumieniu rozporządzenia Rzym I" ("Concept of "Provisions which Cannot be Excluded by a Contract" in the Case of an Individual Employment Contract within the Meaning of the Rome I Regulation"), *Gdańskie Studia Prawnicze*, Vol. 1(53), 2022

[14] Nicola Countouris, Valerio De Stefano, Agnieszka Piasna (et al.), The future of remote work, European Trade Union Institute, Brussels, 2023

[15] Plekhov D, *Правове регулювання дистанційної роботи (*"Legal regulation of remote work"), Харків, 2023

[16] Ropponen A, "Remote work – the new normal needs more research", Scand J Work Environ Health, Vol. 51(2), 53-57, 2025, tr.54-55

[17] Sevostyanov S. S, "The concept of an employment contract on remote work", Publishing House "Baltija Publishing", 68-71, 2024

[18] The City of London Corporation and EY, Shaping the future of borderless work: Towards a new model for cross-border remote working, The City of London Corporation, 2022

[19] Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh, Giáo trình Tư pháp quốc tế, Nxb. Hồng Đức - Hội Luật gia Việt Nam, Hà Nội, 2019