

QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VIỆT NAM HIỆN HÀNH VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG ĐIỆN TỬ: NHỮNG KHÓ KHĂN, THÁCH THỨC KHI TRIỂN KHAI THỰC HIỆN

● NGUYỄN THỊ PHƯƠNG THÚY

Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh
- Đại học Thái Nguyên

TÓM TẮT:

Trong bối cảnh chuyển đổi số diễn ra mạnh mẽ, hợp đồng lao động điện tử đang trở thành phương thức giao kết phổ biến trong quan hệ lao động. Việc Chính phủ ban hành Nghị định số 33/2025/NĐ-CP đã tạo lập khuôn khổ pháp lý tương đối toàn diện cho loại hình hợp đồng này. Tuy nhiên, quá trình triển khai trên thực tế còn đặt ra nhiều khó khăn, thách thức liên quan đến yêu cầu về hạ tầng công nghệ và chi phí, vấn đề xác thực, bảo mật thông tin. Bài viết phân tích các quy định pháp luật hiện hành, đánh giá những khó khăn, thách thức trong thực tiễn thực hiện hợp đồng lao động điện tử, từ đó đề xuất một số giải pháp khi triển khai thực hợp đồng lao động điện tử ở Việt Nam hiện nay.

Từ khóa: hợp đồng lao động điện tử, giao dịch điện tử, chuyển đổi số.

1. Đặt vấn đề

Sự phát triển của công nghệ thông tin và nền kinh tế số đã làm thay đổi phương thức thiết lập và thực hiện quan hệ lao động. Hợp đồng lao động (HĐLĐ) không còn giới hạn ở hình thức văn bản truyền thống mà dần chuyển sang môi trường điện tử. Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2019 đã ghi nhận giá trị pháp lý của HĐLĐ 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 HĐLĐ bằng văn bản¹. Việc giao kết

HĐLĐ điện tử mang lại nhiều lợi ích, thúc đẩy chuyển đổi số quốc gia, xây dựng lại thị trường lao động minh bạch, linh hoạt với nhiều tác động mạnh mẽ đến doanh nghiệp, người lao động (NLĐ) và Nhà nước. Đối với doanh nghiệp, việc giao kết HĐLĐ điện tử giúp tiết kiệm chi phí quản lý và lưu trữ, tăng hiệu quả quản trị và xử lý hồ sơ, minh bạch thông tin, hạn chế những sai sót hay mất mát hồ sơ qua đó phòng ngừa các rủi ro pháp lý có thể xảy ra. Đối với NLĐ, giao kết HĐLĐ điện tử giúp họ thuận tiện trong việc ký kết, tiếp cận thông tin, dễ dàng truy xuất khi cần chứng minh quyền và nghĩa vụ của

người sử dụng lao động (NSDLĐ). Đối với Nhà nước, việc giao kết HĐLĐ sẽ giúp các cơ quan quản lý nhà nước về lao động giảm áp lực kiểm tra, tăng cường quản lý nhà nước về lao động và đẩy mạnh chuyển đổi số quốc gia, qua đó góp phần xây dựng hệ thống hành chính công hiện đại, minh bạch và hiệu quả theo chủ trương của Chính phủ.

Đặc biệt, việc Chính phủ ban hành Nghị định số 337/2025/NĐ-CP ngày 24/12/2025 quy định về HĐLĐ điện tử đã đánh dấu bước tiến quan trọng trong việc hoàn thiện khung pháp lý chuyên biệt đối với loại hình hợp đồng này. Đây là văn bản đầu tiên xây dựng quy định đầy đủ và thống nhất cho việc giao kết, thực hiện và quản lý HĐLĐ điện tử trên phạm vi toàn quốc, đánh dấu một bước tiến quan trọng trong quá trình chuyển đổi số trong lĩnh vực lao động. Tuy nhiên, để thực thi các quy định của Nghị định này, đưa HĐLĐ điện tử trở thành một hình thức giao kết HĐLĐ phổ biến vẫn còn những nội dung cần tiếp tục nghiên cứu và trao đổi.

2. Quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành về hợp đồng lao động điện tử

2.1. Khái niệm và đặc điểm của hợp đồng lao động điện tử

Theo quy định tại Nghị định số 337/2025/NĐ-CP “HĐLĐ điện tử là HĐLĐ được giao kết, thiết lập dưới dạng thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về lao động và pháp luật về giao dịch điện tử, có giá trị pháp lý như HĐLĐ bằng văn bản giấy”². Theo khái niệm này, HĐLĐ điện tử không phải là một loại hợp đồng riêng biệt mà là một phương thức giao kết sử dụng công nghệ thông tin làm nền tảng. HĐLĐ được thiết lập dưới dạng thông điệp dữ liệu và tuân thủ các quy định của pháp luật có giá trị pháp lý tương đương với HĐLĐ bằng văn bản giấy. Quy định này tạo cơ sở để doanh nghiệp triển khai quy trình ký kết hợp đồng hoàn toàn trên môi trường số mà vẫn đảm bảo tính pháp lý.

HĐLĐ điện tử có giá trị pháp lý như HĐLĐ truyền thống do đó HĐLĐ điện tử cũng là sự thỏa thuận tự nguyện giữa NLĐ và NSDLĐ nhằm xác lập quan hệ lao động. Bên cạnh đó, HĐLĐ điện tử

cũng có những đặc điểm riêng gắn với tính chất “số hóa” của giao dịch hiện đại³.

Thứ nhất, HĐLĐ điện tử được thể hiện thông qua thông điệp, dữ liệu điện tử. HĐLĐ điện tử không tồn tại dưới dạng tài liệu giấy mà toàn bộ quá trình soạn thảo, ký kết và lưu trữ hợp đồng đều được thực hiện thông qua môi trường số. Thông tin, dữ liệu của HĐLĐ được lưu trữ, bảo quản bằng hệ thống công nghệ thông tin, có thể truy xuất, chuyển đổi thành HĐLĐ bằng văn bản giấy khi cần thiết.

Thứ hai, chủ thể tham gia giao kết, thực hiện HĐLĐ điện tử ngoài NLĐ, NSDLĐ như hợp đồng truyền thống, còn có sự tham gia của một chủ thể thứ ba là các nhà cung cấp dịch vụ mạng hoặc cơ quan chứng thực chữ ký điện tử. Chủ thể thứ ba này không tham gia vào quá trình đàm phán hay ký kết HĐLĐ điện tử mà nhiệm vụ của họ là hỗ trợ đảm bảo hợp đồng số hóa được coi là hợp lệ về mặt pháp lý.

Thứ ba, việc xác nhận sự thỏa thuận, thống nhất ý chí trong HĐLĐ điện tử được thực hiện thông qua cơ chế xác thực điện tử. Theo đó, các bên đồng ý giao kết HĐLĐ sẽ thực hiện việc xác thực định danh để đảm bảo đúng chủ thể giao kết HĐLĐ và ký hợp đồng bằng chữ ký số.

Thứ tư, HĐLĐ điện tử có thể giao kết, thực hiện rất linh hoạt. Các bên chủ thể giao kết HĐLĐ không cần phải gặp nhau trực tiếp mà có thể thực hiện việc ký kết trực tuyến một cách tiện lợi và nhanh chóng từ mọi địa điểm và mọi thời điểm.

Thứ năm, việc giao kết HĐLĐ điện tử phụ thuộc vào hạ tầng công nghệ và nền tảng số, đồng thời gắn với yêu cầu bảo mật để đảm bảo an toàn thông tin của khách hàng và dữ liệu HĐLĐ.

2.2. Quy định pháp luật về giao kết và thực hiện đồng lao động điện tử

Về nguyên tắc giao kết và thực hiện HĐLĐ điện tử, việc giao kết và thực hiện HĐLĐ điện tử phải tuân theo quy định của pháp luật về lao động, pháp luật về giao dịch điện tử và pháp luật về an toàn thông tin mạng, dữ liệu, bảo vệ dữ liệu cá nhân và về

lưu trữ⁴. Dù được xác lập dưới dạng thông điệp dữ liệu và được ký kết thông qua phương tiện điện tử, HĐLĐ điện tử vẫn chịu sự điều chỉnh đầy đủ của BLLĐ đối với nội dung, điều kiện giao kết, hiệu lực và các vấn đề liên quan đến việc thực hiện HĐLĐ. Do đó, HĐLĐ điện tử vẫn đòi hỏi việc giao kết phải đúng chủ thể, đúng thẩm quyền, bảo đảm nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng. Ngoài ra, quá trình giao kết HĐLĐ điện tử cũng phải tuân thủ các điều kiện về xác thực, chữ ký điện tử, tính toàn vẹn và khả năng truy xuất dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử và những yêu cầu của việc bảo mật an toàn thông tin của khách hàng, khả năng tra cứu và lưu trữ hợp đồng. HĐLĐ điện tử phải được gửi cho NLĐ và NSDLĐ dưới hình thức thông điệp dữ liệu thông qua phương tiện điện tử phù hợp theo thỏa thuận của các bên. Khuyến khích sử dụng HĐLĐ điện tử thay thế cho HĐLĐ bằng văn bản giấy trong quản trị nhân sự của NSDLĐ, trong giải quyết thủ tục hành chính liên quan đến HĐLĐ.

Về chủ thể tham gia giao kết, thực hiện HĐLĐ điện tử. Nghị định số 337/2025/NĐ-CP cũng làm rõ các chủ thể tham gia vào quá trình giao kết HĐLĐ điện tử, bao gồm NLĐ, NSDLĐ và nhà cung cấp eContract đảm bảo điều kiện quy định. NLĐ và NSDLĐ có thẩm quyền giao kết HĐLĐ theo quy định tại Điều 18 của BLLĐ năm 2019⁵. Điểm đặc biệt của chủ thể giao kết, thực hiện HĐLĐ điện tử so với hợp đồng truyền thống là có thêm nhà cung cấp eContract. Việc đưa nhà cung cấp dịch vụ hợp đồng điện tử vào như một chủ thể trong quy trình phản ánh rõ thực tế triển khai. HĐLĐ điện tử không chỉ là một tài liệu số mà là một quy trình công nghệ hoàn chỉnh, bao gồm các bước xác thực danh tính, ký số, lưu trữ dữ liệu và kiểm soát trạng thái giao dịch.

Về điều kiện, phương thức thực hiện giao kết HĐLĐ điện tử, pháp luật quy định như sau:

Một là, các yêu cầu về kỹ thuật đối với HĐLĐ điện tử. HĐLĐ điện tử được gắn mã định danh, xác thực danh tính của chủ thể giao kết hợp đồng, ký số, dấu thời gian gắn kèm với chữ ký số của chủ thể giao kết và chứng thực thông điệp dữ liệu của nhà

cung cấp eContract. Sau khi giao kết, trong thời hạn 24 giờ, HĐLĐ điện tử phải được gửi về Nền tảng HĐLĐ điện tử để gắn mã định danh (ID) theo quy định của Bộ Nội vụ. Để giao kết HĐLĐ điện tử, cả NSDLĐ và NLĐ đều phải có chữ ký số và sử dụng dịch vụ cấp dấu thời gian khi giao kết HĐLĐ điện tử⁶.

Hai là, yêu cầu đối với NLĐ và NSDLĐ khi giao kết HĐLĐ điện tử. NLĐ và NSDLĐ giao kết HĐLĐ điện tử phải có các giấy tờ tùy thân như thẻ căn cước công dân, căn cước điện tử hoặc tài khoản định danh điện tử mức độ 2. Người nước ngoài cần có hộ chiếu, thị thực nhập cảnh hoặc giấy tờ chứng minh miễn thị thực còn thời hạn. Đối với các tổ chức, doanh nghiệp cần có các quyết định thành lập hoặc giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh kèm giấy tờ tùy thân của người đại diện theo pháp luật⁷.

Ba là, yêu cầu đối với nhà cung cấp eContract phải đảm bảo đủ điều kiện và tư cách để tham gia phục vụ giao kết và chứng thực HĐLĐ điện tử. Nhà cung cấp dịch vụ eContract phải có giải pháp công nghệ để thu thập, so khớp và kiểm tra dữ liệu sinh trắc học (như vân tay, khuôn mặt, giọng nói...) với các thông tin, yếu tố sinh trắc học tương ứng trên giấy tờ tùy thân của chủ thể giao kết HĐLĐ⁸.

Về hiệu lực của HĐLĐ điện tử, HĐLĐ điện tử có hiệu lực từ thời điểm bên sau cùng ký số, dấu thời gian gắn kèm chữ ký số của các chủ thể tham gia giao kết và chứng thực thông điệp dữ liệu của nhà cung cấp eContract vào HĐLĐ điện tử, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác⁹. Kể từ thời điểm HĐLĐ điện tử có hiệu lực, quan hệ lao động giữa NLĐ và NSDLĐ được xác lập hợp pháp, làm phát sinh đầy đủ quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm pháp lý của các bên. Thực tế việc kiểm soát chính xác thời điểm hiệu lực không chỉ có ý nghĩa pháp lý mà còn ảnh hưởng đến nhiều quy trình nội bộ trong doanh nghiệp như tính lương, tham gia bảo hiểm hoặc quản lý thời gian làm việc.

Về chuyển đổi hình thức giữa HĐLĐ bằng văn bản giấy và HĐLĐ điện tử. Pháp luật hiện hành cho phép chuyển đổi HĐLĐ từ văn bản giấy thành

HĐLĐ điện tử và ngược lại. HĐLĐ điện tử được chuyển đổi từ HĐLĐ bằng văn bản giấy phải đảm bảo các điều kiện theo quy định tại khoản 1 Điều 12 Luật Giao dịch điện tử năm 2023. Ngoài ra, còn phải đảm bảo yêu cầu chủ thể giao kết HĐLĐ bằng văn bản phải được xác thực theo quy định của pháp luật về định danh và xác thực điện tử, HĐLĐ được chuyển đổi phải được ký số bởi người có thẩm quyền của NSDLĐ để xác nhận tính chính xác, đầy đủ so với bản gốc và chịu trách nhiệm trước pháp luật về nội dung chuyển đổi. HĐLĐ điện tử sau khi được chuyển đổi phải được gắn ID¹⁰. HĐLĐ bằng văn bản giấy được chuyển đổi từ HĐLĐ điện tử thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều 12 Luật Giao dịch điện tử. Đồng thời, hệ thống thông tin phục vụ việc chuyển đổi phải có chức năng chuyển đổi từ thông điệp dữ liệu sang văn bản giấy. HĐLĐ được chuyển đổi nếu đáp ứng đầy đủ các điều kiện pháp luật quy định sẽ có giá trị như bản gốc.

Về sửa đổi, bổ sung, tạm hoãn, chấm dứt HĐLĐ điện tử. Nghị định số 337/2025/NĐ-CP quy định cả việc sửa đổi, bổ sung, tạm hoãn, chấm dứt HĐLĐ đối với trường hợp HĐLĐ đã được giao kết thông qua phương tiện dữ liệu điện tử và HĐLĐ được giao kết bằng văn bản giấy nhưng được sửa đổi, bổ sung, tạm hoãn, chấm dứt HĐLĐ thông qua hình thức thông điệp dữ liệu. Đối với HĐLĐ đã được giao kết thông qua phương tiện điện tử thì việc sửa đổi, bổ sung, tạm hoãn, chấm dứt HĐLĐ điện tử được thực hiện như đối với việc giao kết HĐLĐ điện tử. Nếu HĐLĐ được giao kết bằng văn bản giấy thì việc sửa đổi, chấm dứt HĐLĐ thông qua hình thức thông điệp dữ liệu được thực hiện theo trình tự: i) Chuyển đổi HĐLĐ bằng văn bản giấy sang HĐLĐ điện tử theo quy định pháp luật; ii) Sửa đổi, chấm dứt HĐLĐ điện tử sau khi được chuyển đổi được thực hiện như việc giao kết HĐLĐ điện tử theo quy định pháp luật¹¹.

3. Những khó khăn, thách thức khi triển khai thực hiện quy định pháp luật về hợp đồng lao động điện tử ở Việt Nam hiện nay

Ở Việt Nam, việc giao kết HĐLĐ điện tử thông

qua chữ ký số đã được áp dụng trước thời điểm Chính phủ ban hành Nghị định số 337/2025/NĐ-CP. Một số doanh nghiệp đặc biệt là các doanh nghiệp lớn, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực công nghệ, tài chính, ngân hàng đã triển khai quy trình ký HĐLĐ trực tuyến từ khâu tiếp nhận hồ sơ ứng viên, soạn thảo hợp đồng, ký điện tử, lưu trữ và đồng bộ với hệ thống quản trị nhân sự. Các cơ quan quản lý nhà nước cũng đã có những biện pháp hỗ trợ nhằm thúc đẩy các doanh nghiệp thực hiện việc chuyển đổi số, trong đó có việc giao kết, thực hiện HĐLĐ điện tử. Cục Thương mại điện tử và Kinh tế số (Bộ Công Thương) đã công bố Trục phát triển hợp đồng điện tử Việt Nam, mang lại nhiều lợi ích thiết thực như hỗ trợ kết nối, kiểm tra, xử lý và quản lý tập trung thông tin hợp đồng điện tử¹². Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (trước đây) đã triển khai Kế hoạch chuyển đổi số năm 2025, trong đó có việc phát triển nền tảng dữ liệu số về lao động, việc làm, an sinh xã hội, thúc đẩy việc xây dựng và ứng dụng HĐLĐ điện tử và khuyến khích NLĐ và NSDLĐ sử dụng hình thức ký kết này¹³.

Theo quy định tại Nghị định 337/2025/NĐ-CP, chậm nhất ngày 01/7/2026 nền tảng HĐLĐ điện tử chính thức được đưa vào vận hành và việc giao kết, thực hiện HĐLĐ điện tử cũng được thực hiện từ ngày này. Có thể nói đây là một xu thế tất yếu trong kỷ nguyên số, giúp nâng cao hiệu quả quản trị nhân lực, giảm chi phí quản trị, thúc đẩy xây dựng thị trường lao động minh bạch, linh hoạt, tạo tiền đề chuyển đổi số toàn diện trong lĩnh vực lao động. Tuy nhiên, việc triển khai trên thực tế còn gặp nhiều khó khăn, thách thức cần tiếp tục tìm giải pháp tháo gỡ.

Thứ nhất, khó khăn, thách thức về hạ tầng công nghệ và chi phí triển khai. Việc thực hiện HĐLĐ điện tử đòi hỏi doanh nghiệp phải đầu tư đáng kể vào hạ tầng công nghệ thông tin, bao gồm hệ thống phần mềm quản lý nhân sự tương thích, giải pháp ký số và các công cụ lưu trữ dữ liệu điện tử. Đối với nhiều doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp nhỏ và

vừa, đây là một gánh nặng tài chính không nhỏ. Bên cạnh đó, yêu cầu phải sử dụng dịch vụ từ các nhà cung cấp hợp đồng điện tử được cấp phép và thực hiện kết nối dữ liệu trực tiếp với Nền tảng HĐLĐ điện tử quốc gia làm gia tăng chi phí vận hành cũng như mức độ phụ thuộc vào bên thứ ba.

Thứ hai, khó khăn, thách thức về quy trình và thời gian xử lý dữ liệu. Nghị định đặt ra yêu cầu cao về tính kịp thời trong xử lý thông tin, theo đó dữ liệu hợp đồng phải được cập nhật lên hệ thống trong thời hạn ngắn (24 giờ) kể từ khi các bên hoàn tất việc ký kết. Điều này buộc doanh nghiệp phải tổ chức lại quy trình nội bộ theo hướng số hóa hoàn toàn, bảo đảm tính chính xác và tốc độ của dữ liệu, đồng thời loại bỏ các thói quen quản lý hồ sơ truyền thống như ký kết chậm hoặc hoàn thiện hồ sơ sau. Ngoài ra, việc chuyển đổi một khối lượng lớn HĐLĐ giấy sang định dạng điện tử theo tiêu chuẩn mới cũng đặt ra áp lực đáng kể về nhân lực, thời gian và chi phí.

Thứ ba, khó khăn, thách thức về pháp lý và bảo mật dữ liệu. Một trong những yêu cầu quan trọng của Nghị định số 337/2025/NĐ-CP là tăng cường xác thực danh tính thông qua các phương thức điện tử, bao gồm cả xác thực sinh trắc học đối với chủ thể ký kết. Điều này góp phần nâng cao tính an toàn pháp lý và khả năng “không thể chối bỏ” của hợp đồng, nhưng đồng thời cũng đòi hỏi doanh nghiệp phải áp dụng các giải pháp công nghệ xác thực tiên tiến, làm gia tăng chi phí và độ phức tạp trong vận hành. Bên cạnh đó, trách nhiệm bảo mật thông tin lao động đặt ra yêu cầu cao hơn đối với doanh nghiệp, nhất là trước nguy cơ rò rỉ dữ liệu hoặc tấn công mạng.

Thứ tư, khó khăn, thách thức về nguồn nhân lực và tâm lý xã hội. Việc triển khai HĐLĐ điện tử không chỉ là vấn đề kỹ thuật mà còn liên quan trực tiếp đến yếu tố con người. Trên thực tế, một bộ phận NLĐ, đặc biệt là lao động phổ thông, còn hạn chế về kỹ năng số, gặp khó khăn trong việc sử dụng chữ ký điện tử hoặc thực hiện các thao tác xác thực trên thiết bị di động. Đồng thời, tâm lý e ngại thay đổi và thói quen sử dụng văn bản giấy truyền thống vẫn

còn phổ biến, dẫn đến sự thiếu tin tưởng vào giá trị pháp lý của HĐLĐ điện tử, từ đó ảnh hưởng đến hiệu quả triển khai trong thực tiễn.

Thứ năm, khó khăn, thách thức về đồng bộ và kết nối dữ liệu. Việc vận hành hiệu quả hệ thống HĐLĐ điện tử phụ thuộc lớn vào khả năng kết nối và chia sẻ dữ liệu giữa các chủ thể liên quan, bao gồm doanh nghiệp, nhà cung cấp eContract, Nền tảng HĐLĐ điện tử quốc gia và các cơ quan quản lý nhà nước. Tuy nhiên, trong điều kiện hiện nay, sự đồng bộ giữa các hệ thống này chưa thực sự hoàn thiện, tiềm ẩn nguy cơ gián đoạn hoặc sai lệch dữ liệu, từ đó ảnh hưởng đến việc thực hiện các thủ tục liên quan đến lao động và an sinh xã hội.

4. Một số giải pháp khi triển khai thực hiện hợp đồng lao động điện tử ở Việt Nam hiện nay

Một là, cần có các giải pháp hỗ trợ về kỹ thuật và tài chính nhằm giảm gánh nặng cho doanh nghiệp. Nhà nước cần ban hành cơ chế khuyến khích, hỗ trợ doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp nhỏ và vừa, trong việc đầu tư hạ tầng công nghệ thông tin phục vụ giao kết HĐLĐ điện tử, như chính sách ưu đãi thuế, hỗ trợ chi phí chuyển đổi số hoặc cung cấp các nền tảng dùng chung với chi phí hợp lý. Việc đa dạng hóa các nhà cung cấp eContract được cấp phép cũng là giải pháp quan trọng nhằm tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh, góp phần giảm chi phí và nâng cao chất lượng dịch vụ.

Hai là, cơ quan nhà nước có thẩm quyền cần ban hành hướng dẫn chi tiết về quy trình giao kết, cập nhật và quản lý HĐLĐ điện tử, trong đó quy định rõ các bước thực hiện, trách nhiệm của từng chủ thể và cơ chế xử lý trong trường hợp phát sinh sự cố kỹ thuật. Ngoài ra, cần xem xét điều chỉnh một số yêu cầu về thời hạn xử lý dữ liệu theo hướng phù hợp với điều kiện thực tiễn, đặc biệt trong giai đoạn đầu triển khai. Về phía doanh nghiệp, cần chủ động tái cấu trúc quy trình quản lý nhân sự theo hướng số hóa, tăng cường đào tạo nhân sự phụ trách nhằm bảo đảm tính kịp thời và chính xác trong xử lý dữ liệu.

Ba là, tiếp tục hoàn thiện khung pháp lý liên quan đến HĐLĐ điện tử đảm bảo thống nhất, đồng

bộ với pháp luật về giao dịch điện tử và an ninh mạng, tăng cường các biện pháp bảo đảm an toàn thông tin. Cần cụ thể hóa các quy định về giá trị pháp lý của các loại chữ ký điện tử, xác định rõ tiêu chuẩn kỹ thuật và mức độ tin cậy tương ứng nhằm tạo cơ sở pháp lý thống nhất trong áp dụng. Ngoài ra, cần có hướng dẫn chi tiết về việc sử dụng các phương thức xác thực điện tử, theo hướng bảo đảm cân bằng giữa yêu cầu an toàn và khả năng tiếp cận của doanh nghiệp. Về bảo mật dữ liệu, cần hoàn thiện các quy định về trách nhiệm của NSDLĐ trong việc bảo vệ thông tin cá nhân của NLĐ, tăng cường cơ chế giám sát, kiểm tra và xử lý vi phạm liên quan đến an ninh dữ liệu trong lĩnh vực lao động.

Bốn là, đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến và hướng dẫn thực hiện quy định về HĐLĐ điện tử, giúp NSDLĐ và NLĐ hiểu đúng, đầy đủ về quy định, quy trình và giá trị pháp lý của HĐLĐ điện tử. Đồng thời, tổ chức tập huấn, nâng cao năng

lực cho đội ngũ cán bộ quản lý, các doanh nghiệp, NLĐ, gỡ bỏ tâm lý e ngại khi triển khai thực hiện HĐLĐ điện tử.

Năm là, đẩy mạnh xây dựng và hoàn thiện hệ thống hạ tầng số quốc gia theo hướng liên thông, tích hợp. Cơ quan nhà nước cần bảo đảm việc xây dựng và vận hành Nền tảng HĐLĐ điện tử quốc gia theo đúng lộ trình, thiết lập cơ chế kết nối hiệu quả giữa nền tảng này với các hệ thống dữ liệu liên quan, đặc biệt là hệ thống của cơ quan bảo hiểm xã hội và các cơ quan quản lý lao động. Bên cạnh đó, cần ban hành quy định rõ ràng về chuẩn dữ liệu, giao thức kết nối và trách nhiệm chia sẻ thông tin giữa các chủ thể nhằm bảo đảm tính thống nhất và chính xác của dữ liệu. Việc tăng cường ứng dụng công nghệ số trong quản lý nhà nước về lao động, gắn với xây dựng cơ sở dữ liệu lao động quốc gia, sẽ là nền tảng quan trọng để nâng cao hiệu quả triển khai HĐLĐ điện tử trong thời gian tới ■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

¹Khoản 1 Điều 14 Bộ luật Lao động năm 2019.

²Khoản 1 Điều 3 Nghị định 337/2025/NĐ-CP.

³Thành Ngọc Thu Ánh (2025). Một số vấn đề pháp lý đặt ra đối với hợp đồng lao động điện tử trong bối cảnh chuyển đổi số. Truy cập tại <https://ojs.tapchicongthuong.vn/vi/ojs-post/mot-so-van-de-phap-ly-dat-ra-doi-voi-hop-dong-lao-dong-dien-tu-trong-boi-can-chuyen-doi-so-420572.htm>

⁴Khoản 1 Điều 4 Nghị định 337/2025/NĐ-CP.

⁵Điều 4 Nghị định 337/2025/NĐ-CP.

⁶Điều 4, Điều 6 Nghị định 337/2025/NĐ-CP.

⁷Khoản 2 Điều 6 Nghị định 337/2025/NĐ-CP.

⁸Khoản 1 và khoản 3 Điều 6 Nghị định 337/2025/NĐ-CP.

⁹Điều 76 Nghị định 337/2025/NĐ-CP.

¹⁰Khoản 1 Điều 8 Nghị định 337/2025/NĐ-CP.

¹¹Điều 9 Nghị định 337/2025/NĐ-CP.

¹²Cục Thương mại điện tử và Kinh tế số - Bộ Công Thương (2024). Trục phát triển hợp đồng điện tử Việt Nam: Kết quả và định hướng tương lai. Nhà xuất bản Công Thương, Hà Nội

¹³Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2024). Quyết định số 243/QĐ-BLĐTBXH ngày 26/12/2024 Ban hành kế hoạch chuyển đổi số năm 2025.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

Chính phủ (2025). Nghị định 337/2025/NĐ-CP ngày 24/12/2025 của Chính phủ quy định về hợp đồng lao động điện tử.

Quốc hội (2019). Luật số 45/2019/QH14: Bộ luật Lao động, ban hành ngày 20/11/2019.

Quốc hội (2023). Luật số 20/2023/QH15: Luật Giao dịch điện tử, ban hành ngày 22/6/2023.

Ngày nhận bài: 5/3/2026

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 22/3/2026

Ngày chấp nhận đăng bài: 11/4/2026

VIETNAMESE LEGAL REGULATIONS ON ELECTRONIC LABOR CONTRACTS: CURRENT CHALLENGES AND DIFFICULTIES IN IMPLEMENTATION

● **NGUYEN THI PHUONG THUY**

University of Economics and Business Administration
- Thai Nguyen University

ABSTRACT:

In the context of accelerating digital transformation, electronic labor contracts have increasingly emerged as a prevalent method for establishing labor relations. The promulgation of Decree No. 337/2025/ND-CP by the Vietnamese Government has created a relatively comprehensive legal framework governing the formation and implementation of this type of contract. Nevertheless, practical application continues to encounter numerous difficulties and challenges relating to technological infrastructure, implementation costs, electronic authentication mechanisms, and information security requirements. This study analyzes the current legal regulations governing electronic labor contracts and critically evaluates the obstacles arising in their practical enforcement. The study further identifies limitations associated with uneven digital capacity among enterprises, inconsistencies in technical standards, and concerns regarding the legal validity and evidentiary value of electronically concluded agreements. Based on these findings, the study proposes several legal and institutional solutions aimed at improving the effectiveness, security, and consistency of implementing electronic labor contracts in Vietnam within the broader context of digital economic development.

Keywords: electronic labor contracts, electronic transactions, digital transformation.