

XÁC ĐỊNH TÌNH TRẠNG VIỆC LÀM CỦA NGƯỜI LÀM VIỆC THÔNG QUA NỀN TẢNG CÔNG NGHỆ THEO CHỈ THỊ (EU) 2024/2831 VÀ KHUYẾN NGHỊ CHO VIỆT NAM

■ NCS.ThS. HỒ THỊ THANH TRÚC*

Tóm tắt: Bài viết nghiên cứu, phân tích quy định về xác định tình trạng việc làm của người làm việc thông qua nền tảng công nghệ theo Chỉ thị (EU) 2024/2831 ngày 23/10/2024 của Nghị viện và Hội đồng châu Âu về việc cải thiện điều kiện làm việc đối với công việc nền tảng (Chỉ thị (EU) 2024/2831) và thực trạng xác định tình trạng lao động tại Việt Nam hiện nay, từ đó, đưa ra một số khuyến nghị cho Việt Nam.

Từ khóa: Chỉ thị (EU) 2024/2831; công việc nền tảng; xác định tình trạng việc làm; giả định pháp lý.

Nhận bài: 20/3/2025

Hoàn thành biên tập: 09/4/2025

Duyệt đăng: 16/4/2025

DETERMINING THE EMPLOYMENT STATUS OF WORKERS THROUGH TECHNOLOGY PLATFORMS UNDER DIRECTIVE (EU) 2024/2831 AND RECOMMENDATIONS FOR VIETNAM

Abstract: The article studies and analyzes the regulations on determining the employment status of workers through technology platforms according to Directive (EU) 2024/2831 dated 23/10/2024 of the European Parliament and of the Council on improving working conditions for platform work (Directive (EU) 2024/2831) and the current situation of determining labor status in Vietnam, thereby making some recommendations for Vietnam.

Keywords: Directive (EU) 2024/2831; platform work; determining employment status; legal presumption.

Article received: 20/3/2025

Editing completed: 09/4/2025

Approved for publication: 16/4/2025

Đặt vấn đề

Số hóa nền kinh tế đã tạo ra một lực lượng lao động tạm thời có thể được mô tả là những người lao động bán thời gian, tạm thời và linh hoạt làm việc thông qua các nền tảng kỹ thuật số¹. Lao động nền tảng phát triển mạnh tại các quốc gia châu Âu. Theo số liệu thống kê của Hội đồng châu Âu, năm 2024, châu Âu có hơn 28 triệu người làm việc thông qua một hoặc nhiều nền tảng lao động kỹ thuật số với

khoảng 500 nền tảng lao động kỹ thuật số đang hoạt động. Vào năm 2025, con số đó dự kiến sẽ đạt 43 triệu người. Trong đó, có nhiều nền tảng lao động kỹ thuật số hoạt động tại mọi quốc gia châu Âu. Doanh thu lớn nhất ước tính đến từ các lĩnh vực giao hàng và dịch vụ taxi².

Năm 2021, những đề xuất đầu tiên về một quy định trên toàn châu Âu về cải thiện điều kiện làm việc của lao động nền tảng và kết quả của quá trình

* Giảng viên Khoa Kinh tế - Luật, Trường Đại học Tài chính - Marketing; NCS tại Khoa Luật Kinh tế, Trường Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh

1. Yildirmaz, A., Goldar, M., Klein, S (2020), “*Illuminating the Shadow Workforce: Insights into the Gig Workforce in Businesses*”, ADP Research Institute: Roseland, NJ, USA.

2. The Council of the EU and the European Council (2025), “*EU rules on platform work*”, <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/>, truy cập ngày 05/3/2025.

thảo luận dài, Chỉ thị (EU) 2024/2831 được thông qua vào ngày 23/10/2024, đánh dấu bước chuyển đổi trong việc quản lý hoạt động của nền tảng kỹ thuật số. Một trong những nội dung trọng tâm của Chỉ thị này là xác định chính xác tình trạng việc làm của người làm việc thông qua nền tảng kỹ thuật số.

Việt Nam hiện chưa có quy định về người làm việc thông qua nền tảng kỹ thuật số cũng như xác định tình trạng việc làm, nhằm bảo đảm quyền lợi cho họ. Do đó, việc nghiên cứu, tham khảo, tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm quốc tế, đặc biệt, của những nền lập pháp tiên tiến như Liên minh châu Âu (EU) là cần thiết.

1. Một số khái niệm về công việc nền tảng theo Chỉ thị (EU) 2024/2831³

Theo khoản 1 Điều 2 Chỉ thị (EU) 2024/2831, nền tảng lao động kỹ thuật số (digital labour platform) là một cá nhân hoặc pháp nhân cung cấp dịch vụ đáp ứng tất cả các yêu cầu sau: (i) cung cấp, ít nhất là một phần, từ xa bằng phương tiện điện tử; (ii) được cung cấp theo yêu cầu của người nhận dịch vụ; (iii) gồm việc tổ chức công việc do cá nhân thực hiện để đổi lấy tiền công, có thể làm trực tuyến hay ở một địa điểm nhất định; (iv) sử dụng các hệ thống giám sát tự động hoặc các hệ thống ra quyết định tự động. Định nghĩa này không gồm các nhà cung cấp dịch vụ có mục đích chính là khai thác hoặc chia sẻ tài sản hoặc thông qua đó, những cá nhân không phải là chuyên gia có thể bán lại hàng hóa.

Theo điểm b khoản 1 Điều 2 Chỉ thị (EU) 2024/2831, công việc nền tảng (platform work) là công việc được tổ chức thông qua một nền tảng lao động kỹ thuật số và được thực hiện tại EU bởi một cá nhân trên cơ sở mối quan hệ hợp đồng giữa nền tảng lao động kỹ thuật số hoặc một bên trung gian

và cá nhân đó, bất kể có mối quan hệ hợp đồng giữa cá nhân hoặc bên trung gian và người nhận dịch vụ hay không.

Người thực hiện công việc nền tảng (person performing platform work) là một cá nhân thực hiện công việc nền tảng, bất kể bản chất của mối quan hệ hợp đồng hoặc việc các bên liên quan chỉ định mối quan hệ đó.

Người làm việc trên nền tảng (platform worker) là bất kỳ người nào thực hiện công việc trên nền tảng có hoặc được coi là có hợp đồng lao động hoặc mối quan hệ lao động theo định nghĩa của luật, thỏa thuận tập thể hoặc thông lệ có hiệu lực tại các quốc gia thành viên khi xem xét đến án lệ của Tòa án Công lý.

Người trung gian (intermediary) là một cá nhân hoặc pháp nhân, vì mục đích cung cấp công việc nền tảng cho hoặc thông qua một nền tảng lao động kỹ thuật số: (i) thiết lập mối quan hệ hợp đồng với nền tảng lao động kỹ thuật số đó và mối quan hệ hợp đồng với người thực hiện công việc trên nền tảng; hoặc (ii) nằm trong chuỗi hợp đồng phụ giữa nền tảng lao động kỹ thuật số đó và người thực hiện công việc trên nền tảng.

Như vậy, Chỉ thị (EU) 2024/2831 định nghĩa công việc nền tảng là bất kỳ hoạt động nào được tổ chức thông qua một nền tảng lao động kỹ thuật số và được thực hiện bởi một người trong EU cho một bên thứ ba. Thuật ngữ “những người thực hiện công việc nền tảng” gồm tất cả những người làm việc thông qua nền tảng, bất kể bản chất của mối quan hệ hợp đồng hoặc cách các bên liên quan mô tả mối quan hệ này (mối quan hệ lao động hoặc tự làm chủ/người làm nghề tự do). Điều này có nghĩa, cá nhân viên phụ thuộc và nhà thầu độc lập đều sẽ được hưởng lợi

3. European Sources Online (2024), “Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work”, <https://www.europeansources.info/record/proposal-for-a-directive-on-improving-working-conditions-in-platform-work/>, truy cập ngày 05/3/2025.

từ các biện pháp bảo vệ của Chỉ thị (EU) 2024/2831 trong tương lai.

2. Quy định về xác định tình trạng việc làm của người làm việc thông qua nền tảng kỹ thuật số theo pháp luật Liên minh châu Âu

Chỉ thị (EU) 2024/2831 quy định về xác định tình trạng việc làm như sau:

Thứ nhất, yêu cầu xây dựng và hoàn thiện pháp luật quốc gia về thủ tục xác định tình trạng việc làm và nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi quan hệ lao động được xác lập. Tại Điều 4 Chỉ thị (EU) 2024/2831 quy định xác định tình trạng việc làm chính xác như sau:

- Các quốc gia thành viên phải có các thủ tục thích hợp và hiệu quả để xác minh và bảo đảm việc xác định tình trạng việc làm chính xác của những người thực hiện công việc trên nền tảng, nhằm mục đích xác định sự tồn tại của mối quan hệ lao động theo định nghĩa của luật pháp, các thỏa thuận tập thể hoặc thông lệ có hiệu lực tại các quốc gia thành viên, có tính đến luật lệ của Tòa án Công lý, gồm thông qua việc áp dụng giả định pháp lý về mối quan hệ lao động.

- Việc xác định sự tồn tại của mối quan hệ lao động sẽ được hướng dẫn chủ yếu bởi các sự kiện liên quan đến việc thực hiện công việc thực tế, gồm việc sử dụng các hệ thống giám sát tự động hoặc hệ thống ra quyết định tự động trong việc tổ chức công việc nền tảng, bất kể mối quan hệ được chỉ định như thế nào trong bất kỳ thỏa thuận hợp đồng nào có thể đã được thỏa thuận giữa các bên liên quan.

- Khi mối quan hệ lao động được thiết lập, bên hoặc các bên chịu trách nhiệm về nghĩa vụ của người sử dụng lao động phải được xác định rõ ràng theo hệ thống pháp luật quốc gia.

Như vậy, thủ tục xác định tình trạng việc làm của người làm công việc nền tảng do luật quốc gia thành viên quy định. Việc xác định sự tồn tại của quan hệ lao động chủ yếu dựa vào các sự kiện liên quan đến việc

thực hiện công việc thực tế, trong đó có việc sử dụng các hệ thống giám sát tự động hoặc hệ thống ra quyết định tự động trong việc tổ chức công việc nền tảng, bất kể mối quan hệ được chỉ định như thế nào trong bất kỳ thỏa thuận hợp đồng nào có thể đã được thỏa thuận giữa các bên liên quan. Nếu xác định có mối quan hệ lao động thì nghĩa vụ của người sử dụng lao động phải được xác định rõ ràng theo hệ thống pháp luật quốc gia. Các quốc gia thành viên có nghĩa vụ xây dựng pháp luật quốc gia với 02 nội dung: (i) thủ tục xác định chính xác tình trạng việc làm, trong đó, phải tuân thủ luật lệ của Tòa án Công lý và giả định pháp lý theo chỉ thị này; (ii) nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi mối quan hệ lao động được xác lập.

Thứ hai, xây dựng giả định pháp lý trong pháp luật quốc gia về điều kiện xác định quan hệ lao động, trong đó, nền tảng lao động kỹ thuật số có nghĩa vụ chứng minh nếu muốn bác bỏ giả định pháp lý về mối quan hệ lao động. Tại Điều 5 Chỉ thị (EU) 2024/2831 quy định giả định pháp lý như sau:

- Tiêu chí xác định quan hệ lao động: có các sự kiện chỉ ra sự chỉ đạo và kiểm soát.

- Tiêu chí cụ thể/giả định pháp lý: các quốc gia tự xây dựng dựa trên luật quốc gia, các thỏa thuận tập thể, thông lệ, án lệ của Tòa án Công lý.

- Nghĩa vụ chứng minh: nền tảng lao động kỹ thuật số muốn bác bỏ quan hệ lao động thì họ phải chứng minh.

- Yêu cầu của giả định pháp lý: phải thuận lợi về mặt thủ tục vì lợi ích của những người thực hiện công việc trên nền tảng.

- Phạm vi áp dụng giả định pháp lý: thủ tục hành chính hoặc tư pháp, loại trừ các thủ tục liên quan đến thuế, hình sự, an sinh xã hội.

- Người có quyền khởi xướng thủ tục xác định tình trạng việc làm: người thực hiện công việc trên nền tảng, người đại diện của họ, cơ quan có thẩm quyền quốc gia.

Thứ ba, các biện pháp hỗ trợ các quốc gia thành viên thiết lập khuôn khổ các biện pháp nhằm thực hiện giả định pháp lý. Tại Điều 6 Chỉ thị (EU) 2024/2831 về khung các biện pháp hỗ trợ quy định, các quốc gia thành viên sẽ thiết lập một khuôn khổ các biện pháp hỗ trợ nhằm bảo đảm việc thực hiện và tuân thủ hiệu quả giả định pháp lý. Cụ thể:

- Xây dựng hướng dẫn phù hợp, dưới hình thức các khuyến nghị cụ thể và thực tế, để các nền tảng lao động kỹ thuật số, những người thực hiện công việc trên nền tảng và các đối tác xã hội hiểu và thực hiện giả định pháp lý, gồm các thủ tục liên quan đến việc bác bỏ giả định đó.

- Xây dựng hướng dẫn và thiết lập các thủ tục phù hợp cho các cơ quan có thẩm quyền quốc gia theo luật pháp và thông lệ quốc gia, gồm cả hợp tác giữa các cơ quan có thẩm quyền quốc gia, nhằm chủ động xác định, nhằm mục tiêu và giám sát các nền tảng lao động kỹ thuật số không tuân thủ các quy tắc áp dụng để xác định tình trạng việc làm chính xác của những người thực hiện công việc trên nền tảng.

- Cung cấp các biện pháp kiểm soát và thanh tra hiệu quả do các cơ quan có thẩm quyền quốc gia tiến hành, phù hợp với luật pháp hoặc thông lệ quốc gia, đặc biệt, cung cấp, khi thích hợp, các biện pháp kiểm soát và thanh tra đối với các nền tảng lao động kỹ thuật số cụ thể khi sự tồn tại của mối quan hệ lao động giữa nền tảng đó và một người thực hiện công việc trên nền tảng đã được cơ quan có thẩm quyền quốc gia xác định, đồng thời, bảo đảm các biện pháp kiểm soát và thanh tra đó là tương xứng và không phân biệt đối xử.

- Cung cấp đào tạo phù hợp cho các cơ quan có thẩm quyền quốc gia và cung cấp chuyên môn kỹ thuật trong lĩnh vực quản lý thuật toán để các cơ quan đó có thể thực hiện các nhiệm vụ.

Như vậy, Chỉ thị (EU) 2024/2831 đã đưa ra giải pháp cho các trường hợp phân loại sai người lao động trên nền tảng và tạo điều kiện thuận lợi để họ được phân loại lại, bảo đảm họ dễ dàng tiếp cận các quyền của mình với tư cách là người lao động theo luật EU. Chỉ thị này đưa ra giả định người làm việc trên nền tảng là người lao động nếu một số điều kiện nhất định chỉ ra họ chịu sự chỉ đạo và kiểm soát của nền tảng kỹ thuật số. Điều này chuyển gánh nặng chứng minh sang các nền tảng để chứng minh tình trạng tự kinh doanh của người làm việc thông qua nền tảng, do đó, mang lại sự rõ ràng và an toàn hơn cho quyền của họ. Các quốc gia thành viên phải đưa ra các phương thức của giả định pháp lý như vậy trong luật quốc gia của họ. Giả định này sẽ giúp người lao động trên nền tảng dễ dàng hơn về mặt thủ tục để xác định tình trạng việc làm của họ một cách hợp pháp.

3. Thực trạng xác định tình trạng lao động tại Việt Nam và một số khuyến nghị

3.1. Thực trạng xác định tình trạng lao động tại Việt Nam hiện nay

Hiện nay, người làm việc thông qua nền tảng kỹ thuật số ngày càng đông tại Việt Nam, chủ yếu làm việc trong lĩnh vực vận tải, còn được gọi là các tài xế xe công nghệ. Nhưng trái ngược với sự tồn tại và phát triển của quan hệ xã hội mới này, hệ thống pháp luật của Việt Nam chưa theo kịp để điều chỉnh. Theo số liệu thống kê của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, hiện cả nước có khoảng 200.000 tài xế xe công nghệ, gồm cả xe máy và ô tô, phần lớn từ 25 - 35 tuổi. Trong số đó, mới chỉ có khoảng 7% người tham gia bảo hiểm xã hội, hơn nữa là diện tự nguyện đóng bảo hiểm; còn lại đại đa số lái xe công nghệ chưa tiếp cận được giải pháp an sinh xã hội⁴. Như vậy, tài xế xe công nghệ đang phải chịu rất nhiều thiệt thòi, là một

4. Đặng Sơn (2024), “*Quản lý Nhà nước là hy vọng cho lái xe công nghệ*”, <https://kinhhtedothi.vn/quan-ly-nha-nuoc-la-hy-vong-cho-lai-xe-cong-nghe.html>, truy cập ngày 09/3/2025.

ngành nghề đối diện với nhiều rủi ro và nguy hiểm nhưng hầu như không ai được tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế⁵.

Thực trạng pháp luật xác định tình trạng lao động tại Việt Nam hiện nay, có thể khái quát như sau:

Thứ nhất, chưa có quy định riêng về người làm việc thông qua nền tảng kỹ thuật số, không có quy định về quyền tối thiểu, chế độ phúc lợi tối thiểu của người làm việc bất kể họ có quan hệ lao động hay không.

Bộ luật Lao động năm 2019 đưa ra hai khái niệm liên quan là người lao động (khoản 1 Điều 3) và người làm việc không có quan hệ lao động (khoản 6 Điều 3) mà chưa có khái niệm người làm việc thông qua nền tảng kỹ thuật số, cũng như chưa có quy định phân loại tình trạng việc làm để xếp họ là người lao động hay người làm việc không có quan hệ lao động.

Thứ hai, chưa có quy định về phân loại tình trạng việc làm.

Hiện nay, chỉ có thể suy ra các tiêu chuẩn xác định quan hệ lao động dựa trên khoản 1 Điều 3 và khoản 1 Điều 13 Bộ luật Lao động năm 2019. Cụ thể, quan hệ lao động là quan hệ giữa các bên với các tiêu chí sau: (i) có mối quan hệ việc làm có trả công; (ii) có tồn tại quan hệ hợp đồng; (iii) có sự quản lý điều hành, giám sát của một bên đối với bên còn lại.

Ngoài ra, việc xác định quan hệ lao động có thể rút ra từ khuyến nghị của Tòa án về phân loại và phúc lợi của tài xế xe công nghệ tại phán quyết trong vụ án Công ty cổ phần Ánh Dương Việt Nam

(Vinasun) kiện Công ty trách nhiệm hữu hạn Grab (Grab). Tại bản án sơ thẩm năm 2018 và phúc thẩm năm 2020, nhận định của Tòa án các cấp xét xử vụ án Vinasun kiện Grab, Tòa án cấp sơ thẩm và Tòa án cấp phúc thẩm kiến nghị cơ quan Bảo hiểm xã hội Việt Nam và các cơ quan nhà nước có thẩm quyền: “Xem xét trách nhiệm của Công ty trách nhiệm hữu hạn Grab trong việc thực hiện các nghĩa vụ về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế cho người lao động tham gia làm việc cho Grab theo đúng quy định”⁶. Như vậy, quan điểm của Tòa án là quan hệ giữa Grab và tài xế là quan hệ lao động.

Thứ ba, trên thực tế, quan hệ giữa doanh nghiệp cung cấp nền tảng và người cung cấp dịch vụ được điều chỉnh bởi những quy định về hợp đồng hợp tác kinh doanh.

Người cung cấp dịch vụ trên thực tế đang là một bên trong hợp đồng hợp tác theo quy định tại Điều 504 Bộ luật Dân sự năm 2015 và khoản 14 Điều 3 Luật Đầu tư năm 2020. Cụ thể, hợp đồng giữa Grab và tài xế là hợp đồng hợp tác kinh doanh. Grab là đơn vị có quyền sử dụng hợp pháp phần mềm đặt và điều phối xe để cung cấp dịch vụ. Đối tác/tài xế xe công nghệ là cá nhân có đầy đủ năng lực dân sự và mong muốn hợp tác với Grab để cung cấp dịch vụ theo nhu cầu của người dùng⁷.

Như vậy, có ba vấn đề chính được đặt ra cho các quy định pháp luật hiện hành về xác định quan hệ lao động. *Một là*, chưa có quy định về người làm việc thông qua nền tảng kỹ thuật số, trong

5. Hồ Thị Thanh Trúc, Hoàng Xuân Sơn (2024), “Completing the law on adjusting the sharing economy model in the road transport sector in vietnam in the context of the fourth industrial revolution”, *Revista Juridica*, Vol. 1, n. 77/p. 790 - 808/ Janeiro/Março 2024.

6. Tòa án nhân dân cấp cao (2020), Bản án Kinh doanh thương mại phúc thẩm số 05/2020/KDTM-PT ngày 10/3/2020; Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh (2018), Bản án Kinh doanh thương mại sơ thẩm số 1910/2018/KDTM-ST ngày 28/12/2018.

7. “Điều khoản dịch vụ dành cho đối tác tài xế”, <https://www.grab.com/vn/terms-policies/driver-partners-terms-and-conditions/>, truy cập ngày 14/3/2025.

phân loại lao động hiện chỉ gồm người lao động và người làm việc không có quan hệ lao động, mà người làm việc thông qua nền tảng kỹ thuật số có thể là người lao động, cũng có thể là người làm việc không có quan hệ lao động tùy trường hợp nên không thể sắp xếp họ vào nhóm nào trong cách phân loại hiện tại. *Hai là*, các tiêu chí xác định chưa được giải thích rõ; chưa có bài kiểm tra để xác định tình trạng lao động, chưa có quy định cụ thể để thực thi quy định tại khoản 1 Điều 13 Bộ luật Lao động năm 2019. *Ba là*, người làm việc được chia làm 02 loại: (i) người lao động; (ii) người làm việc không có quan hệ lao động nhưng các vấn đề về quyền và phúc lợi của người làm việc không có quan hệ lao động chưa có quy định cụ thể, vì thế, cũng không được bảo đảm. Như vậy, pháp luật Việt Nam cần quy định về người làm việc thông qua nền tảng kỹ thuật số, xây dựng tiêu chí và thủ tục xác định tình trạng việc làm của họ để phân loại, hoàn thiện các quy định về quyền lợi của người làm việc không có quan hệ lao động để áp dụng sau khi phân loại.

3.2. Một số khuyến nghị cho Việt Nam

Thứ nhất, Việt Nam cần định nghĩa và bổ sung quy định về người làm việc thông qua nền tảng kỹ thuật số vào pháp luật về lao động và việc làm, đồng thời, bổ sung nhóm đối tượng này vào nhóm đối tượng cần được bảo vệ và bảo đảm những quyền lợi tối thiểu về lao động và an sinh. Trong đó, nghiên cứu tham khảo, tiếp thu có chọn lọc định nghĩa của EU về công việc nền tảng, người làm công việc nền tảng. Tuy nhiên, đối với khái niệm “nền tảng lao động kỹ thuật số cần có sự thay đổi cho phù hợp, cụ thể nền tảng lao động kỹ thuật số” là một cá nhân

hoặc pháp nhân cung cấp dịch vụ đáp ứng tất cả các yêu cầu sau: (i) được cung cấp, ít nhất là một phần, từ xa bằng phương tiện điện tử, như thông qua trang web hoặc ứng dụng di động; (ii) được cung cấp theo yêu cầu của người nhận dịch vụ; (iii) nó bao gồm, như một thành phần cần thiết và thiết yếu, việc tổ chức công việc do cá nhân thực hiện để đổi lấy tiền công, bất kể công việc đó được thực hiện trực tuyến hay ở một địa điểm nhất định; (iv) nó bao gồm việc sử dụng các hệ thống giám sát tự động hoặc các hệ thống ra quyết định tự động. Để tránh khái niệm quá rộng có khả năng xảy ra tranh chấp về phạm vi điều chỉnh, khái niệm nên bổ sung loại trừ các ứng dụng dịch vụ giao hàng và vận chuyển trực tiếp giữa nền tảng và người tiêu dùng.

Thứ hai, tham khảo có khoa học kinh nghiệm của EU trong xác định tình trạng việc làm của người làm việc thông qua nền tảng kỹ thuật số thông qua bài kiểm tra các điều kiện cấu thành quan hệ lao động. Các tiêu chí xác định quan hệ lao động tại Việt Nam còn chung chung, khó thực thi trên thực tế, dù đã có quy định mở đường về xác định bản chất của hợp đồng lao động dù có tên gọi khác theo khoản 1 Điều 13 Bộ luật Lao động năm 2019. Theo kinh nghiệm của các quốc gia châu Âu, xây dựng bài kiểm tra và thủ tục xác định tình trạng việc làm của lao động nền tảng rất khó khăn, vì bản chất không đồng nhất của các nền tảng và phải phù hợp với luật lệ, bối cảnh xã hội của từng quốc gia⁸. Vì vậy, để xây dựng các quy định này, cần nghiên cứu và khảo sát kỹ lưỡng thực trạng việc làm thông qua nền tảng kỹ thuật số tại Việt Nam.

Thứ ba, tham khảo tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm của EU trong việc đưa giả định pháp lý,

8. Emanuele Menegatti (2022), “The Classification of Platform Workers through the Lens of Judiciaries: A Comparative Analysis”, Tamás Gyulavári and Emanuele Menegatti (eds.), Decent Work in the Digital Age, p. 110 - 118.

yêu cầu phía doanh nghiệp cung cấp nền tảng phải chứng minh về tình trạng việc làm nếu họ bác bỏ quan hệ lao động. Việc xây dựng các giả định pháp lý trên cơ sở không tạo gánh nặng thủ tục cho người lao động nền tảng. Trước hết, hướng dẫn cụ thể khoản 1 Điều 13 Bộ luật Lao động năm 2019 theo hướng sau: trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động. Bên quản lý, điều hành, giám sát muốn bác bỏ quan hệ này là quan hệ lao động có nghĩa vụ phải chứng minh.

Thứ tư, xây dựng các biện pháp chế tài cho việc phân loại sai tình trạng việc làm. Mở rộng phạm vi từ luật lao động, luật việc làm sang luật an sinh xã hội, luật thuế và luật hình sự. Ở Đức, việc cố ý phân loại sai và không thanh toán các khoản đóng góp và thuế an sinh xã hội là một hành vi phạm tội⁹.

Kết luận

Lực lượng lao động làm việc thông qua nền tảng kỹ thuật số là lực lượng tất yếu của quá trình số hóa nền kinh tế. Lực lượng này ngày càng đông trên toàn thế giới, trong đó có Việt Nam. Tình trạng thiếu các quy định về nhóm lao động này, đặc biệt, quy định về xác định tình trạng việc làm của họ tại Việt Nam không những không bảo vệ được người làm việc thông qua nền tảng công nghệ mà còn liên quan đến những vấn đề quản lý vĩ mô thị trường lao động. Việt Nam cần tham khảo tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm của EU về xác định tình trạng việc làm cần thiết, đặc biệt, quy định về các khái niệm và giả định pháp lý về xác định tình

trạng việc làm của người làm việc thông qua nền tảng kỹ thuật số, để xây dựng và hoàn thiện pháp luật về vấn đề này tại Việt Nam □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đặng Sơn (2024), “*Quản lý nhà nước là hy vọng cho lái xe công nghệ*”, <https://kinhtedothi.vn/quan-ly-nha-nuoc-la-hy-vong-cho-lai-xe-cong-nghie.html>, truy cập ngày 09/3/2025.
2. Hồ Thị Thanh Trúc, Hoàng Xuân Sơn (2024), “*Completing the law on adjusting the sharing economy model in the road transport sector in Vietnam in the context of the fourth industrial revolution*”, *Revista Juridica*, Vol. 1, n. 77/Janeiro/Março 2024.
3. Christian Koops and Ludmilla Maurer (2021), “*Freelancers and Misclassification Risks in Germany - New legal Boundaries for Gig Economy?*”, <https://connectontech.bakermckenzie.com/freelancers-and-misclassification-risks-in-germany-new-legal-boundaries-for-gig-economy/>, truy cập ngày 14/3/2025.
4. Emanuele Menegatti (2022), “*The Classification of Platform Workers through the Lens of Judiciaries: A Comparative Analysis*”, Tamás Gyulavári and Emanuele Menegatti (eds.), *Decent Work in the Digital Age*.
5. The Council of the EU and the European Council (2025), “*EU rules on platform work*”, <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/>, truy cập ngày 05/3/2025.
6. Yildirmaz, A., Goldar, M., Klein, S (2020), “*Illuminating the Shadow Workforce: Insights into the Gig Workforce in Businesses*”, ADP Research Institute: Roseland, NJ, USA.

9. Christian Koops and Ludmilla Maurer (2021), “*Freelancers and Misclassification Risks in Germany - New legal Boundaries for Gig Economy?*”, <https://connectontech.bakermckenzie.com/freelancers-and-misclassification-risks-in-germany-new-legal-boundaries-for-gig-economy/>, truy cập ngày 14/3/2025.