

# PHÁP LUẬT VỀ CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG DO THAY ĐỔI CƠ CẤU, CÔNG NGHỆ TRƯỚC TÁC ĐỘNG CỦA TRÍ TUỆ NHÂN TẠO

HÀ MINH ANH<sup>1\*</sup> - VŨ MINH ĐỨC<sup>2\*\*</sup>

<sup>1</sup>Khoa Luật - Đại học Luật Hà Nội

Faculty of Law, Hanoi Law University

<sup>2</sup>Khoa Hành chính nhà nước - Đại học Luật Hà Nội

Faculty of State Administration, Hanoi Law University

Email: \*haminhanh11042001@gmail.com - \*\*minhducv811@gmail.com

Ngày nhận bài: 25/5/2026

Ngày sửa bài: 12/6/2026

Ngày duyệt đăng bài: 27/6/2026

## Tóm tắt:

Trong bối cảnh trí tuệ nhân tạo (AI) phát triển nhanh chóng tại Việt Nam, việc chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ đang đặt ra nhiều vấn đề mới trong thực tiễn, đặc biệt là hiện tượng “sa thải thuật toán”. Bài viết phân tích cơ sở lý luận, đánh giá thực trạng quy định và thực tiễn thực hiện pháp luật về vấn đề này theo Bộ luật Lao động năm 2019, đồng thời làm rõ những bất cập phát sinh dưới tác động của AI. Trên cơ sở các phương pháp phân tích, tổng hợp và so sánh pháp luật, kết quả nghiên cứu cho thấy, khung pháp luật hiện hành còn hạn chế như nội hàm “thay đổi công nghệ” chưa bao quát công nghệ phi vật chất, thiếu cơ chế minh bạch thuật toán và cơ chế đào tạo lại còn hình thức. Từ đó, bài viết đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật, góp phần bảo vệ hài hòa quyền lợi của người lao động trong kỷ nguyên số.

**Từ khóa:** chấm dứt hợp đồng lao động, trí tuệ nhân tạo, thay đổi cơ cấu, công nghệ, sa thải thuật toán.

## Law on termination of employment contracts due to structural and technological changes under the impact of artificial intelligence

### Abstract:

The rapid adoption of artificial intelligence in Vietnam is creating new legal issues concerning termination of employment contracts due to structural and technological changes, particularly algorithmic dismissal. This study analyzes the theoretical foundations, current regulations, and practical implementation of the 2019 Labor Code under the impact of AI. The findings indicate that the existing framework does not adequately cover intangible technologies, lacks requirements for algorithmic transparency and accountability, and provides only limited mechanisms for meaningful retraining. Employees also face difficulties accessing data and challenging automated employment decisions. The study recommends expanding the legal meaning of technological change, establishing transparency and human-oversight obligations, strengthening employers' burden of proof, improving retraining requirements, and introducing safeguards against algorithmic discrimination. These measures seek to balance managerial autonomy with employee protection in the digital era.

**Keywords:** termination of employment contracts, artificial intelligence, structural change, technological change, algorithmic dismissal.

## 1. Đặt vấn đề

Chấm dứt hợp đồng lao động (HĐLĐ) là sự kiện pháp lý có ý nghĩa đặc biệt, vừa kết thúc quan hệ lao động (QHLĐ) vừa tác động trực tiếp đến việc làm, thu nhập và đời sống của người lao động (NLĐ). Trong các trường hợp chấm dứt, chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu, công nghệ được đánh giá là phức tạp nhất do đan xen giữa quyền tự do quản trị của doanh nghiệp và quyền được bảo đảm việc làm của NLĐ.

Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, đặc biệt là sự lan tỏa của trí tuệ nhân tạo (Artificial Intelligence - AI), đang làm thay đổi căn bản cách thức công nghệ tác động đến tổ chức lao động. Nếu các làn sóng công nghệ trước đây chủ yếu thay đổi phương tiện và quy trình sản xuất, thì AI can thiệp trực tiếp vào các chức năng cốt lõi của quản trị nhân sự như phân công công việc, đánh giá hiệu suất và ra quyết định cá nhân. Trên bình diện quốc tế, đã xuất hiện hiện tượng “sa thải thuật toán” (algorithmic firing) - khái niệm hình thành từ các vụ việc tại Hà Lan và Hoa Kỳ, nơi NLĐ bị loại khỏi quá trình lao động một cách gián tiếp thông qua hệ thống dữ liệu và quyết định tự động (Hà Anh, 2021; De Stefano, 2019).

Tại Việt Nam, quy định pháp luật hiện hành về vấn đề này chủ yếu được thiết kế cho mô hình tái cấu trúc “hữu hình” (chuyển đổi máy móc, sáp nhập bộ phận, thay sản phẩm). Khi doanh nghiệp triển khai thuật toán, hệ thống chấm điểm hoặc điều phối tự động khiến NLĐ bị loại trừ dần, ranh giới giữa các căn cứ chấm dứt trở nên khó xác định, làm phát sinh khoảng trống về tiêu chuẩn phân loại, nghĩa vụ chứng minh và cơ chế bảo vệ quyền của NLĐ. Đến năm 2024 đã có khoảng 170.000 doanh nghiệp Việt Nam (chiếm 18%) triển khai giải pháp AI; riêng chín tháng đầu năm 2025, ít nhất 15 ngân hàng cắt giảm gần 7.500 nhân viên gắn với chuyển đổi số (Hàng Anh, 2025; Minh Dũng, 2026).

Từ thực tiễn đó, bài viết tập trung làm rõ cơ sở lý luận, phân tích thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện tại Việt Nam, từ đó đề xuất các kiến nghị hoàn thiện. Về phương pháp, bài viết sử dụng phương pháp phân tích - tổng hợp để làm rõ nội dung các quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 và văn bản hướng dẫn; phương pháp so sánh pháp luật để tham chiếu kinh nghiệm của một số quốc gia; và phương pháp nghiên cứu tình huống thông qua một số vụ việc, bản án thực tiễn.

## 2. Cơ sở lý luận về chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ trước tác động của trí tuệ nhân tạo

Theo Quyết định số 127/QĐ-TTg ngày 26/01/2021, AI được xác định là một trong những lĩnh vực công nghệ nền tảng của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư (Thủ tướng Chính phủ, 2021). Dưới góc độ học thuật, AI có thể được hiểu là hệ thống công nghệ dựa trên dữ liệu và thuật toán, có khả năng học hỏi và đưa ra các quyết định hoặc khuyến nghị quyết định ở những mức độ nhất định, tác động trực tiếp hoặc gián tiếp đến quá trình tổ chức, quản lý và sử dụng lao động của doanh nghiệp.

Trên cơ sở đó, có thể định nghĩa: chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu, công nghệ trước tác động của AI là trường hợp người sử dụng lao động (NSDLĐ) chấm dứt HĐLĐ do việc ứng dụng AI và các công nghệ số liên quan làm phát sinh nhu cầu thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động hoặc thay đổi quy trình, công nghệ, dẫn đến vị trí việc làm không còn phù hợp. Về mặt học lý, “sa thải thuật toán” cần được định vị như một dạng thức nằm giữa hai chế định truyền thống: không phải là kỷ luật sa thải do lỗi của NLĐ, cũng không thuần túy là chấm dứt vì lý do kinh tế hữu hình, mà phát sinh từ một chuỗi quyết định kỹ thuật do AI tạo lập. Chính tính “trung gian hóa bằng thuật toán” này làm mờ mối liên hệ nhân quả giữa hành vi của NSDLĐ và hậu quả mất việc của NLĐ, khiến các chế định hiện hành khó áp dụng trực tiếp (Estlund, 2021; OECD, 2024).

Chấm dứt HĐLĐ trong bối cảnh này mang 4 đặc điểm cơ bản: (i) là sự kết thúc sớm hiệu lực của

HĐLĐ, không xuất phát từ lỗi của NLĐ mà từ quyết định mang tính hệ thống của NSDLĐ; (ii) hệ quả pháp lý mang tính lan tỏa, tác động đồng thời đến nhiều NLĐ, đến QHĐ tập thể và quỹ bảo hiểm xã hội; (iii) tồn tại khoảng trống pháp lý về bảo vệ quyền lợi NLĐ khi AI thay đổi nội dung công việc một cách gián tiếp; và (iv) nguyên nhân chấm dứt khó nhận diện trong môi trường số. Trên cơ sở đó, pháp luật cần được xây dựng trên các nguyên tắc: bảo vệ NLĐ; cân bằng lợi ích giữa các bên; minh bạch và trách nhiệm giải trình về hệ thống AI; không phân biệt đối xử thuật toán; và phân bổ rủi ro công nghệ công bằng giữa Nhà nước, doanh nghiệp và NLĐ.

### 3. Thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện ở Việt Nam

#### 3.1. Về căn cứ chấm dứt

Theo khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2019, “thay đổi cơ cấu, công nghệ” gồm: thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động; thay đổi quy trình, công nghệ, máy móc, thiết bị sản xuất, kinh doanh gắn với ngành, nghề; và thay đổi sản phẩm hoặc cơ cấu sản phẩm (Quốc hội, 2019). Cách diễn đạt này phản ánh mô hình sản xuất - quản trị truyền thống, gắn với các yếu tố vật chất, dễ nhận diện (Nguyễn Hữu Chí & Nguyễn Văn Bình, 2021).

Trong bối cảnh AI, quy định bộc lộ hai bất cập. Một là, các yếu tố như hệ thống học máy, thuật toán dự báo, phần mềm ra quyết định tự động không biểu hiện dưới dạng máy móc, thiết bị hữu hình, nên khó xác định liệu việc triển khai AI có thỏa mãn căn cứ “thay đổi công nghệ” theo Điều 42 hay không. Hai là, pháp luật chưa đưa ra tiêu chí định tính hoặc định lượng để đánh giá khi nào việc triển khai AI đủ điều kiện làm căn cứ chấm dứt HĐLĐ. Khoảng trống này tiềm ẩn rủi ro NSDLĐ viện dẫn “ứng dụng AI” như một cái cớ để hợp pháp hóa cắt giảm nhân sự (Đặng Thị Loan, 2025).

#### 3.2. Về trình tự, thủ tục

BLLĐ năm 2019 thiết lập hệ thống thủ tục tương đối toàn diện: xây dựng phương án sử dụng lao động và ưu tiên đào tạo lại khi có chỗ làm việc mới; trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện NLĐ và thông báo trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và NLĐ; ban hành quyết định bằng văn bản; và thanh toán đầy đủ các khoản trong thời hạn luật định (Quốc hội, 2019). Cơ chế đối thoại tại nơi làm việc bổ sung thêm một kênh kiểm soát mang tính phòng ngừa (Chính phủ, 2020 & 2022).

Tuy nhiên, các thủ tục này bộc lộ 3 điểm yếu khi đặt trong môi trường AI. Một là, khái niệm “nhiều NLĐ” chưa được làm rõ về tiêu chí định lượng. Hai là, cơ quan quản lý cấp tỉnh không được trao thẩm quyền đánh giá nội dung thay đổi công nghệ mà chỉ tiếp nhận thông tin, dẫn đến giám sát thực chất gần như không có. Ba là, đối thoại tại nơi làm việc vẫn mang tính tham vấn, không ràng buộc; pháp luật cũng chưa quy định nghĩa vụ công khai thông tin về các hệ thống AI có ảnh hưởng trực tiếp đến việc làm.

#### 3.3. Về hậu quả pháp lý

Khi chấm dứt đúng pháp luật, NLĐ làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên được hưởng trợ cấp mất việc làm, mỗi năm làm việc bằng một tháng tiền lương nhưng tối thiểu bằng hai tháng tiền lương. Khi chấm dứt trái pháp luật, NSDLĐ phải nhận NLĐ trở lại làm việc, trả tiền lương cho thời gian không được làm việc và bồi thường ít nhất hai tháng tiền lương (Quốc hội, 2019). Luật Việc làm năm 2025 tiếp tục cập nhật cơ chế bảo hiểm thất nghiệp và hỗ trợ việc làm (Quốc hội, 2025a).

Tuy vậy, hệ thống chế tài hiện hành chưa thiết kế quy định về hậu quả pháp lý riêng cho hành vi “cho thôi việc trái luật” trong tái cơ cấu, công nghệ. Đáng lưu ý hơn, khi nguyên nhân chấm dứt được “trung gian hóa” qua thuật toán, gánh nặng chứng minh trên thực tế bị dịch chuyển bất lợi về phía NLĐ, do NLĐ gần như không thể tiếp cận dữ liệu và logic vận hành của hệ thống AI để chứng minh quyết định

là tùy tiện hay phân biệt đối xử. Hệ quả là AI có nguy cơ trở thành “vỏ bọc pháp lý” hợp thức hóa các quyết định sai trái chủ quan, làm vô hiệu hóa trên thực tế cơ chế bảo vệ NLĐ.

### 3.4. Về thực tiễn thực hiện

Thực tiễn áp dụng pháp luật cho thấy bức tranh hai mặt. Về mặt tích cực, một số doanh nghiệp, đặc biệt trong ngành ngân hàng, đã thực hiện đầy đủ nghĩa vụ pháp lý khi tái cấu trúc nhân sự. Trong Bản án số 66/2024/LĐ-PT, Tòa án đã công nhận tính hợp pháp của quyết định chấm dứt khi doanh nghiệp thực hiện đầy đủ các bước theo luật định (Tòa án Nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, 2024). Tư duy này tiếp nối từ vụ Vinasun - Grab (xét xử năm 2020), nơi Tòa án xác định trách nhiệm pháp lý dựa trên bản chất quan hệ và mức độ điều hành thực tế, không phụ thuộc vào tên gọi hợp đồng.

Tuy nhiên, vẫn tồn tại nhiều hạn chế. Thứ nhất, làn sóng cắt giảm lao động diễn ra ồ ạt dù chưa có đánh giá tác động đầy đủ: Sacombank giảm hơn 1.000 nhân sự so với năm 2019, Thế Giới Di Động giảm 1.754 nhân sự sau tái cấu trúc (Thái Linh, 2025). Thứ hai, nghĩa vụ đào tạo lại còn hình thức: chỉ khoảng một nửa NLĐ cảm thấy được tạo điều kiện học về AI bài bản (Uyên Điều, 2024), trong khi mô hình đào tạo truyền thống khiến tới 86% nhân sự quên phần lớn nội dung đã học chỉ sau 30 ngày (Hà Linh, 2025). Thứ ba, vai trò của công đoàn còn mờ nhạt. Thứ tư, lao động trên 40 tuổi là nhóm dễ tổn thương nhất, với 19% bị cắt giảm trong năm 2025 (Hồng Chiêu, 2025).

Các hạn chế trên bắt nguồn từ nhiều nguyên nhân có tính cấu trúc: tốc độ phát triển công nghệ vượt tốc độ hoàn thiện pháp luật; tư duy lập pháp thiên về quản lý hình thức; năng lực giám sát chưa theo kịp môi trường quản trị bằng thuật toán; cùng với chính sách an sinh, đào tạo nghề chưa hướng tới hỗ trợ chuyển đổi nghề và chế tài chưa đủ mạnh.

## 4. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật

### 4.1. Mở rộng nội hàm “thay đổi cơ cấu, công nghệ” theo hướng bao quát công nghệ phi vật chất

Cần sửa đổi khoản 1 Điều 42 BLLĐ năm 2019 theo hướng làm rõ việc ứng dụng công nghệ số, tự động hóa và AI gắn với tổ chức, quản trị và phân bổ lao động cũng được coi là một hình thức “thay đổi công nghệ”, nếu làm thay đổi đáng kể nhu cầu sử dụng lao động. Đồng thời, ban hành văn bản hướng dẫn quy định tiêu chí định tính và định lượng - như phạm vi nhiệm vụ bị thay thế, tỷ lệ quy trình được tự động hóa, mức độ thay đổi yêu cầu kỹ năng - để đánh giá khi nào việc triển khai AI đủ điều kiện làm căn cứ chấm dứt. Việc mở rộng này không nhằm mở rộng quyền cho thôi việc, mà đặt căn cứ chấm dứt trong khuôn khổ kiểm soát chặt chẽ hơn.

### 4.2. Bổ sung nguyên tắc minh bạch thuật toán, trách nhiệm giải trình và “con người kiểm soát”

Tham khảo Điều 22 Quy định chung về Bảo vệ Dữ liệu của Liên minh Châu Âu (GDPR) và các đề xuất gần đây về quản lý thuật toán tại nơi làm việc (Veale, 2023), pháp luật Việt Nam cần ghi nhận: (i) nguyên tắc minh bạch và trách nhiệm giải trình của NSDLĐ về tiêu chí, dữ liệu và logic vận hành của hệ thống AI dùng để lựa chọn NLĐ bị cắt giảm; (ii) nguyên tắc “con người kiểm soát” (human-in-the-loop), theo đó con người giữ vai trò quyết định cuối cùng; và (iii) quyền của NLĐ được yêu cầu giải thích, khiếu nại, khởi kiện đối với các quyết định chấm dứt có yếu tố AI. Định hướng này phù hợp khi Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025 có hiệu lực từ ngày 01/01/2026, tạo cơ sở hình thành khung pháp lý đồng bộ giữa lao động, quản trị dữ liệu và quyền riêng tư tại nơi làm việc (Quốc hội, 2025b).

### 4.3. Hoàn thiện cơ chế đào tạo lại và chuyển đổi việc làm

Cần chuyển nghĩa vụ đào tạo lại từ tính chất “khuyến khích” sang nghĩa vụ pháp lý cụ thể, có thể kiểm soát. Cụ thể: (i) xác định tiêu chí “đào tạo lại hợp lý”, gồm thời gian đào tạo tối thiểu tương xứng

với mức độ thay đổi công việc, nội dung gắn với kỹ năng mới phát sinh từ AI và khả năng bố trí việc làm sau đào tạo; (ii) làm rõ nghĩa vụ chứng minh của NSDLĐ về việc đã đánh giá khả năng đào tạo lại, chuyển đổi công việc trước khi chấm dứt HĐLĐ; và (iii) tăng cường phối hợp giữa NSDLĐ, cơ sở đào tạo nghề và cơ quan quản lý nhà nước trong xây dựng chương trình kỹ năng số.

#### **4.4. Tăng cường quyền lực thực chất của tổ chức đại diện người lao động**

Tham khảo mô hình “đồng quyết định” (co-determination) của Đức - nơi Hội đồng lao động (Betriebsrat) tham gia thương lượng kế hoạch xã hội khi sa thải tập thể - pháp luật Việt Nam cần trao cho công đoàn cơ sở: quyền yêu cầu NSDLĐ điều chỉnh phương án sử dụng lao động khi chưa bảo đảm quyền lợi NLĐ; quyền tiếp cận đầy đủ thông tin về hệ thống AI có khả năng ảnh hưởng đến việc làm; và quyền mời chuyên gia độc lập đánh giá phương án ứng dụng AI. Đồng thời, cần cân nhắc kéo dài thời gian thông báo trước theo quy mô sa thải (tham khảo Đạo luật WARN của Hoa Kỳ với thời hạn 60 ngày cho sa thải lớn) thay vì giữ chung mức 30 ngày như hiện nay.

#### **4.5. Thiết lập Quỹ hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp do tác động của trí tuệ nhân tạo**

Kinh nghiệm quốc tế cho thấy, nhiều quốc gia đã xây dựng cơ chế tài chính chuyên biệt: Singapore vận hành Quỹ Phát triển Kỹ năng (Skills Development Fund) từ năm 1979 và chương trình SkillsFuture; Đức ban hành Luật Cơ hội đủ điều kiện (Qualifizierungschancengesetz, 2019) hỗ trợ chi phí đào tạo và trợ cấp tiền lương. Tại Việt Nam, có thể nghiên cứu thành lập Quỹ Chuyển đổi Nghề nghiệp do NSDLĐ đóng góp theo tỷ lệ phần trăm quỹ lương, kết hợp ngân sách nhà nước và một phần đóng góp của NLĐ, dùng để tài trợ các chương trình đào tạo lại, hướng nghiệp và chuyển đổi việc làm cho NLĐ bị ảnh hưởng bởi AI.

### **5. Kết luận**

Chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu, công nghệ trước tác động của AI là vấn đề pháp lý mới, phản ánh sự dịch chuyển bản chất “thay đổi công nghệ” từ hình thái hữu hình sang vô hình. Kết quả nghiên cứu cho thấy, hệ thống pháp luật Việt Nam tuy đã có khung điều chỉnh tương đối đầy đủ, song chủ yếu thiết kế cho mô hình truyền thống, chưa theo kịp các dạng biến đổi do AI mang lại. Việc hoàn thiện pháp luật cần thực hiện đồng bộ giữa mở rộng nội hàm khái niệm, bổ sung nguyên tắc minh bạch thuật toán, chuyển nghĩa vụ đào tạo lại thành nghĩa vụ pháp lý cụ thể, trao quyền thực chất cho tổ chức đại diện NLĐ và thiết lập quỹ hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp, nhằm bảo đảm hài hòa giữa đổi mới công nghệ và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của NLĐ trong kỷ nguyên số ■

### **TÀI LIỆU THAM KHẢO:**

- Chính phủ. (2020). Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.
- Chính phủ. (2022). Nghị định số 35/2022/NĐ-CP ngày 28/5/2022 quy định về quản lý khu công nghiệp và khu kinh tế.
- Đặng Thị Loan. (2025). Bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư ở Việt Nam (Luận án tiến sĩ). Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
- Hà Anh. (2021). Tòa án Hà Lan quy định tài xế Uber là người lao động. Báo Lao động. <https://laodong.vn/ldt/doi-song/toa-an-ha-lan-quy-dinh-tai-xe-uber-la-nguoi-lao-dong-953083.lđo>
- Hà Linh. (2025). AI khiến doanh nghiệp Việt phải đào tạo lại nhân viên. Kênh14. <https://kênh14.vn/ai-khien-doanh-nghiep-viet-phai-dao-tao-lai-nhan-vien-215250729235850016.chn>
- Hằng Anh. (2025). Gần 170.000 doanh nghiệp Việt Nam đã ứng dụng AI. Tạp chí Kinh tế Việt Nam. <https://vneconomy.vn/gan-170000-doanh-nghiep-viet-nam-da-ung-dung-ai.htm>

- Hồng Chiêu. (2025). Lao động trên 40 tuổi bị cắt giảm nhiều nhất năm 2025. Báo Điện tử VnExpress. <https://vnexpress.net/lao-dong-tren-40-tuoi-bi-cat-giam-nhieu-nhat-nam-2025-5002504.html>
- Minh Dũng. (2026). Ngân hàng ô ạt tuyển dụng sau làn sóng tinh giản nhân sự. Tạp chí Điện tử Đầu tư Tài chính - VietnamFinance. <https://vietnamfinance.vn/ngan-hang-o-at-tuyen-dung-sau-lan-song-tinh-gian-nhan-su-d138498.html>
- Nguyễn Hữu Chí và Nguyễn Văn Bình. (2021). Bình luận khoa học Bộ luật Lao động năm 2019. Nhà xuất bản Tư pháp.
- Quốc hội. (2019). Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019.
- Quốc hội. (2025a). Luật Việc làm số 74/2025/QH15 ngày 16/6/2025.
- Quốc hội. (2025b). Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân số 91/2025/QH15 ngày 26/6/2025.
- Thái Linh. (2025). Cần chính sách hỗ trợ người lao động trước tác động của AI. Báo Nhân dân. <https://nhandan.vn/can-chinh-sach-ho-tro-nguoi-lao-dong-truoc-tac-dong-cua-ai-post864953.html>
- Thủ tướng Chính phủ. (2021). Quyết định số 127/QĐ-TTg ngày 26/01/2021 ban hành Chiến lược quốc gia về nghiên cứu, phát triển và ứng dụng trí tuệ nhân tạo đến năm 2030.
- Tòa án Nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh. (2024). Bản án số 66/2024/LĐ-PT về tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.
- Uyên Điều. (2024). AI và môi trường làm việc: Người lao động đang tiến lên - Doanh nghiệp đã sẵn sàng. Anphabe. <https://stavian.anphabe.com/p/ai-and-moi-truong-lam-viec-nguoi-lao-dong-dang-tien-len-doanh-nghiep-da-san-sang>
- De Stefano, V. (2019). Negotiating the algorithm: Automation, artificial intelligence and labour protection. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 41(1), 15-46.
- Estlund, C. (2021). *Technology, employee replacement, and the future of work*. Oxford University Press.
- OECD. (2024). *Using artificial intelligence in the workplace: Opportunities, risks and policy responses*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/73d417f9-en>
- Veale, M. (2023). Regulating algorithmic management. *European Labour Law Journal*, 14(3), 215-217.