MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG ĐIỆN TỬ

NGUYỄN VĂN TỐ HỮU*

Ngày nhận: 5/3/2020
Ngày phản biện: 14/3/2020
Ngày duyệt đăng: 28/3/2020

Tóm tắt: Hợp đồng lao động điện tử (HĐLĐĐT) là một nội dung mới và có ý nghĩa quan trọng trong giai đoạn hiện nay vừa được ghi nhận trong Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2019. Bài viết đề cập đến những vấn đề cơ bản của HĐLĐĐT, làm rõ khái niệm, đặc điểm cũng như vai trò của HĐLĐĐT để làm cơ sở cho việc nghiên cứu quy định về pháp luật lao động Việt Nam hiện nay.

Từ khóa: Bộ luật lao động; điện tử; hợp đồng lao động.

SOME ISSUES RELATED TO E-LABOUR CONTRACTS

Abstract: E-labour contracts is a new problem and has a important meaning in the recent period which adopted in Labour Code 2019. This paper briefly studied about e-labour contracts and clearly identified the definition, the legal nature and the role of e-labour contracts to research the regulations in the recently Vietnamese labour law.

Keywords: Electronic; labour code; labour contract.

1. Đặt vấn đề

Hiện nay, với sự phát triển của công nghệ thông tin, số hóa và công nghệ cao đang là nhân tố ảnh hưởng rất lớn đến quá trình quốc tế hóa, toàn cầu hóa cũng như trước bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 có sức ảnh hưởng sâu rộng đến tất cả các ngành, các lĩnh vực trong đời sống kinh tế - xã hội, việc con người sử dụng phương tiện điện tử có kết nối mạng Internet, mạng viễn thông di động... để thực hiện các giao dịch điện tử (GDĐT) đang mang lại nhiều lợi ích và hiệu quả, góp phần đáng kể vào sự tăng trưởng kinh tế của các quốc gia. Ở Việt Nam trong điều kiện nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa, hội nhập kinh tế quốc tế thì các GDĐT mà chủ yếu là hoạt động thương mại điện tử xuất hiện cũng khá lâu bằng các hình thức như mua bán hàng hóa, cung ứng dịch vụ... Kể từ khi Luật GDĐT năm 2005 ra đời, đã tạo ra hành lang pháp lý quan trọng cho việc giao kết hợp đồng điện tử giữa các bên. Đối với lĩnh vực lao động cũng không nằm ngoài sự tác động của cuộc cách mạng ấy, việc thích nghi với sự phát triển công nghệ thông tin đặc biệt là áp dụng phương tiện điện tử để giao kết hợp đồng lao động (HĐLĐ) là điều cần thiết. Các bên có thể tiết kiệm về thời gian, chi phí cũng như thực hiện một cách nhanh chóng, tiện lợi khi xác lập giao dịch "không giấy tờ". Tuy nhiên, việc giao kết HĐLĐ qua mạng sẽ chứa đựng những rủi ro nhất định cũng như sự khó khăn, phức tạp về mặt công nghệ, thậm chí các bên trong quan hệ lao động (QHLĐ) vẫn còn xa lạ với việc giao kết HĐLĐĐT này.

Tại kỳ họp Quốc hội khóa XIV đã thông qua BLLĐ năm 2019 (có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/01/2021) sẽ thay thế BLLĐ năm 2012, trong đó có ghi nhận vấn đề về HĐLĐĐT tại đoạn 2, khoản 1, Điều 14 như sau: "Hợp đồng lao động được giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử có giá trị như hợp đồng lao động bằng văn bản". Theo đó, các bên trong QHLĐ được phép thông qua các phương tiện điện tử để giao kết HĐLĐ và nó có giá trị như HĐLĐ bằng văn bản. Đây là một nội dung mới và chưa được nghiên cứu, phân tích cụ thể và đang trong thời gian BLLĐ năm 2019 có hiệu lực thi hành. Chính vì vậy, việc nghiên cứu "Một số vấn đề về hợp đồng lao động điện tử" là rất cần thiết và có ý nghĩa, làm cơ sở cho việc nghiên cứu những nội dung khác có liên quan đến HĐLĐĐT sau này.

2. Khái niệm về hợp đồng lao động điện tử

Hợp đồng được biết đến như một giao dịch

* Trường Đại học Kiên Giang

không thể thiếu trong xã hội và các hoạt động của con người hầu hết đều được thực hiện trong khuôn khổ của các mối quan hệ hợp đồng đó. Hiện nay, quan hệ hợp đồng phát triển không chỉ về số lượng mà còn cả về hình thức thể hiện, sự đa dạng các quan hệ hợp đồng càng lúc càng nhanh để thích nghi với quá trình công nghệ hóa đã đem lại cho chúng ta một phương thức giao dịch mới đó là GDĐT - giao dịch "không giấy tờ", các bên không cần phải gặp trực tiếp để ký kết, đàm phán cũng như với tốc độ nhanh, chi phí rẻ, chuyển tải thông tin nhanh chóng, tiết kiệm được thời gian... khi các bên xác lập giao dịch.

Trong quá trình lao động, một khi các bên xác lập QHLĐ thì phương thức xác lập QHLĐ quan trọng đó không khác hơn chính là HĐLĐ, đây là cơ sở để các bên thể hiện, bày tỏ ý chí và đi đến thống nhất ý chí thông qua các thỏa thuận của mình cũng như HĐLĐ là minh chứng pháp lý để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của các bên khi có tranh chấp xảy ra. Tại Điều 15 BLLĐ năm 2012 quy định: "Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động" và Điều 16 BLLĐ năm 2012 quy định: "1. Hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, người lao động giữa 01 bản, người sử dụng lao động giữ 01 bản, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này; 2. Đối với công việc tạm thời có thời hạn dưới 03 tháng, các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói". Theo đó, các bên trong QHLĐ chỉ xác lập HĐLĐ bằng văn bản hoặc lời nói. Để phù hợp với quá trình phát triển, hội nhập quốc tế cũng như sự phù hợp các tiêu chuẩn lao động quốc tế đòi hỏi quy định của pháp luật lao động Việt Nam phải sửa đổi, bổ sung. Theo BLLĐ năm 2019 (có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/01/2021) đã bổ sung hình thức giao kết HĐLĐ bằng sự kết hợp của công nghệ thông tin thông qua các phương tiện điện tử. Tuy nhiên, BLLĐ năm 2019 chỉ đưa ra hình thức giao kết HĐLĐ bằng phương tiện điện tử theo pháp luật về GDĐT mà không đề cập bất cứ nội dung nào khác liên quan đến HĐLĐĐT.

Ngoài ra, Luật GDĐT năm 2005 cũng chỉ quy định khái niệm về giao dịch điện tử tại khoản 6 Điều 4: "Giao dịch điện tử là giao dịch được thực hiện bằng phương tiện điện tử" và tại khoản 10 Điều 4 Luật này quy định rằng: "Phương tiện điện tử là phương tiện hoạt động trên công nghệ điện, điện tử, kỹ thuật số, từ tính, truyền dẫn không dây, quang học, điện từ hoặc công nghệ tương tự". Như vậy, việc áp dụng các hình thức giao dịch mới qua mạng Internet và các phương tiện điện tử hiện đại như máy tính, thiết bị điện tử di động chính là sự phát triển GDĐT ở mức độ cao trong cuộc cách mạng công nghệ thông tin như hiện nay.

Bên cạnh đó, tại Điều 23 Luật GDĐT năm 2005 định nghĩa: "Hợp đồng điện tử là hợp đồng được thiết lập dưới dạng thông điệp dữ liệu". Trong đó, thông điệp dữ liệu được hiểu là thông tin được tạo ra, được gửi đi, được nhận và được lưu trữ bằng phương tiện điện tử (khoản 12 Điều 4 Luật GDĐT năm 2005). Nó được thể hiện dưới hình thức trao đổi dữ liệu điện tử, chứng từ điện tử, thư điện tử, điện tín, điện báo, fax và các hình thức tương tự khác (Điều 10 Luật GDĐT năm 2005). Như vậy, nói đến hợp đồng điện tử là nói đến một phương thức thiết lập hợp đồng chứ không phải là một loại hợp đồng dựa trên một đối tượng cụ thể nào. Hợp đồng điện tử là những hợp đồng được giao kết thông qua các phương tiện điện tử, mà trong đó Internet hay ít nhất là các kỹ thuật và giao thức được sử dụng trên internet đóng một vai trò cơ bản và công nghệ thông tin được coi là điều kiện tiên quyết.

Như đã biết, hợp đồng được pháp luật thừa nhận là một công cụ pháp lý để ghi nhận quyền và nghĩa vụ của các bên tham gia. Theo Bộ luật Dân sự năm 2015 tại Điều 385: "Hợp đồng là sự thỏa thuận giữa các bên về việc xác lập, thay đổi hoặc chấm dứt quyền, nghĩa vụ dân sự". Quy định này cho thấy rõ hợp đồng là sự thỏa thuận giữa các bên nhằm tiến hành một công việc, một hoạt động hay một hành vi nhất định nhằm đem lại quyền và lợi ích hợp pháp cho các bên.

Cho nên, theo cách hiểu của tác giả, HĐLĐĐT có thể định nghĩa như sau: Hợp đồng lao động điện tử là hợp đồng được giao kết thông qua các phương tiện điện tử để xác lập quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động. Từ đó, theo định nghĩa trên thì HĐLĐĐT tồn tại và ứng dụng thông qua các phương tiện điện tử như thư điện tử, điện thoại, điện báo, fax... Những lợi ích to lớn đem lại từ các giao dịch này qua mạng đôi khi khiến nhiều người thường hiểu một cách ngắn gọn về khái niệm HĐLĐĐT là loại hợp đồng mà việc giao kết được thực hiện qua mạng Internet. Xét về bản chất HĐLĐĐT cũng là sự thỏa thuận của các bên về việc xác lập thông qua các phương tiện điện tử dưới dạng thông điệp dữ liệu. Trong giao kết HĐLĐĐT việc trao đổi thông tin đa phần được thực hiện thông qua phương tiện điện tử. Hay nói cách khác, HĐLĐĐT là

hợp đồng điện tử được giao kết giữa NSDLĐ và NLĐ nhằm xác lập QHLĐ.

3. Đặc điểm của hợp đồng lao động điện tử

Do xuất phát từ HĐLĐ nói chung nên HĐLĐĐT cũng mang những đặc điểm chung, bản chất của một HĐLĐ truyền thống như: (i) HĐLĐ được xác lập bình đẳng, song phương, HĐLĐ được xác lập xuất phát từ ý chí của các bên; (ii) Trong quan hệ HĐLĐ có sự lệ thuộc về mặt pháp lý của NLĐ vào NSDLĐ. Đây là đặc trưng quan trọng của HĐLĐ để phân biệt với các loại hợp đồng khác; (iii) HĐLĐ có đối tượng là việc làm có trả công; (iv) Việc thực hiện HĐLĐ bao giờ cũng diễn ra trong một quá trình - thời hạn hợp đồng; (v) HĐLĐ được giao kết và thực hiện với tư cách cá nhân (tính đích danh).

Tuy nhiên, do đặc thù việc giao kết bằng các phương tiện điện tử nên HĐLĐĐT có một số đặc điểm riêng biệt sau đây:

Một là, về cách thức giao kết và thực hiện HĐLĐĐT

NLĐ và NSDLĐ có quyền thỏa thuận sử dụng phương tiện điện tử trong giao kết và thực hiện hợp đồng. HĐLĐĐT cũng là sự thỏa thuận, thống nhất ý chí giữa các bên. Khi giao kết và thực hiện HĐLĐĐT, các bên có quyền thỏa thuận về yêu cầu kỹ thuật, chứng thực, các điều kiện đảm báo tính an toàn, bảo mật có liên quan đến HĐLĐĐT đó. Cho dù là HĐLĐ truyền thống hay HĐLĐĐT, dù là hợp đồng được giao kết bằng lời nói, bằng văn bản hay bằng các phương tiện điện tử thì điều quan trọng là hợp đồng chỉ được giao kết nếu các bên đạt được sự thỏa thuận, điều quan trọng nhất là sự thống nhất ý chí giữa các bên, cụ thể là về quyền và nghĩa vụ với nhau. HĐLĐĐT không phải lúc nào cũng tương thích với các nguyên tắc của luật hợp đồng truyền thống. HĐLĐĐT có thể không xuất hiện trên giấy tờ, thậm chí không diễn ra sự đàm phán, thương lượng, không có sự chi phối của con người mà vẫn diễn ra các giao dịch. Có thể, việc xác định ranh giới giữa có sự thống nhất ý chí và chưa có sự thống nhất ý chí giữa các bên nhiều khi không rõ ràng.

Bên cạnh đó, việc giao kết và thực hiện HĐLĐĐT phải tuân thủ các quy định của pháp luật về hợp đồng nói chung và HĐLĐ nói riêng. HĐLĐĐT khi giao kết và thực hiện đều phải dựa trên những cơ sở pháp lý nhất định và phải tuân thủ những quy định liên quan đến hình thức, chủ thể, điều kiện có hiệu lực của hợp đồng, trách nhiệm khi vi phạm và giải quyết tranh chấp nếu có... Ngoài ra, đối với HĐLĐ truyền thống thì các bên cung cấp các địa chỉ pháp lý thông thường, đối với HĐLĐĐT còn có địa chỉ email, địa chỉ website, địa chỉ xác định nơi, ngày giờ gửi thông điệp dữ liệu. Đặc biệt là về HĐLĐ truyền thống, giao kết bằng việc các bên gặp trực tiếp, trao đổi với nhau và ký bằng chữ ký tay. Còn HĐLĐĐT, giao kết bằng phương tiện điện tử và ký bằng chữ ký điện tử. Hai phương thức giao kết hoàn toàn khác nhau làm phát sinh những điểm khác biệt lớn liên quan đến quy trình giao kết.

Hai là, HĐLĐĐT sử dụng thông điệp dữ liệu trong giao kết

Thông điệp dữ liệu là hình thức thông tin được trao đổi qua phương tiện điện tử trong các GDĐT. Thừa nhận giá trị pháp lý của các thông điệp dữ liệu là cơ sở cho việc thừa nhận các GDĐT, nó có thể thay thế văn bản giấy (hoặc văn bản kèm chữ ký), có giá trị như bản gốc, có giá trị lưu trữ và chứng cứ, xác định trách nhiệm các bên và thời gian, địa điểm gửi, nhận thông điệp dữ liệu.

Tài liệu giấy thông thường luôn được coi là cơ sở pháp lý tin cậy, sao chụp được và không thể biến đổi trong các giao dịch mà sử dụng nó. Đối với một tài liệu điện tử khi thoả mãn những quy định pháp luật yêu cầu thông tin phải dưới dạng chữ viết và có thể truy cập được. Để bảo đảm khả năng truy cập được, phần mềm sử dụng cho việc truy cập phải có khả năng bảo đảm việc lưu giữ tài liệu đó.

Sử dụng thông điệp dữ liệu để tiến hành một phần hoặt toàn bộ giao dịch trong quá trình giao kết hợp đồng. Trong giao kết HĐLĐĐT, đề nghị giao kết hợp đồng và chấp nhận giao kết hợp đồng có thể được thực hiện thông qua thông điệp dữ liệu, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.

Ba là, chủ thể trong HĐLĐĐT

Khác với HĐLĐ truyền thống, các bên tham gia giao kết (bên đề nghị và bên chấp nhận đề nghị) hay giữa NSDLĐ và NLĐ còn có một chủ thể có vai trò quan trọng đảm bảo cho việc giao kết hợp đồng. Đó là các tổ chức cung cấp dịch vụ mạng và tổ chức cung cấp dịch vụ chứng thực chữ ký điện tử. Các tổ chức này không tham gia vào quá trình đàm phán, giao kết hay thực hiện HĐLĐĐT giữa các bên mà chỉ được thực hiện việc gửi, lưu trữ thông tin giữa các bên tham gia giao kết hợp đồng, cung cấp những thông tin cần thiết để xác nhận độ tin cậy của thông điệp dữ liệu trong giao kết hợp đồng. Bên cạnh đó, do mạng Internet là môi trường ảo, việc xác định chủ thể có nhiều khó khăn. Các chủ thể tham gia vào hợp đồng thường chưa quen biết nhau, có thể cách xa về mặt vị trí địa lý, có thể ký kết hợp đồng mà chưa từng gặp mặt. Việc xác định năng lực chủ thể và thông tin về các bên trong giao kết HĐLĐĐT rất quan trọng và rất phức tạp.

Bốn là, HĐLĐĐT mang tính vô hình, phi vật chất

Môi trường điện tử là môi trường "ảo", do đó các hợp đồng điện tử mang tính vô hình, phi vật chất bởi vì hợp đồng điện tử tồn tại, được lưu trữ, được chứng minh bởi các dữ liệu điện tử không thể sờ thấy hay cầm nắm một cách vật chất được. Đối với HĐLĐĐT như đã nói ở trên, được tạo lập và ký kết bởi các thông điệp dữ liệu. Các nội dung của hợp đồng sẽ được hiển thị bằng các thiết bị điện và điện tử như: máy tính, điện thoại di động... nên hệ thống mạng, hệ thống điện phải ổn định và phải có một đội ngũ cán bộ không chỉ am hiểu về pháp lý mà còn phải giỏi về công nghệ thông tin. Chính vì vậy, HĐLĐĐT tạo một cảm giác hợp đồng là "ảo", "phi giấy tờ", không dễ dàng "cầm nắm" và "sử dụng" một cách dễ dàng. Tuy vậy đặc điểm này cũng mang lại nhiều khó khăn trong việc xác định các vấn đề về bản gốc, chữ ký, về bằng chứng pháp lý của hợp đồng.

Năm là, HĐLĐĐT mang tính hiện đại

HĐLĐĐT sử dụng các thành tựu hiện đại của công nghệ thông tin như công nghệ điện tử, kỹ thuật số, từ tính, quang học, công nghệ truyền dẫn không dây... dữ liệu điện tử, chứng từ điện tử, thư điện tử, điện tín, điện báo, fax và các hình thức tương tự khác. Việc sử dụng các phương tiện điện tử và mạng viễn thông giúp việc giao kết hợp đồng trở nên thuận tiện, chính xác và nhanh hơn so với việc ký kết HĐLĐ truyền thống.

4. Vai trò của hợp đồng lao động điện tử

Thông qua việc bổ sung quy định về giao kết HĐLĐ bằng phương tiện điện tử trong BLLĐ năm 2019 cho ta thấy được vai trò của HĐLĐĐT, nó đã mang lại nhiều lợi ích cho cả NSDLĐ và NLĐ, tạo nền tảng thúc đẩy sự phát triển nền kinh tế, đẩy nhanh tốc độ toàn cầu hóa, công nghệ hóa.

Khi xác lập giao dịch, HĐLĐĐT giúp các bên tiết kiệm thời gian đàm phán, giao kết hợp đồng. Quá trình giao kết hợp đồng luôn phải trải qua nhiều công đoạn từ việc tìm việc làm, giới thiệu việc làm, gửi lời đề nghị giao kết hợp đồng, thông qua mạng Internet thì NSDLĐ cùng lúc có thể giao dịch với nhiều NLĐ và giao kết được nhiều hợp đồng không cần phải gặp trực tiếp để tiến hành đám phán và ký kết, điều mà việc giao kết HĐLĐ theo phương thức truyền thống không thể có được.

Bên cạnh đó việc lưu trữ, bảo quản các HĐLĐ bằng phương tiện điện tử và các thông tin dữ liệu điện tử sẽ trở nên đơn giản, tiện lợi và gọn nhẹ hơn nhiều so với việc lưu trữ chúng trên giấy tờ.

Việc thực hiện HĐLĐ truyền thống hay HĐLĐĐT thì đều có vai trò như nhau là nhằm xác lập QHLĐ giữa NLĐ và NSDLĐ để phát sinh quyền và nghĩa vụ giữa các bên. Tuy nhiên, mỗi phương thức đều có vai trò riêng nhất định mà chúng ta không thể phủ nhận và pháp luật cũng không bắt buộc chúng ta phải giao kết HĐLĐĐT. Đối với NSDLĐ thì có thể sử dụng đồng thời hai phương thức này nhằm bổ sung, hỗ trợ cho nhau một cách linh hoạt để đạt được hiệu quả tốt nhất trong việc quản lý nhân sự của mình. Ngược lại, HĐLĐĐT vẫn chứa đựng những khó khăn, những rủi ro nhất định mà các bên gặp phải và cần lưu ý, các tài liệu điện tử mặc dù được đảm bảo nhưng độ tin cậy không tuyệt đối, thông tin dữ liệu các bên có thể bị xâm nhập hoặc hacker tấn công để đánh cắp thông tin, thay đổi thông tin...

5. Kết luận

Tóm lại, HĐLĐĐT là hợp đồng được thiết lập thông qua việc sử dụng phương tiện điện tử để xác lập QHLĐ giữa NLĐ và NSDLĐ. Việc giao kết HĐLĐĐT trở nên thuận tiện hơn, mang lại những lợi ích cho các chủ thể tham gia mà đôi khi trong giao kết HĐLĐ truyền thống không có. Tuy nhiên, HĐLĐĐT vẫn tồn tại những rủi ro nhất định nhưng đây là cơ hội mở ra những cánh cửa đầy triển vọng cũng như những thách thức giúp cho các doanh nghiệp nâng cao năng lực cạnh tranh trên thị trường lao động.

Trên đây là một số vấn đề cơ bản liên quan đến HĐLĐĐT, những nội dung khác liên quan đến HĐLĐĐT như nội dung và cấu trúc của hợp đồng, pháp luật về HĐLĐĐT... chúng ta có thể nghiên cứu ở những bài viết khác, trong phạm vi bài viết, tác giả mới chỉ dừng lại ở những nội dung nêu trên nhằm hướng đến mục tiêu nghiên cứu để xây dựng, hoàn thiện cơ chế luật pháp cũng như để thực hiện có hiệu quả HĐLĐĐT ở Việt Nam hiện nay. ❑

Tài liệu tham khảo

1. Bộ luật Lao động năm 2012.
2. Bộ luật Dân sự năm 2015.
3. Luật Giao dịch điện tử năm 2005.
4. Phan Thị Thanh Huyền (2014), *Hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam*, Nxb Tư pháp, Hà Nội.
5. Nguyễn Văn Thoan (2011), *Giáo trình Thương mại điện tử căn bản*, Nxb Bách Khoa, Hà Nội.
6. Nguyễn Nhất Tư (2017), *Hợp đồng thương mại điện tử theo pháp luật Việt Nam*, Luận văn thạc sĩ luật học - Học viện Khoa học Xã hội Việt Nam, Hà Nội.
7. Hà Xuân Bộ, *Hợp đồng điện tử và giá trị pháp lý*, Tổng công ty Điện lực miền Trung, https://cpc.vn/vi-vn/Tin-tuc-su-kien/Tin-tuc-chi-tiet/articleId/22892, truy cập ngày 12/01/2020.
8. Quốc hội, *Bộ luật Lao động năm 2019*, Thư viện pháp luật, https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx, truy cập ngày 13/01/2020.