

# QUYỀN NGẮT KẾT NỐI TRONG TƯƠNG QUAN VỚI QUY ĐỊNH VỀ THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI VIỆT NAM

● LÊ NGỌC ANH<sup>1</sup> - NGUYỄN LƯƠNG HOÀNG TRINH<sup>2</sup> - TRẦN NGUYỄN PHƯƠNG THẢO<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Giảng viên, Khoa Luật Dân sự, Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh

<sup>2</sup>Sinh viên, Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh

## TÓM TẮT:

Trong bối cảnh chuyển đổi số và sự lan rộng của làm việc từ xa, quyền ngắt kết nối (right to disconnect) nổi lên như một yêu cầu mới nhằm bảo đảm người lao động có thể tách rời khỏi nghĩa vụ công việc ngoài thời giờ làm việc. Các quy định về thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi trong Bộ luật Lao động năm 2019 đã phần nào phản ánh nguyên tắc bảo vệ thời gian nghỉ thực chất của người lao động. Tuy nhiên, trước sự phổ biến của môi trường làm việc số, những quy định này bộc lộ nhiều hạn chế. Trên cơ sở phân tích lý luận và tham chiếu kinh nghiệm quốc tế, bài viết đánh giá mối quan hệ giữa quyền ngắt kết nối và các quy định hiện hành về thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, đồng thời đề xuất hướng hoàn thiện pháp luật nhằm bảo vệ đầy đủ hơn quyền nghỉ ngơi của người lao động trong bối cảnh mới.

**Từ khóa:** quyền ngắt kết nối, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, pháp luật lao động, làm việc từ xa, môi trường số.

## 1. Đặt vấn đề

Sự phát triển nhanh chóng của công nghệ số và các nền tảng kết nối đã làm thay đổi căn bản phương thức giao tiếp trong quan hệ lao động. Người lao động ngày càng phải duy trì sự liên lạc với doanh nghiệp thông qua email, tin nhắn và phần mềm quản lý, kể cả ngoài giờ làm việc. Từ đó, trạng thái “luôn trực tuyến” dần trở thành yêu cầu mặc định trong nhiều lĩnh vực. Điều này khiến ranh giới giữa thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi trở nên mờ nhạt. Người lao động không chỉ kéo dài thời gian chịu sự quản lý của người

sử dụng lao động mà còn bị ảnh hưởng đến sức khỏe, gia tăng căng thẳng tâm lý và suy giảm chất lượng cuộc sống gia đình.

Đề ứng phó với thực trạng này, nhiều quốc gia đã ghi nhận quyền ngắt kết nối như một cơ chế bảo vệ mới trong pháp luật lao động. Tuy nhiên, tại Việt Nam, quyền này vẫn chưa được quy định trực tiếp. Những quy định hiện nay tại Bộ luật Lao động năm 2019 về thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi chưa đủ để điều chỉnh những vấn đề phát sinh từ môi trường làm việc số.

Trong bối cảnh Việt Nam đang rà soát, đánh giá sơ kết 5 năm việc thi hành Bộ luật Lao động năm 2019, việc nghiên cứu mối quan hệ giữa quyền ngắt kết nối và hệ thống quy định về thời giờ làm việc - nghỉ ngơi trở nên cần thiết. Nghiên cứu này không chỉ có ý nghĩa về mặt lý luận mà còn góp phần đề xuất các giải pháp chính sách nhằm bảo vệ người lao động phù hợp với yêu cầu của nền kinh tế số.

## **2. Khái quát chung về quyền ngắt kết nối**

Quyền ngắt kết nối được hiểu là quyền của người lao động được từ chối hoặc không phản hồi các liên lạc công việc ngoài thời gian làm việc mà không bị coi là vi phạm nghĩa vụ hoặc chịu bất kỳ bất lợi nào.<sup>1</sup> Quyền này thể hiện sự tự chủ của người lao động trong việc thiết lập ranh giới giữa công việc và đời sống riêng tư, từ đó bảo đảm quyền nghỉ ngơi.

Trên thế giới, quyền này xuất phát từ nhu cầu bảo vệ người lao động trước áp lực làm việc trong môi trường công nghệ cao.<sup>2</sup> Pháp là quốc gia đầu tiên đưa quyền này vào Bộ luật Lao động năm 2016<sup>3</sup>; Ireland tiếp tục phát triển cách tiếp cận mềm dẻo thông qua Bộ Quy tắc ứng xử năm 2021; tại Đức, dù không có luật thống nhất, nhiều doanh nghiệp đã tự áp dụng biện pháp kỹ thuật để chặn email ngoài giờ.<sup>4</sup> Ở cấp độ khu vực, Nghị quyết của Nghị viện Châu Âu ngày 21/01/2021 và dự thảo Chỉ thị kèm theo nhấn mạnh người lao động có quyền “tắt công cụ làm việc” và không phải luôn sẵn sàng ngoài giờ làm việc<sup>5</sup>.

Như vậy, quyền ngắt kết nối được hiểu là quyền của người lao động được nghỉ ngơi trọn vẹn ngoài giờ làm việc mà không bị yêu cầu thực hiện nhiệm vụ hay phản hồi các liên hệ công việc qua phương tiện công nghệ<sup>6</sup>. Quyền này góp phần bảo vệ sức khỏe, đời sống riêng tư và chất lượng cuộc sống của người lao động. Đồng thời, nó giúp bảo đảm việc thực thi thực chất các quy định về thời giờ làm việc - nghỉ ngơi, hạn chế tình trạng kéo dài giờ làm việc không chính thức và ngăn ngừa các hậu quả tiêu cực như căng thẳng, kiệt sức hay xâm lấn đời tư<sup>7</sup>.

Nói cách khác, quyền ngắt kết nối có mối liên hệ chặt chẽ với quyền nghỉ ngơi. Nếu quyền nghỉ ngơi bảo đảm cho người lao động có một khoảng thời gian không thực hiện công việc, thì quyền ngắt kết nối là cơ chế bảo vệ để khoảng thời gian đó không bị xâm phạm bởi các yêu cầu công việc được gửi qua phương tiện kỹ thuật số. Vì vậy, trong môi trường làm việc số, quyền ngắt kết nối đóng vai trò như một “lớp bảo vệ bổ sung” để bảo đảm hiệu lực thực tế của quyền nghỉ ngơi.

## **3. Quy định pháp luật và thực tiễn về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi của người lao động Việt Nam**

Bộ luật Lao động năm 2019 thiết lập một khuôn khổ pháp lý tương đối đầy đủ về thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi nhằm bảo đảm quyền được nghỉ ngơi của người lao động và duy trì sự cân bằng cần thiết giữa công việc với đời sống cá nhân. Theo đó, thời giờ làm việc bình thường của người lao động không quá 8 giờ trong một ngày và 48 giờ trong một tuần (Điều 105). Quy định này không chỉ tạo ranh giới rõ ràng về thời gian người lao động buộc phải thực hiện nhiệm vụ mà còn phản ánh nguyên tắc bảo vệ sức khỏe, bảo đảm tái tạo sức lao động - một nguyên tắc cơ bản của luật lao động.

Bên cạnh đó, các chế độ nghỉ ngơi như nghỉ giữa ca (Điều 109), nghỉ hàng tuần (Điều 110), nghỉ lễ, tết (Điều 112) và nghỉ hằng năm (Điều 113) được quy định nhằm bảo đảm người lao động có đủ điều kiện phục hồi thể chất và tinh thần. Đây là những khoảng thời gian nghỉ ngơi bắt buộc, đóng vai trò là “van an toàn” để bảo vệ người lao động khỏi việc bị kéo dài thời giờ làm việc vượt quá giới hạn cho phép.

Đối với thời giờ làm thêm, pháp luật chỉ cho phép khi có sự đồng ý của người lao động (Điều 107) và yêu cầu chi trả tiền lương làm thêm giờ với mức cao hơn so với thời gian làm việc bình thường. Cách tiếp cận này nhằm ngăn chặn tình trạng người sử dụng lao động tùy tiện giao thêm việc ngoài giờ mà không có sự thỏa thuận của người lao động, bảo đảm người lao động được bù đắp xứng đáng cho phần thời gian lao động vượt trội.

Tuy nhiên, các quy định trên chủ yếu được xây dựng dựa trên mô hình lao động truyền thống. Trong bối cảnh số hóa và làm việc từ xa, ranh giới giữa giờ làm việc và giờ nghỉ ngơi ngày càng mờ nhạt<sup>8</sup>. Người lao động có thể nhận yêu cầu công việc bất kỳ lúc nào thông qua các phương tiện số, dẫn đến phát sinh “thời giờ làm việc thực tế” nhưng không được ghi nhận hoặc trả lương tương xứng<sup>9</sup>.

Pháp luật Việt Nam hiện chưa có quy định cụ thể về quyền “ngắt kết nối”, chưa đưa ra các tiêu chí để xác định liệu thời gian trực tuyến, duy trì trạng thái sẵn sàng nhận phản hồi công việc qua thiết bị số có được coi là thời giờ làm việc hay không. Điều này tạo ra khoảng trống pháp lý, làm gia tăng rủi ro cho người lao động và đặt ra yêu cầu cần bổ sung các cơ chế bảo vệ phù hợp trong bối cảnh nền kinh tế số.<sup>10</sup>

#### **4. Sự cần thiết của việc ghi nhận quyền ngắt kết nối nhằm đảm bảo các quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi**

Trong pháp luật lao động, các quy định về thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi được xây dựng như một cơ chế bảo vệ cơ bản nhằm bảo đảm người lao động có thời gian phục hồi thể lực và tái tạo sức lao động<sup>11</sup>. Tuy nhiên, trong bối cảnh công nghệ số phát triển mạnh, ranh giới giữa thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi ngày càng bị xóa nhòa, bởi công việc có thể tiếp tục xâm nhập vào đời sống cá nhân thông qua email, tin nhắn, cuộc gọi hoặc các phần mềm quản lý.<sup>12</sup>

Chính trong bối cảnh đó, quyền ngắt kết nối trở thành một cơ chế bổ sung cần thiết để bảo vệ hiệu lực thực tế của quyền nghỉ ngơi. Nếu quyền nghỉ ngơi chỉ xác lập về mặt thời gian khoảng thời gian người lao động không phải làm việc, thì quyền ngắt kết nối giúp bảo đảm khoảng thời gian đó không bị “xâm chiếm mềm” bởi các yêu cầu công việc ngoài giờ. Vì vậy, quyền ngắt kết nối không phải là một quyền tách biệt hoàn toàn, mà là công cụ hỗ trợ để các quy định về thời giờ nghỉ ngơi được thực thi thực chất.

Quyền ngắt kết nối còn có ý nghĩa trong việc ngăn ngừa tình trạng “làm thêm giờ ẩn”<sup>13</sup>. Trong môi trường lao động số, người lao động nhiều khi vẫn phải đọc, trả lời hoặc xử lý công việc ngoài giờ mà không được ghi nhận là thời giờ làm việc, cũng không được trả lương làm thêm tương ứng<sup>14</sup>. Điều này không chỉ xâm phạm quyền nghỉ ngơi mà còn ảnh hưởng đến quyền lợi kinh tế của người lao động. Do đó, ghi nhận quyền ngắt kết nối cũng là cách để làm rõ và minh bạch hơn ranh giới của thời giờ làm việc.

Đồng thời, quyền ngắt kết nối còn có mối tương quan chặt chẽ với các nghĩa vụ bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động, đặc biệt là sức khỏe tinh thần. Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 đặt ra nghĩa vụ đối với người sử dụng lao động trong việc phòng ngừa rủi ro, bao gồm cả rủi ro về yếu tố tâm lý xã hội. Tuy nhiên, hiện nay hệ thống pháp luật Việt Nam chưa có cơ chế để nhận diện và kiểm soát rủi ro tâm lý phát sinh từ việc liên tục duy trì kết nối công việc, ví dụ tình trạng stress kéo dài, kiệt sức nghề nghiệp (burnout) hoặc rối loạn giấc ngủ do áp lực phản hồi kịp thời. Các nghiên cứu quốc tế chỉ ra sự gián đoạn liên tục vào thời gian nghỉ ngơi khiến cơ thể không có đủ giai đoạn phục hồi, dẫn đến suy giảm sức khỏe, giảm năng suất và tăng nguy cơ tai nạn lao động<sup>15</sup>. Do vậy, quyền ngắt kết nối là công cụ trực tiếp giúp

thực hiện nghĩa vụ bảo vệ sức khỏe người lao động, khắc phục khoảng trống hiện hữu trong pháp luật Việt Nam về an toàn lao động trong bối cảnh làm việc kỹ thuật số.

Một khía cạnh quan trọng khác là sự ảnh hưởng của phương thức làm việc từ xa đối với ranh giới công việc - đời sống. Khi làm việc tại nhà, không còn sự phân tách vật lý giữa “nơi làm việc” và “nơi nghỉ ngơi”, khiến người lao động dễ bị cuốn vào công việc liên tục, không thể tự mình thiết lập ngưỡng dừng<sup>16</sup>. Thực tiễn quốc tế ghi nhận làm việc từ xa dễ dẫn đến xu hướng kéo dài thời gian làm việc, bởi người lao động phải chứng minh hiệu suất hoặc sợ bị đánh giá là thiếu cam kết<sup>17</sup>. Trong bối cảnh này, quyền ngắt kết nối có vai trò “phục hồi ranh giới”, tạo cơ sở pháp lý giúp người lao động tránh bị cuốn vào vòng xoáy công việc khi không có sự hiện diện trực tiếp của người quản lý<sup>18</sup>. Từ đó, quyền ngắt kết nối trở thành yếu tố không thể thiếu để đảm bảo quyền nghỉ ngơi trong mô hình làm việc linh hoạt - một hình thức lao động được dự báo sẽ tiếp tục phát triển mạnh mẽ tại Việt Nam trong những năm tới.

#### **5. Kết luận và một số kiến nghị**

Từ các phân tích trên có thể khẳng định quyền ngắt kết nối không tồn tại tách biệt mà có mối quan hệ chặt chẽ, tương hỗ với hệ thống quy định về thời giờ làm việc - nghỉ ngơi. Trong môi trường lao động truyền thống, các quy định về thời giờ nghỉ ngơi có thể vận hành tương đối rõ ràng; tuy nhiên, trong bối cảnh lao động số hóa, các quy định này cần được hỗ trợ bởi một cơ chế mới nhằm tránh bị vô hiệu hóa trên thực tế. Quyền ngắt kết nối chính là công cụ bảo đảm quyền nghỉ ngơi - một quyền nhân thân cơ bản - được thực thi đầy đủ trong thời đại công nghệ<sup>19</sup>. Thực tiễn quốc tế cho thấy, nhiều quốc gia đã tiếp cận vấn đề này theo các cách khác nhau. Pháp và Ontario (Canada) yêu cầu doanh nghiệp xây dựng chính sách nội bộ về ngắt kết nối; trong khi Úc thiết lập cơ chế giải quyết tranh chấp nhằm bảo đảm quyền này được thực thi hiệu quả. Những kinh nghiệm này cho thấy, xu hướng chung là kết hợp giữa việc trao quyền cho người lao động và đặt ra nghĩa vụ tương ứng đối với người sử dụng lao động. Từ đó, Việt Nam có thể cân nhắc một số định hướng chính sách: trước hết, cần xác lập rõ quyền ngắt kết nối như một quyền độc lập, gắn với quyền nghỉ ngơi và bảo vệ sức khỏe tinh thần của người lao động<sup>20</sup>. Đồng thời, có thể thiết kế cơ chế cho phép người lao động từ chối liên lạc ngoài giờ, song song với nghĩa vụ của người sử dụng lao động

trong việc ban hành quy chế nội bộ về sử dụng công cụ số, áp dụng linh hoạt theo quy mô doanh nghiệp để bảo đảm tính khả thi, tương tự mô hình của Pháp<sup>21</sup> và Ontario (Canada)<sup>22</sup>. Cơ chế này có thể áp dụng trước hết đối với doanh nghiệp có quy mô nhất định, bảo đảm tính khả thi và tránh tạo gánh nặng pháp lý quá mức.

Ngoài ra, cần phát triển công cụ pháp lý để ngăn ngừa tình trạng “làm thêm giờ ын”, bao gồm hướng dẫn xác định thời giờ làm việc trong môi trường số và cơ chế bù đắp tương xứng. Việt Nam cũng có thể tham khảo cơ chế giải quyết tranh chấp của Úc nhằm bảo đảm quyền được thực thi khi phát sinh xung đột,

đồng thời bổ sung chế tài lũy tiến đối với hành vi vi phạm nghĩa vụ ngắt kết nối để tăng sức răn đe. Song song đó, việc nâng cao nhận thức của người quản lý và người lao động, cũng như khuyến khích đối thoại tại nơi làm việc và lồng ghép nội dung về ngắt kết nối vào thỏa ước lao động tập thể sẽ góp phần xây dựng văn hóa lao động lành mạnh trong dài hạn. Những cơ chế pháp lý về quyền ngắt kết nối này sẽ không chỉ giúp bảo vệ sức khỏe và chất lượng cuộc sống của người lao động mà còn tạo nền tảng để thị trường lao động Việt Nam thích ứng tốt hơn với xu hướng làm việc linh hoạt, làm việc từ xa và quản trị số trong tương lai ■

## **TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:**

<sup>1</sup>European Parliamentary Research Service (2021). The Right to Disconnect, p. 1. Available at: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2021/659443/EPRS\\_ATAG\(2021\)659443\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2021/659443/EPRS_ATAG(2021)659443_EN.pdf)

<sup>2</sup>European Parliamentary Research Service (2021). The Right to Disconnect, p. 0. Available at: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2021/659443/EPRS\\_ATAG\(2021\)659443\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2021/659443/EPRS_ATAG(2021)659443_EN.pdf)

<sup>3</sup>Nadunie Wanigasinghe (2019). How disconnected is disconnection?: A critical analysis of the employee right to disconnect”. Proceedings of 12th International Research Conference 2019, p. 764.

<sup>4</sup>European Parliamentary Research Service (2021). The Right to Disconnect, p. 4. Available at: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2021/659443/EPRS\\_ATAG\(2021\)659443\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2021/659443/EPRS_ATAG(2021)659443_EN.pdf)

<sup>5</sup>Marta Urbane (2022). The Future of the Employee’s Right to Disconnect in the European Union and Latvia. 13th International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics (AHFE), p. 332.

<sup>6</sup>UNI Global Union - Professionals & Managers (2020). Legislating a Right to Disconnect, p. 2. Available at: <https://uniglobalunion.org/report/legislating-the-right-to-disconnect/>

<sup>7</sup>Paola Paoloni, Rosa Lombardi (2023). When the Crisis Becomes an Opportunity: The Role of Women in the Post-Covid Organization. Springer, Switzerland, p. 218. Available at: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-031-21932-0>

<sup>8</sup>SC Shaari, SR Amirul. Flexible Working Arrangements (FWAs) in Malaysia: The Missing Component of the Right to Disconnect. 3rd Riau Annual Meeting on Law and Social Science, p. 2. Available at: [https://www.researchgate.net/publication/370834417\\_Flexible\\_Working\\_Arrangements\\_FWAs\\_in\\_Malaysia\\_The\\_Missing\\_Component\\_of\\_the\\_Right\\_to\\_Disconnect](https://www.researchgate.net/publication/370834417_Flexible_Working_Arrangements_FWAs_in_Malaysia_The_Missing_Component_of_the_Right_to_Disconnect)

<sup>9</sup>C.W. Von Bergen, Martin S. Bressler (2019). Non-Work Boundaries and the Right to Disconnect. Journal of Applied Business and Economics, 21(2), p. 52.

<sup>10</sup>Nadunie Wanigasinghe (2019). How disconnected is disconnection?: A critical analysis of the employee right to disconnect. Proceedings of 12th International Research Conference 2019, p. 762. Available at: [https://www.researchgate.net/publication/343712508\\_How\\_disconnected\\_is\\_disconnection\\_A\\_critical\\_analysis\\_of\\_the\\_employee\\_right\\_to\\_disconnect](https://www.researchgate.net/publication/343712508_How_disconnected_is_disconnection_A_critical_analysis_of_the_employee_right_to_disconnect)

<sup>11</sup>Sorin Alexandru Vernea (2023). Rest time and digitization. The right to disconnect. Revue Européenne du Droit Social, 3, 75.

<sup>12</sup>Fife Ogunde (2023). The Right to Disconnect from Work in Canada: Section 21.1.1 of Ontario's Employment Standards Act in Context. Canadian Bar Review, 101(3), 547.

<sup>13</sup>Marta Urbane (2022). The Future of the Employee’s Right to Disconnect in the European Union and Latvia. 13th International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics (AHFE), 334.

- <sup>14</sup>Luc Pansu (2018). Evaluation of 'Right to Disconnect' Legislation and Its Impact on Employee's Productivity. *International Journal of Management and Applied Research*, 5(3), 103.
- <sup>15</sup>Glória Rebelo, Catarina Delaunay, Maria Fernanda Diamantino, António R. Almeida (2024). Telework and Women's Perceptions on the Right to Disconnect - An Exploratory Study in Portugal. *Administrative Sciences*, 14, p. 4.
- <sup>16</sup>Hermes Augusto Costa (2022). The ILO-Chair at FEUC : Talks on the future of work. Imprensa da Universidade de Coimbra, Portugal, p. 207. Available at: [https://www.researchgate.net/publication/371834887\\_THE\\_ILO\\_CHAIR\\_AT\\_FEUC\\_talks\\_on\\_the\\_future\\_of\\_work](https://www.researchgate.net/publication/371834887_THE_ILO_CHAIR_AT_FEUC_talks_on_the_future_of_work)
- <sup>17</sup>Facundo M. Chiuffo. The 'Right to Disconnect' or 'How to Pull the Plug on Work'. The 4th Labour Law Research Network Conference, p. 18. Available at: [https://www.researchgate.net/publication/334800994\\_The\\_'Right\\_to\\_Disconnect'\\_or\\_'How\\_to\\_Pull\\_the\\_Plug\\_on\\_Work'](https://www.researchgate.net/publication/334800994_The_'Right_to_Disconnect'_or_'How_to_Pull_the_Plug_on_Work')
- <sup>18</sup>Paola Paoloni, Rosa Lombardi (2023). When the Crisis Becomes an Opportunity: The Role of Women in the Post-Covid Organization. Springer, Switzerland, p. 219. Available at: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-031-21932-0>
- <sup>19</sup>Paola Paoloni, Rosa Lombardi (2023). When the Crisis Becomes an Opportunity: The Role of Women in the Post-Covid Organization. Springer, Switzerland, p. 219. Available at: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-031-21932-0>
- <sup>20</sup>Matteo Avogaro (2018). Right to Disconnect: French and Italian Proposals for a Global Issue. *Law Journal of Social and Labor Relations*, 4(3), 124.
- <sup>21</sup>C.W. Von Bergen, Martin S. Bressler (2019). Non-Work Boundaries and the Right to Disconnect. *Journal of Applied Business and Economics*, 21(2), 57.
- <sup>22</sup>Gabrielle Golding (2023). The Right to Disconnect in Australia: Creating Space for a New Term Implied by Law. *UNSW Law Journal*, 46(2), 732.

### **TÀI LIỆU THAM KHẢO:**

- CW Von Bergen - Martin S. Bressler (2019). Non-Work Boundaries and the Right to Disconnect. *Journal of Applied Business and Economics*, 21(2).
- Emanuele Dagnino (2020). Working Anytime, Anywhere' and Working Time Provisions. Insights from the Italian Regulation of Smart Working and the Right to Disconnect. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 9(3).
- European Parliamentary Research Service (EPRS) (2021). The Right to Disconnect. Available at: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2021/659443/EPRS\\_ATA\(2021\)659443\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2021/659443/EPRS_ATA(2021)659443_EN.pdf)
- Facundo M. Chiuffo (2019). The 'Right to Disconnect' or 'How to Pull the Plug on Work'. The 4th Labour Law Research Network Conference. Available at: [https://www.researchgate.net/publication/334800994\\_The\\_'Right\\_to\\_Disconnect'\\_or\\_'How\\_to\\_Pull\\_the\\_Plug\\_on\\_Work'](https://www.researchgate.net/publication/334800994_The_'Right_to_Disconnect'_or_'How_to_Pull_the_Plug_on_Work')
- Fife Ogunde (2023). The Right to Disconnect from Work in Canada: Section 21.1.1 of Ontario's Employment Standards Act in Context. *Canadian Bar Review*, 101(3).
- Gabrielle Golding (2023). The Right to Disconnect in Australia: Creating Space for a New Term Implied by Law. *UNSW Law Journal*, 46(2).
- Glória Rebelo, Catarina Delaunay, Maria Fernanda Diamantino, António R. Almeida (2024). Telework and Women's Perceptions on the Right to Disconnect - An Exploratory Study in Portugal. *Administrative Sciences*, 14.
- Hermes Augusto Costa (2022). The ILO-Chair at FEUC: Talks on the Future of Work. Imprensa da Universidade de Coimbra, Portugal. Available at: [https://www.researchgate.net/publication/371834887\\_THE\\_ILO\\_CHAIR\\_AT\\_FEUC\\_talks\\_on\\_the\\_future\\_of\\_work](https://www.researchgate.net/publication/371834887_THE_ILO_CHAIR_AT_FEUC_talks_on_the_future_of_work).
- Luc Pansu (2018). Evaluation of 'Right to Disconnect' Legislation and Its Impact on Employee's Productivity. *International Journal of Management and Applied Research*, 5(3).
- Matteo Avogaro (2018). Right to Disconnect: French and Italian Proposals for a Global Issue. *Law Journal of Social and Labor Relations*, 4(3).

Nadunie Wanigasinghe (2019). How Disconnected Is Disconnection?: A Critical Analysis of the Employee Right to Disconnect. Proceedings of the 12th International Research Conference 2019. Available at: [https://www.researchgate.net/publication/343712508\\_How\\_disconnected\\_is\\_disconnection\\_A\\_critical\\_analysis\\_of\\_the\\_employee\\_right\\_to\\_disconnect](https://www.researchgate.net/publication/343712508_How_disconnected_is_disconnection_A_critical_analysis_of_the_employee_right_to_disconnect).

Paola Paoloni - Rosa Lombardi (2023). When the Crisis Becomes an Opportunity: The Role of Women in the Post-Covid Organization. Springer, Switzerland. Available at: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-031-21932-0>.

SC Shaari - SR Amirul (2022). Flexible Working Arrangements (FWAs) in Malaysia: The Missing Component of the Right to Disconnect. 3rd Riau Annual Meeting on Law and Social Science. Available at: [https://www.researchgate.net/publication/370834417\\_Flexible\\_Working\\_Arrangements\\_FWAs\\_in\\_Malaysia\\_The\\_Missing\\_Component\\_of\\_the\\_Right\\_to\\_Disconnect](https://www.researchgate.net/publication/370834417_Flexible_Working_Arrangements_FWAs_in_Malaysia_The_Missing_Component_of_the_Right_to_Disconnect).

Sorin Alexandru Vernea (2023). Rest time and digitization. The right to disconnect. *Revue Européenne du Droit Social*, 3.

UNI Global Union - Professionals & Managers (2020). Legislating a Right to Disconnect. Available at: <https://uniglobalunion.org/report/legislating-the-right-to-disconnect/>.

**Ngày nhận bài: 9/02/2026**

**Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 24/02/2026**

**Ngày chấp nhận đăng bài: 11/3/2026**

## THE RIGHT TO DISCONNECT AND ITS RELATIONSHIP WITH WORKING TIME AND REST PERIOD REGULATIONS IN VIETNAM

● LE NGOC ANH<sup>1</sup>  
● NGUYEN LUONG HOANG TRINH<sup>2</sup>  
● TRAN NGUYEN PHUONG THAO<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Lecturer, Faculty of Civil Law, Ho Chi Minh City University of Law

<sup>2</sup>Student, Ho Chi Minh City University of Law

### ABSTRACT:

In the context of digital transformation and the expansion of remote work, the right to disconnect has emerged as an essential safeguard to ensure employees can disengage from work-related obligations beyond prescribed working hours. Although this right has not yet been formally recognized in the labor law of Vietnam, existing provisions on working time and rest periods under the Labour Code (2019) partially embody the principle of protecting employees' substantive rest. However, the proliferation of digitally mediated work has exposed notable regulatory gaps, particularly the rise of "hidden overtime" and implicit expectations of constant online availability. Drawing on theoretical analysis and comparative international perspectives, this study examines the interaction between the right to disconnect and current legal provisions on working time and rest, highlighting structural limitations in the existing framework and the growing need for more effective legal protection of employees' right to rest in the digital era.

**Keywords:** right to disconnect, working hours, rest periods, labour law, remote work, digital environment.