

ĐẢM BẢO QUYỀN ĐƯỢC NGỪNG LIÊN LẠC VỀ CÔNG VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM DƯỚI GÓC ĐỘ NHÂN QUYỀN QUỐC TẾ

ĐÀO THỊ THU HẰNG

Trường Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh
University of Law and Economics, Ho Chi Minh City National University
Email: hangdtt@uel.edu.vn

Tóm tắt

Hiện nay, tình trạng phản hồi đáp các tin nhắn, thu điện tử và cuộc hội thoại ngoài giờ làm việc đã khiến cho ranh giới giữa công việc và đời sống cá nhân dường như bị xóa bỏ. Bài viết này đề cập đến quyền được ngừng liên lạc về công việc của người lao động dưới góc nhìn nhân quyền và đưa ra các giải pháp pháp lý cho Việt Nam.

Từ khóa: quyền được ngắt kết nối, nhân quyền, người lao động

Abstract

Having to respond to texts, e-mails and conversations outside of working hours has blurred the lines between work and personal life. This situation leads to many workers being unable to protect their mental health because they cannot disconnect from means of communication. This article deals with workers' right to disconnect from a human rights perspective.

Keywords: right to disconnect, human rights, employee

Ngày nhận bài: 19/12/2023

Ngày duyệt đăng: 15/3/2024

Trong giai đoạn đại dịch Covid-19 diễn ra, quá trình làm việc tại nhà (*work from home*) đã trở thành một xu hướng phổ biến. Việc làm việc qua máy tính, điện thoại và các công cụ điện tử khác buộc người lao động phải tiếp xúc liên tục với các thiết bị này. Vì không làm việc trực tiếp tại một địa điểm nhất định nên giờ làm việc cũng không được đảm bảo. Cơ chế giám sát tại địa điểm làm việc (*workplace*) hay cơ quan làm việc không áp dụng. Điều này dẫn đến khuôn khổ giờ làm việc của người lao động bị đảo lộn và người sử dụng lao động, các đồng nghiệp cùng cấp hay khách hàng thường xuyên liên hệ công việc ngoài giờ làm chính thức. Chính vì tình trạng này mà người lao động không thể ngắt kết nối với các cuộc gọi hay phương thức liên lạc công nghệ khác từ công ty, cơ quan... Từ đó dẫn đến sức khỏe tinh thần của họ bị ảnh hưởng do không có thời gian nghỉ ngơi, vì vậy quyền con người không được bảo đảm. Quyền “được ngắt kết nối” (“*rights to disconnect*”), tạm dịch là quyền được ngừng liên lạc về công việc, được đặt ra trong bối cảnh công nghệ 4.0 và là một khía cạnh mới được quan tâm gần đây trong lĩnh vực quyền con người. Bài viết này đề cập việc tiếp cận và đưa ra các giải pháp để thực thi quyền được ngừng liên lạc về công việc của người lao động.

1. Khái quát về quyền được ngừng liên lạc về công việc

1.1. Định nghĩa về quyền được ngừng liên lạc về công việc

Từ năm 2001, Cộng hòa Pháp đã đề cập quyền được ngừng liên lạc về công việc trong một vụ án tại Tòa lao động với quan điểm rằng

việc mang về nhà các hồ sơ hay công cụ làm việc hoặc làm tiếp công việc tại nhà không thuộc phạm vi nghĩa vụ của người lao động.¹ Một phán quyết khác của tòa án tại Cộng hòa Pháp vào năm 2014 cũng đề cập quyền được ngừng liên lạc về công việc với nhận định quan trọng: “Nhân viên có quyền không trả lời điện thoại di động ngoài giờ làm việc”.² Tuy chỉ được đề cập thông qua các phán quyết của tòa án, những nhận định trên cũng đã cho thấy sự tiếp cận cơ bản của quốc gia này đối với quyền được ngừng liên lạc về công việc.

Dựa trên cơ sở thực tiễn xét xử này, Cộng hòa Pháp đã quy định cụ thể hơn về quyền được ngừng liên lạc về công việc trong Bộ luật Lao động năm 2016. Cụ thể, đảm bảo quyền được ngừng liên lạc về công việc của người lao động được xem là nghĩa vụ của những công ty có từ 50 nhân viên, trong đó quyền được ngừng liên lạc về công việc sẽ được cụ thể hóa thông qua quyền từ chối phản hồi các cuộc gọi và thư điện tử sau giờ làm việc đối với một số khung giờ nhất định.³ Quyền từ chối phản hồi cuộc gọi và thư điện tử giúp người lao động được miễn trừ trách nhiệm nếu có các vấn đề phát sinh từ công việc. Quyền từ chối phản hồi có thể được thỏa thuận cụ thể giữa người lao động và người sử dụng lao động và nếu không thỏa thuận được thì người sử dụng lao động phải ban hành nội quy, điều lệ để đưa ra các cơ chế, quy trình làm việc, lương thưởng cụ thể đối với quá trình làm việc ngoài giờ sao cho đảm bảo quyền lợi và kỳ vọng của người lao động.⁴ Mặc dù là quy định tiến bộ trong Bộ luật Lao động của Pháp nhưng những quy định này vẫn còn mang tính tùy nghi vì các tổ chức được tự nguyện áp dụng.

Ở góc độ nhân quyền quốc tế, Điều 24 trong Tuyên ngôn Quốc tế về nhân quyền năm 1948 quy định rằng: “Mọi người đều có quyền nghỉ ngơi và giải trí, kể cả việc hạn chế số giờ làm việc và cả các ngày nghỉ định kỳ có trả lương”. Có thể thấy Tuyên ngôn Quốc tế nhân quyền năm 1948 không đề cập trực tiếp thuật ngữ “Quyền được ngừng liên lạc về công việc”. Tuy nhiên, đặt trong bối cảnh của Điều 24 nêu trên thì quyền được ngừng liên lạc về công việc sẽ nằm trong nhóm quyền về “quyền nghỉ ngơi và giải trí”. Về bản chất, lương của người lao động sẽ phụ thuộc vào số giờ làm việc nhất định theo thỏa thuận với người sử dụng lao động. Do đó, về lý thuyết, khi đã hoàn thành công việc trong số giờ làm việc

1 Cour de Cassation, Chambre sociale, du 2 octobre 2001, 99-42.942, Publié au bulletin.

2 Cour de Cassation, Chambre sociale, du 17 février 2004, 02-11.404, Inédit.

3 Stéphane Michel, “La déconnexion du salarié: entre droit de retrait et retrait d’un droit”, <https://www.actu-juridique.fr/social/la-deconnexion-du-salarie-entre-droit-de-retrait-et-retrait-dun-droit/>, truy cập ngày 01/11/2022.

4 Agence France-Presse, “French workers win legal right to avoid checking work email out-of-hours”, <https://www.theguardian.com/money/2016/dec/31/french-workers-win-legal-right-to-avoid-checking-work-email-out-of-hours>, truy cập ngày 02/11/2022.

theo hợp đồng, người lao động không có nghĩa vụ phải giải quyết tiếp công việc ngoài giờ. Tuy vậy, việc trả lời các cuộc gọi và email từ người sử dụng lao động, đồng nghiệp và đối tác vẫn chiếm một khoảng thời gian đáng kể của người lao động sau giờ làm việc. Những khoảng thời gian làm thêm giờ tại nhà sẽ không được trả lương vì không nằm trong những điều khoản thỏa thuận của hợp đồng lao động. Bên cạnh đó, sự bùng nổ về công nghệ và truyền thông dẫn đến sự gắn bó liên tục của người lao động với công việc thông qua các thiết bị liên lạc như máy tính, điện thoại di động. Nếu không phản hồi cuộc gọi và email công việc, người lao động sẽ bị đánh giá về thái độ làm việc và chịu áp lực tinh thần từ người sử dụng lao động và đồng nghiệp. Trạng thái sẵn sàng làm việc dẫn đến tình trạng người lao động trở thành nô lệ của công việc và không thể nghỉ ngơi, giải trí. Do đó, Điều 24 trong Tuyên ngôn Quốc tế về Nhân quyền 1948 đề cập quyền nghỉ ngơi và giải trí như một cách gián tiếp để đề cập quyền được ngừng liên lạc về công việc của người lao động, bởi chỉ khi được miễn trừ trách nhiệm trong việc trả lời các cuộc gọi, email từ người sử dụng lao động, người lao động sẽ tự do để nghỉ ngơi và giải trí cả về thể chất lẫn tinh thần.

Tương tự như cách tiếp cận của Tuyên ngôn Quốc tế về nhân quyền năm 1948, ở cấp độ liên minh, Liên minh châu Âu (*European Union*, EU) ghi nhận quyền được ngừng liên lạc về công việc trong khoản 2 Điều 31, Hiến chương về Các quyền cơ bản như sau: “Người lao động có quyền giới hạn số giờ làm việc tối đa, thời gian nghỉ ngơi hàng ngày, hàng tuần và thời gian nghỉ phép hàng năm được trả lương”. Quyền được nghỉ ngơi cũng được Tòa án Công lý của châu Âu khẳng định tầm quan trọng đặc biệt với tư cách là một quyền cơ bản của người lao động.⁵ Đây cũng là cách tiếp cận và đề cập gián tiếp quyền được ngừng liên lạc về công việc của người lao động sau giờ làm việc để tận hưởng thời giờ nghỉ ngơi.

Tại Ý, pháp luật không đề cập một định nghĩa về quyền được ngừng liên lạc về công việc nhưng đã gián tiếp đề cập mục tiêu và ý nghĩa của quyền được ngừng liên lạc về công việc trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động. Điều L2242-17 của Luật năm 2016 sửa đổi một số điều của Bộ luật Lao động Ý quy định: “Cần phải thỏa thuận các điều khoản về việc nhân viên thực hiện quyền ngắt kết nối và việc công ty thiết lập các hệ thống quản lý sử dụng các công cụ kỹ thuật số nhằm tôn trọng thời gian nghỉ ngơi và thư giãn, cuộc sống gia đình của nhân viên. Nếu không đạt được thỏa thuận, người sử dụng lao động

5 Mark Bell, Marta Lasek-Markey, Alan Eustace and Thomas Pahlen, *A Right to Disconnect: Irish and European Legal Perspectives*, School of Law - Trinity College Dublin, 2021, tr. 13.

soạn thảo điều lệ sau khi tham khảo ý kiến của ủy ban kinh tế và xã hội. Điều lệ này xác định các phương thức để thực hiện quyền ngắt kết nối và cũng quy định việc thực hiện các hoạt động đào tạo và nâng cao nhận thức về sử dụng hợp lý các công cụ kỹ thuật số cho nhân viên, nhân viên giám sát và quản lý”.⁶ Như vậy, sự ra đời của quyền được ngừng liên lạc về công việc tại Ý là nhằm đảm bảo thời gian nghỉ ngơi, thư giãn và cuộc sống riêng tư của người lao động.

Từ một số định nghĩa và cách tiếp cận nêu trên, theo quan điểm của tác giả, quyền được ngừng liên lạc về công việc là quyền của người lao động được phép từ chối phản hồi tất cả các cuộc gọi, thư điện tử, tin nhắn hay bất kỳ phương tiện thông tin liên lạc nào khác liên quan đến công việc mà không phải chịu bất kỳ trách nhiệm hay rủi ro việc làm nào đối với người sử dụng lao động.

1.2. Vai trò của quyền được ngừng liên lạc về công việc đối với vấn đề sức khỏe của người lao động

Hợp đồng lao động, khả năng lao động, chế độ lương thưởng, tuổi tác, thời gian làm việc... là những điều kiện làm việc quan trọng thường được nhắc đến “để đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động”.⁷ Quyền được ngừng liên lạc về công việc thường không được chú trọng và đề cập trong các nhóm điều kiện về việc làm bởi xu hướng chú trọng đảm bảo điều kiện về vật chất hơn là các điều kiện về tinh thần. Thực chất, sức khỏe tinh thần của người lao động là vấn đề không thể bỏ qua và cần phải được quan tâm đúng mực để đảm bảo quyền lợi của người lao động dưới góc độ nhân quyền. Được nghỉ ngơi và được tận hưởng khoảng thời gian riêng tư, không bị quấy nhiễu bởi công việc là một quyền lợi có tầm quan trọng lớn lao trong đời sống tinh thần của người lao động, là một khía cạnh của quyền nghỉ ngơi và giải trí theo Điều 24 của Tuyên ngôn Quốc tế nhân quyền năm 1948 theo phân tích ở trên.

Một môi trường làm việc gây ra áp lực, căng thẳng và không có sự cân bằng giữa thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi sẽ khiến cho cuộc sống và sức khỏe tinh thần của người lao động bị ảnh hưởng trầm trọng, thậm chí là các triệu chứng về tâm lý học và tâm thần học đang có xu hướng tăng cao đối với người lao động trẻ trong giai đoạn hiện nay.⁸ Các mong muốn bất hợp lý của người sử dụng lao động như yêu cầu người lao động phải phản hồi tất cả các thư điện tử liên quan đến công việc ngoài giờ hành chính đã làm tổn hại đến sự cân bằng giữa cuộc

6 Naviguer dans le sommaire du code 2016, Code du travail.

7 Khoản 1, Điều 3, Bộ luật Lao động năm 2019.

8 Qiongni Chen et al., “Mental health care for medical staff in China during the COVID-19 outbreak”, *The Lancet Psychiatry*, Vol. 7, Issue 4, E15–E16, 2020.

sống và công việc, gây ra tình trạng kiệt sức về tinh thần bởi phải giải quyết công việc liên tục trong cả thời giờ nghỉ ngơi. Các trách nhiệm ngoài giờ làm việc đã gây ra tình trạng căng thẳng mãn tính và nguy cơ tâm thần theo như một số nghiên cứu gần đây.⁹ Do đó, việc chú trọng đến quyền được ngừng liên lạc về công việc có mối liên hệ mật thiết đối với sức khỏe tinh thần của người lao động và đóng vai trò như một giải pháp pháp lý để đảm bảo sự cân bằng hợp lý giữa thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi.

Ngoài ra, quyền được ngừng liên lạc về công việc trao thêm quyền cho người lao động ở hai khía cạnh. Khía cạnh thứ nhất là quyền được từ chối trong việc phản hồi các cuộc gọi, thư điện tử, tin nhắn từ người sử dụng lao động. Đây là điều kiện cần để quyền được ngừng liên lạc về công việc đảm bảo quyền lợi cơ bản của người lao động sau khi đã kết thúc thời giờ làm việc. Khía cạnh thứ hai là quyền được miễn trừ các trách nhiệm khi từ chối nghe và nhận các cuộc gọi, tin nhắn từ người sử dụng lao động. Đây là điều kiện đủ cho quyền được ngừng liên lạc về công việc bởi nếu không đảm bảo điều kiện này, người lao động sẽ phải chịu các trách nhiệm liên đới nếu có hậu quả xảy ra từ việc từ chối nghe hoặc nhận một cuộc gọi, tin nhắn, thư điện tử từ người sử dụng lao động. Nếu không có quyền được miễn trừ trách nhiệm đối với các rủi ro và hậu quả từ quá trình từ chối phản hồi các cuộc gọi, tin nhắn liên quan đến công việc sau giờ làm việc thì quyền được ngừng liên lạc về công việc sẽ không còn ý nghĩa trong việc bảo vệ người lao động. Như vậy, vai trò của quyền được ngừng liên lạc về công việc là trao thêm các quyền phái sinh nhằm đảm bảo quyền nghỉ ngơi và giải trí của người lao động.

2. Những thách thức trong việc tiếp cận quyền được ngừng liên lạc về công việc tại Việt Nam

Hợp đồng lao động tại Việt Nam thường nêu rõ về một khoảng thời gian làm việc nhất định, tương ứng với thời gian làm việc này là mức lương đã được thỏa thuận bởi đôi bên. Như vậy, về lý thuyết, người lao động có quyền “ngừng làm việc” đối với khoảng thời gian ngoài giờ làm việc. Tuy nhiên, do Bộ luật Lao động năm 2019 tại Việt Nam chưa ghi nhận quyền được ngừng liên lạc về công việc nên các doanh nghiệp, người sử dụng lao động và người lao động tại nước ta vẫn chưa chú trọng đến vấn đề này. Do đó, có thể nói quyền được ngừng liên lạc về công việc vẫn chưa được chú trọng tại Việt Nam vì việc trực tiếp

⁹ Kapo Wong, Alan H. S. Chan, and S. C. Ngan, *The Effect of Long Working Hours and Overtime on Occupational Health: A Meta-Analysis of Evidence from 1998 to 2018*, Int J Environ Res Public Health, Vol. 16 (12), Issue 2102, 2019.

trả lời hay phản hồi các cuộc gọi, tin nhắn sau giờ làm việc trên thực tế vẫn được xem là nghĩa vụ đương nhiên của người lao động. Thực trạng này cho thấy quyền được nghỉ ngơi, giải trí của người lao động đã bị tước đoạt, từ đó nhân quyền trong trường hợp này đã bị xâm phạm bởi người lao động không có quyền tự do đối với khoảng thời gian ngoài giờ làm việc.¹⁰ Trong Báo cáo Điều tra lao động việc làm năm 2020 của Tổng cục Thống kê chỉ ra gần 41% lao động trên toàn quốc làm việc từ 40 đến 48 giờ mỗi tuần; 30,8% làm việc trên 48 giờ mỗi tuần. Tỷ trọng lao động làm việc trên 48 giờ một tuần của nam cao hơn nữ (33,9% và 27,4%). Cả nước chỉ có 7,5% lao động làm việc trên 60 giờ mỗi tuần, cao nhất ở vùng Đồng bằng sông Hồng (9,3%).¹¹ Thực tế, việc thống kê về thời gian làm việc hiện nay đang chỉ dựa vào thang bảng lương của đơn vị sử dụng lao động, do vậy, chưa phản ánh hết được thực tế người lao động phải làm thêm giờ, làm ngoài giờ hành chính hoặc cuối tuần mà không được tính tiền làm thêm giờ, ngoài giờ. Việc sớm tiếp cận và quy định về quyền được ngừng liên lạc về công việc là một trong những vấn đề cấp thiết đối với Việt Nam hiện nay nhằm đảm bảo quyền con người một cách đầy đủ và thực chất.

Nhìn chung, quyền được ngừng liên lạc về công việc vẫn còn mới tại Việt Nam và nhiều thách thức cũng được đặt ra khi áp dụng quyền này để đảm bảo quyền của người lao động.

Thách thức đầu tiên chính là các quy định của pháp luật Việt Nam có liên quan đến quyền được ngừng liên lạc về công việc vẫn còn tản mạn ở nhiều văn bản quy phạm pháp luật. Quyền được ngừng liên lạc về công việc chưa được quy định như là một quyền cụ thể trong bất cứ văn bản pháp luật nào tại Việt Nam nhưng một số yếu tố của quyền này đã được đề cập trong các văn bản như khoản 2 Điều 35 Hiến pháp năm 2013, theo đó “Người làm công ăn lương được bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng, an toàn; được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi” hay điểm d, khoản 1, Điều 5 Bộ luật Lao động năm 2019 đề cập việc người lao động có quyền “từ chối làm việc nếu có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe trong quá trình thực hiện công việc”. Hiến pháp năm 2013 đã đề cập một yếu tố quan trọng là “chế độ nghỉ ngơi” trong khi Bộ luật Lao động năm 2019 thì đề cập quyền từ chối làm việc của người lao động khi ảnh hưởng đến sức khỏe. Hai quy định này có mối liên hệ với bản chất của quyền được ngừng liên lạc về

10 Dominika Bychawska-Siniarska, *Protecting The Right to Freedom of Expression Under The European Convention on Human Rights*, A handbook for legal practitioners, Council of Europe, 2017.

11 Ngọc Châm, “Đề xuất giảm giờ làm xuống 44 giờ một tuần”, 2023, <https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/de-xuat-giam-gio-lam-xuong-44-gio-mot-tuan-113124.htm>, truy cập ngày 11/12/2023.

công việc bởi vai trò của quyền này là nhằm đảm bảo sức khỏe tinh thần và quyền được giải trí, nghỉ ngơi của người lao động. Tuy nhiên, để có thể tiếp cận quyền được ngừng liên lạc về công việc một cách tốt hơn và đảm bảo tính khả thi trên thực tế thì Việt Nam cần quy định cụ thể hơn nữa loại quyền này.

Thách thức thứ hai khi tiếp cận quyền được ngừng liên lạc về công việc là tiếp cận quyền dưới góc độ quyền con người hay quyền công dân. Nếu tiếp cận quyền được ngừng liên lạc về công việc với bản chất của quyền con người thì khi áp dụng sẽ không giới hạn bất kể đối tượng nào dù cho đó là người có quốc tịch hay không có quốc tịch. Ngược lại, nếu tiếp cận quyền được ngừng liên lạc về công việc dưới góc độ quyền công dân thì quyền này chỉ áp dụng đối với các công dân của một quốc gia nhất định và phụ thuộc vào pháp luật của mỗi quốc gia. Quyền được ngừng liên lạc về công việc có nguồn gốc từ các nước châu Âu; trong đó, Cộng hòa Pháp đã tiếp cận quyền này dưới góc độ quyền công dân, tức chỉ áp dụng đối với các công dân có quốc tịch Pháp và do đó, lao động di trú đến Pháp làm việc sẽ không thể hưởng quyền được ngắt kết nối.¹² Như vậy, có thể nhận xét rằng nếu tiếp cận quyền được ngừng liên lạc về công việc như một loại quyền công dân thì sẽ hạn chế đáng kể quyền của người lao động nhập cư. Trong khi đó, nếu nhìn nhận quyền được ngừng liên lạc về công việc là quyền con người thì quá trình áp dụng sẽ mở rộng đối với nhiều đối tượng khác nhau. Do đó, các nhà lập pháp Việt Nam khi ban hành bất cứ quy định nào liên quan đến quyền được ngừng liên lạc về công việc cần cân nhắc kỹ về bối cảnh và nhu cầu tại Việt Nam để đưa ra các bổ sung phù hợp trong các văn bản pháp luật.¹³

Thách thức thứ ba là nhận thức của người lao động và người sử dụng lao động tại Việt Nam về sức khỏe tinh thần vẫn còn hạn chế, từ đó dẫn đến quá trình tiếp cận quyền được ngừng liên lạc về công việc trở nên bất khả thi. Ở châu Á nói chung, việc bày tỏ tình trạng sức khỏe tinh thần không ổn định dường như là một vấn đề nhạy cảm. Không có nhiều cá nhân thể hiện tình trạng sức khỏe tâm lý không tốt cho người khác biết.¹⁴ Những thách thức này dẫn đến quyền được sống khỏe mạnh và mưu cầu hạnh phúc của người lao động không thể thực hiện được.

12 La Rédaction, "Nationalité française et immigration: l'évolution du droit", <https://www.vie-publique.fr/eclairage/20181-nationalite-francaise-et-immigration-levolution-du-droit>, truy cập ngày 04/11/2022.

13 T. L. H. Nguyen, "The Inclusion of Sustainable Development into New-Generation FTAS – What Can be Expected in Reserving Nations' Rights to Regulate?", *Vietnamese Journal of Legal Sciences*, Vol. 7, No. 2, 2022, <https://doi.org/10.2478/vjls-2022-0009>.

14 F. Loya, R. Reddy, S. P. Hinshaw, "Mental illness stigma as a mediator of differences in Caucasian and South Asian college students' attitudes toward psychological counseling", *Journal of Counseling Psychology*, 2010, Vol. 4, Issue 57, tr. 484.

Do đó, quá trình tiếp cận quyền được ngừng liên lạc về công việc nói riêng và quyền con người của người lao động nói chung lại càng trở nên khó khăn hơn.

3. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật nhằm đảm bảo quyền được ngừng liên lạc về công việc tại Việt Nam

Từ thực trạng nêu trên, tác giả đề xuất một số kiến nghị góp phần tiếp cận quyền được ngừng liên lạc về công việc tại Việt Nam.

Thứ nhất, pháp luật Việt Nam cần tiếp cận quyền được ngừng liên lạc về công việc dưới góc độ quyền con người. Chỉ khi nhìn nhận bản chất của quyền được ngừng liên lạc về công việc là quyền con người thì quá trình áp dụng mới không bị hạn chế với bất kỳ đối tượng nào, bao gồm cả người lao động trong nước và người lao động nước ngoài. Việc pháp luật Việt Nam tiếp cận quyền được ngừng liên lạc về công việc dưới góc độ quyền con người sẽ thúc đẩy sự áp dụng của các điều luật khác liên quan đến nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong việc đảm bảo quyền lợi của người lao động. Đây cũng là một cách tiếp cận tiên tiến theo luật nhân quyền quốc tế bởi bảo đảm quyền con người là cơ sở thúc đẩy sự phát triển của Nhà nước, con người và xã hội.¹⁵

Thứ hai, từ việc tiếp cận quyền được ngừng liên lạc về công việc dưới góc độ quyền con người, pháp luật Việt Nam cần cụ thể hóa quyền được ngừng liên lạc về công việc trong các quy định pháp luật. Cụ thể, việc bổ sung và quy định minh thị quyền được ngừng liên lạc về công việc trong Bộ luật Lao động là điều cần thiết trong thời gian tới để điều chỉnh mối quan hệ lao động. Việc bổ sung quyền được ngừng liên lạc về công việc vào Bộ luật Lao động sẽ giúp Nhà nước Việt Nam điều chỉnh tốt hơn các mối quan hệ lao động đồng thời bảo vệ tốt hơn quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động dưới góc độ luật nhân quyền quốc tế. Thêm vào đó, cũng có thể cân nhắc bổ sung vào Bộ luật Lao động các quy định cấm về hành vi phân biệt đối xử đối với người lao động đang có các triệu chứng về tâm lý và tâm thần. Người sử dụng lao động cần phải có thêm nghĩa vụ hỗ trợ chữa trị đối với người lao động có dấu hiệu mắc các bệnh về sức khỏe tâm thần tại nơi làm việc.

Hiện nay, Bộ luật Lao động năm 2019 thể hiện quy định cấm phân biệt đối xử trong lao động với định nghĩa tại khoản 8, Điều 3: “Hành vi phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia hoặc nguồn gốc xã hội, dân tộc, giới tính, độ tuổi, tình trạng thai sản, tình trạng hôn nhân, tôn giáo, tín ngưỡng, chính kiến, khuyết

15 U. Aimsiranun, “Challenges Concerning New Generation FTAs’ Labour Provisions: Perspective from Thailand”, *Vietnamese Journal of Legal Sciences*, Vol. 6, No. 1, 2022, <https://doi.org/10.2478/vjls-2022-0004>.

tật, trách nhiệm gia đình hoặc trên cơ sở tình trạng nhiễm HIV hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp có tác động làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp”. Bộ luật Lao động năm 2019 chưa đề cập rõ thuật ngữ “khuyết tật” có bao hàm sự giảm sút về tinh thần của người lao động hay không. Dẫn chiếu đến Điều 3 của Luật Người khuyết tật năm 2010 thì “Khuyết tật thần kinh, tâm thần” và “Khuyết tật trí tuệ” là một dạng tật được thừa nhận và mức độ khuyết tật cũng chia thành ba mức độ là mức độ đặc biệt nặng, mức độ nặng và mức độ nhẹ. Tuy nhiên, nếu áp dụng Luật Người khuyết tật năm 2010 thì phải thực hiện thủ tục xác định mức độ khuyết, tốn kém về chi phí và thời gian. Trong khi đó, việc thừa nhận sự giảm sút về tinh thần ở mức độ nhẹ trong pháp luật lao động chỉ là một căn cứ để hỗ trợ, bảo vệ người lao động một cách tốt hơn. Do đó, để bảo vệ quyền của người lao động một cách hiệu quả hơn, Bộ luật Lao động cần được bổ sung giải thích về thuật ngữ “khuyết tật” bao hàm sự giảm sút/khiếm khuyết về mặt tinh thần, đồng thời cần bổ sung nghĩa vụ hỗ trợ của người sử dụng lao động đối với người lao động bị suy giảm sức khỏe tinh thần mà nguyên nhân là do sự căng thẳng phát sinh từ môi trường làm việc, tính chất công việc. ●

Tài liệu tham khảo

- [1] Cour de Cassation, Chambre sociale, du 17 février 2004, 02-11.404, Inédit
- [2] Cour de Cassation, Chambre sociale, du 2 octobre 2001, 99-42.942, Publié au bulletin
- [3] U. Aimsiranun, “Challenges Concerning New Generation FTAs’ Labour Provisions: Perspective from Thailand”, *Vietnamese Journal of Legal Sciences*, Vol. 6, No. 1, 2022, <https://doi.org/10.2478/vjls-2022-0004>
- [4] Mark Bell, Marta Lasek-Markey, Alan Eustace and Thomas Pahlen, *A Right to Disconnect: Irish and European Legal Perspectives*, School of Law - Trinity College Dublin, 2021
- [5] Dominika Bychawska-Siniarska, *Protecting The Right to Freedom of Expression Under The European Convention on Human Rights*, A handbook for legal practitioners, Council of Europe, 2017
- [6] F. Loya, R. Reddy, S. P. Hinshaw, “Mental illness stigma as a mediator of differences in Caucasian and South Asian college students’ attitudes toward psychological counseling”, *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 4, Issue 57, 2010,
- [7] T. L. H. Nguyen, “The Inclusion of Sustainable Development into New-Generation FTAs – What Can be Expected in Reserving Nations’ Rights to Regulate?”, *Vietnamese Journal of Legal Sciences*, Vol. 7, No. 2, 2022, <https://doi.org/10.2478/vjls-2022-0009>
- [8] Kapo Wong, Alan H. S. Chan, and S. C. Ngan, *The Effect of Long Working Hours and Overtime on Occupational Health: A Meta-Analysis of Evidence from 1998 to 2018*, *Int J Environ Res Public Health*, Vol. 16 (12), Issue 2102, 2019