PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG ĐIỆN TỬ VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA ĐỐI VỚI DOANH NGHIỆP

NGUYỄN NGỌC LAN
Trường Đại học Thủ đô Hà Nội

Nhận bài ngày 08/9/2026. Sửa chữa xong 10/10/2026. Duyệt đăng 22/10/2026.

Abstract

Amid ongoing digital transformation, businesses are increasingly concluding employment contracts with employees through electronic means. Electronic employment contracts offer significant advantages to both employers and employees by facilitating the digitalization of human resource management and improving administrative efficiency. This development is consistent with Vietnam's National Digital Transformation Program to 2025, with a vision to 2030, approved under Decision No. 749/QD-TTg. This article examines the legal framework governing electronic employment contracts, evaluates its achievements and remaining gaps, and identifies the principal challenges businesses face when concluding and implementing such contracts. Based on this analysis, it proposes solutions to improve the relevant legal framework and facilitate the effective use of electronic employment contracts in the context of digital transformation.

Keywords: *Businesses, challenges, digital transformation, electronic employment contracts.*

1. Đặt vấn đề

Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và quá trình chuyển đổi số đang tạo ra những thay đổi sâu rộng trong lĩnh vực lao động và việc làm. Sự phát triển của công nghệ thông tin, Internet và các nền tảng số thúc đẩy việc chuyển đổi từ giao dịch truyền thống sang giao dịch điện tử, trong đó hợp đồng lao động (HĐLĐ) điện tử trở thành phương thức giao kết hiện đại. Hình thức này giúp doanh nghiệp tiết kiệm chi phí, rút ngắn thời gian giao kết, nâng cao hiệu quả quản lý nhân sự và tạo thuận lợi cho việc tuyển dụng, sử dụng lao động ở nhiều địa điểm khác nhau.

Việc pháp luật công nhận giá trị pháp lý của HĐLĐ điện tử là bước tiến phù hợp với xu hướng phát triển của Chính phủ số, kinh tế số và xã hội số (Ngân Anh, 2025). Tuy nhiên, quá trình áp dụng vẫn đặt ra nhiều thách thức liên quan đến xác thực danh tính, bảo mật thông tin, giá trị pháp lý của chữ ký điện tử, lưu trữ dữ liệu, bảo vệ dữ liệu cá nhân và giá trị chứng cứ khi phát sinh tranh chấp. Bên cạnh đó, doanh nghiệp còn gặp khó khăn trong việc lựa chọn phương thức giao kết, xây dựng quy trình quản lý và bảo đảm tuân thủ pháp luật.

Trong bối cảnh chuyển đổi số quốc gia, việc nghiên cứu những khó khăn của doanh nghiệp và đánh giá tính hoàn thiện của pháp luật về HĐLĐ điện tử có ý nghĩa thiết thực. Qua đó, đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật nhằm xây dựng hành lang pháp lý đồng bộ, minh bạch, tạo điều kiện cho doanh nghiệp ứng dụng HĐLĐ điện tử hiệu quả, đồng thời bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong quan hệ lao động.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Khung pháp luật hiện hành về hợp đồng lao động điện tử

Trong bối cảnh chuyển đổi số, việc giao kết HĐLĐ điện tử ngày càng phổ biến, người sử dụng lao động đang cố gắng nỗ lực đơn giản hóa quy trình quản lý và thích ứng với sự phát triển của công nghệ (Trần Thị Nguyệt, 2025). Pháp luật về HĐLĐ điện tử tiếp tục được hoàn thiện nhằm bảo đảm tính pháp

Email: nnlan@daihocthudo.edu.vn

lý, an toàn, bảo mật và khả năng tiếp cận, qua đó tạo điều kiện thuận lợi cho các bên trong quá trình giao kết và thực hiện hợp đồng.

2.1.1. Giá trị pháp lý của hợp đồng lao động điện tử

Đây là vấn đề cốt lõi quyết định hiệu lực và khả năng áp dụng loại hợp đồng này trong thực tiễn. Theo khoản 1 Điều 14 Bộ luật Lao động năm 2019, HĐLĐ điện tử được giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới dạng thông điệp dữ liệu có giá trị có giá trị như hợp đồng bằng văn bản nếu đáp ứng đầy đủ các điều kiện theo quy định của pháp luật. Điều này có nghĩa là pháp luật thừa nhận tính hợp pháp của việc giao kết HĐLĐ thông qua môi trường điện tử. Giá trị pháp lý của HĐLĐ điện tử không chỉ phụ thuộc vào hình thức thể hiện mà còn phụ thuộc vào khả năng xác thực của chủ thể giao kết và tính toàn vẹn của dữ liệu điện tử (Giang Nam, 2022). Trường hợp, doanh nghiệp không chứng minh được người trực tiếp kí kết hoặc dữ liệu bị sửa đổi trái phép thì hợp đồng có thể xảy ra tranh chấp về hiệu lực. Tuy nhiên, thực tế vẫn tồn tại nhiều tranh chấp liên quan đến việc xác định tính hợp pháp và hiệu lực của hợp đồng điện tử, đặc biệt trong trường hợp không chứng minh được chủ thể ký kết hoặc dữ liệu hợp đồng bị thay đổi. Điều này cho thấy việc bảo đảm tính xác thực và toàn vẹn của dữ liệu điện tử có ý nghĩa đặc biệt quan trọng.

2.1.2. Xác định danh tính thực của các bên tham gia giao kết hợp đồng

Đối với HĐLĐ truyền thống, các bên thường trực tiếp ký kết nên việc xác định chủ thể khá đơn giản. Ngược lại, trong môi trường điện tử, việc giao kết hợp đồng thường được thực hiện thông qua email, phần mềm quản lý nhân sự hoặc các nền tảng trực tuyến, điều này dẫn đến nguy cơ chủ thể giao kết rất dễ bị mạo danh tính, sử dụng tài khoản trái phép hoặc chủ thể giao kết không đúng thẩm quyền. Trong nhiều trường hợp, người lao động (NLĐ) có thể phủ nhận việc ký hợp đồng hoặc cho rằng mình không trực tiếp thực hiện thao tác xác nhận giao kết, bởi vậy khi đó doanh nghiệp phải chứng minh được quá trình xác thực thông qua các dữ liệu như mã OTP, nhật ký hệ thống, lịch sử đăng nhập hoặc địa chỉ IP. Nếu không có cơ chế xác thực chặt chẽ, giá trị pháp lý của hợp đồng điện tử sẽ bị ảnh hưởng đáng kể.

2.1.3. Vấn đề chữ ký điện tử

Theo khoản 4 Điều 3 và khoản 1 Điều 22 Luật Giao dịch điện tử năm 2023 công nhận chữ ký điện tử được tồn tại dưới nhiều hình thức như chữ ký điện tử chuyên dùng, chữ ký số công cộng, chữ ký số chuyên dùng công vụ (Quốc hội, 2023). Việc sử dụng chữ ký số phải đáp ứng các yêu cầu của pháp luật và được xác nhận qua email, mã OTP hoặc thao tác "click đồng ý" trên môi trường điện tử. Tuy nhiên, giá trị pháp lý và giá trị chứng minh của các hình thức này không hoàn toàn giống nhau. Trong đó, chữ ký số được chứng thực bởi tổ chức cung cấp dịch vụ chứng thực chữ ký số thường có mức độ an toàn và độ tin cậy về thông điệp dữ liệu cao hơn. Trong khi đó, nhiều doanh nghiệp hiện nay chỉ sử dụng hình thức xác nhận đơn giản mà không có cơ chế định danh rõ ràng. Điều này làm phát sinh nguy cơ tranh chấp về ý chí tự nguyện của các bên trong quá trình giao kết hợp đồng.

2.1.4. Vấn đề bảo mật và lưu trữ dữ liệu điện tử cũng đặt ra nhiều thách thức pháp lý

Hợp đồng lao động điện tử được thiết lập dưới dạng các thông điệp dữ liệu dưới hình thức văn bản điện tử, tài liệu điện tử, chứng thứ điện tử, chứng từ điện tử, hợp đồng điện tử, thư điện tử, điện tín, điện báo, fax và hình thức trao đổi dữ liệu điện tử khác (Đào Mộng Điệp, 2020) trong đó chứa nhiều thông tin cá nhân quan trọng của NLĐ như số căn cước công dân, địa chỉ, tài khoản ngân hàng và thông tin bảo hiểm xã hội… Nếu hệ thống lưu trữ không bảo đảm an toàn, dữ liệu thì các thông tin đó có thể bị đánh cắp, rò rỉ hoặc sử dụng trái phép. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến quyền riêng tư của NLĐ mà còn làm phát sinh trách nhiệm pháp lý đối với doanh nghiệp theo Điều 4 Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân (Quốc hội, 2025). Đồng thời, doanh nghiệp phải bảo đảm khả năng lưu trữ và truy xuất dữ liệu hợp đồng trong suốt thời gian cần thiết để phục vụ công tác quản lý và giải quyết tranh chấp khi phát sinh.

2.1.5. Giá trị chứng cứ của hợp đồng lao động điện tử trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động

Theo quy định của pháp luật tố tụng, dữ liệu điện tử có thể được sử dụng làm chứng cứ nếu bảo

đảm tính toàn vẹn kể từ khi được khởi tạo lần đầu tiên dưới dạng một thông điệp dữ liệu hoàn chỉnh. Thông tin trong thông điệp được coi là toàn vẹn khi thông tin đó chưa bị thay đổi, trừ những thay đổi về hình thức phát sinh trong quá trình gửi, lưu trữ hoặc hiển thị thông điệp, dữ liệu (Quốc hội, 2023). Tuy nhiên, việc thu thập, kiểm tra và đánh giá chứng cứ điện tử trên thực tế còn khá phức tạp. Các cơ quan tố tụng yêu cầu doanh nghiệp chứng minh được nguồn gốc dữ liệu, thời điểm giao kết, quá trình xác thực và tính toàn vẹn của hợp đồng. Trong trường hợp dữ liệu bị chỉnh sửa hoặc không có cơ chế lưu vết đầy đủ, giá trị chứng minh của HĐLĐ điện tử sẽ bị hạn chế. Đây là một trong những khó khăn lớn đối với doanh nghiệp khi sử dụng HĐLĐ điện tử.

2.2. Vai trò của hợp đồng lao động điện tử trong bối cảnh chuyển đổi số tại các doanh nghiệp

2.2.1. Đối với người sử dụng lao động

Hợp đồng lao động điện tử đóng vai trò quan trọng trong quá trình chuyển đổi số tại doanh nghiệp. Việc áp dụng hình thức này giúp tiết kiệm chi phí in ấn, lưu trữ, quản lý hồ sơ và rút ngắn thời gian ký kết hợp đồng mà không cần gặp mặt trực tiếp. Đặc biệt, HĐLĐ điện tử phù hợp với doanh nghiệp có nhiều chi nhánh hoặc áp dụng mô hình làm việc từ xa. Đồng thời, việc số hóa hợp đồng tạo điều kiện thuận lợi cho quá trình tra cứu, cập nhật và quản lý thông tin nhân sự, hạn chế nguy cơ thất lạc, hư hỏng hồ sơ giấy. Bên cạnh đó, HĐLĐ điện tử góp phần nâng cao tính chuyên nghiệp, hiện đại hóa công tác quản trị nhân sự và thúc đẩy chuyển đổi số trong doanh nghiệp. Khi được giao kết, lưu trữ và quản lý theo đúng quy định pháp luật, hình thức hợp đồng này còn góp phần bảo đảm giá trị pháp lý, tạo thuận lợi cho việc chứng minh và giải quyết tranh chấp lao động khi phát sinh.

2.2.2. Đối với người lao động

Hợp đồng lao động điện tử mang lại nhiều lợi ích thiết thực cho NLĐ trong bối cảnh chuyển đổi số. Hình thức này cho phép NLĐ ký kết hợp đồng ở bất kỳ đâu mà không cần trực tiếp đến doanh nghiệp, đặc biệt thuận tiện đối với lao động làm việc từ xa, lao động thời vụ hoặc người ở xa nơi tuyển dụng. Qua đó, NLĐ tiết kiệm thời gian và chi phí đi lại. Ngoài ra, việc lưu trữ hợp đồng dưới dạng điện tử giúp NLĐ dễ dàng tra cứu, tải xuống và bảo quản thông tin, hạn chế nguy cơ thất lạc hợp đồng giấy. Dữ liệu điện tử được lưu vết trên hệ thống còn góp phần nâng cao tính minh bạch, hỗ trợ NLĐ bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp khi phát sinh tranh chấp. Đồng thời, HĐLĐ điện tử tạo điều kiện để NLĐ tiếp cận môi trường làm việc hiện đại, linh hoạt, góp phần thúc đẩy chuyển đổi số và nâng cao hiệu quả quản lý trong quan hệ lao động.

2.2.3. Đối với Nhà nước và xã hội

Hợp đồng lao động điện tử góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế số, xây dựng môi trường lao động hiện đại và nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước. Thông qua việc số hóa hợp đồng, cơ quan quản lý có thể thuận lợi hơn trong việc kiểm tra, thống kê thông tin lao động, phục vụ công tác quản lý lao động, bảo hiểm xã hội và thuế. Đồng thời, hình thức này giúp đơn giản hóa thủ tục hành chính, tiết kiệm thời gian, chi phí cho cơ quan quản lý và doanh nghiệp (Phạm Văn Cường, 2025). Việc lưu trữ dữ liệu điện tử còn góp phần tăng tính minh bạch, hạn chế nguy cơ giả mạo và thất lạc hồ sơ. Hơn nữa, HĐLĐ điện tử giúp giảm sử dụng giấy, góp phần bảo vệ môi trường và tạo điều kiện phát triển thị trường lao động linh hoạt, đáp ứng xu hướng toàn cầu hóa và làm việc từ xa. Vì vậy, hoàn thiện cơ chế pháp lý về HĐLĐ điện tử có ý nghĩa quan trọng trong việc thúc đẩy chuyển đổi số và phát triển kinh tế - xã hội bền vững.

2.3. Thách thức đối với doanh nghiệp khi giao kết hợp đồng lao động điện tử

Việc giao kết HĐLĐ điện tử (e-contract) mang lại nhiều lợi ích về tốc độ và chi phí nhưng doanh nghiệp cũng đối mặt với không ít thách thức thực tế. Cụ thể:

2.3.1. Tính pháp lý và tuân thủ quy định

Trong bối cảnh chuyển đổi số, pháp luật về HĐLĐ điện tử ngày càng được quan tâm nhằm hỗ trợ doanh nghiệp hiện đại hóa hoạt động quản trị. Tuy nhiên, một số quy định còn có thể dẫn đến cách hiểu và áp dụng chưa thống nhất, gây khó khăn cho doanh nghiệp. Theo đó, doanh nghiệp phải bảo đảm HĐLĐ điện tử đáp ứng các điều kiện pháp luật để có giá trị pháp lý tương đương hợp đồng bằng

văn bản, đặc biệt về chữ ký điện tử, tính toàn vẹn và lưu trữ thông điệp dữ liệu (Arnab K.Bsu, Nancy H.Chau, 2021). Luật Giao dịch điện tử công nhận giá trị pháp lý của thông điệp dữ liệu, trong khi Bộ luật Lao động cho phép giao kết HĐLĐ bằng phương tiện điện tử nếu đáp ứng điều kiện luật định (Quốc hội, 2023; 2019). Đồng thời, doanh nghiệp cần tuân thủ các quy định về bảo vệ dữ liệu cá nhân và an ninh mạng. Việc xác định, thực hiện đầy đủ các yêu cầu này vẫn là thách thức, làm gia tăng chi phí tuân thủ và khiến doanh nghiệp e ngại khi áp dụng HĐLĐ điện tử.

2.3.2. Hạ tầng công nghệ và bảo mật dữ liệu

Việc áp dụng HĐLĐ điện tử đặt ra nhiều thách thức về chi phí đầu tư hạ tầng công nghệ, xây dựng hệ thống bảo mật và quản lý dữ liệu. Bên cạnh đó, tình trạng thiếu nhân sự công nghệ thông tin có chuyên môn khiến doanh nghiệp gặp khó khăn trong đánh giá rủi ro, làm gia tăng nguy cơ rò rỉ thông tin cá nhân và bị tấn công mạng. Sự phụ thuộc vào các nền tảng công nghệ bên thứ ba (SaaS) cũng tiềm ẩn nguy cơ mất dữ liệu, thay đổi nội dung hợp đồng và gián đoạn hoạt động ký kết khi xảy ra sự cố. Ngoài ra, việc kiểm soát dữ liệu và bảo đảm tính toàn vẹn của hợp đồng có thể bị ảnh hưởng bởi sự cố kỹ thuật hoặc thay đổi hệ thống. Để khắc phục, doanh nghiệp cần đầu tư đào tạo nhân sự, tăng cường bảo mật và xây dựng phương án sao lưu dữ liệu. Tuy nhiên, các giải pháp này làm gia tăng chi phí, đòi hỏi doanh nghiệp cân nhắc kỹ lưỡng khi triển khai HĐLĐ điện tử.

2.3.3. Khả năng tiếp cận công nghệ của người lao động chưa cao

Khi tiếp cận với phần mềm công nghệ, NLĐ không hiểu hoặc hiểu không đúng quy trình giao kết hoặc họ không quen với việc ký HĐLĐ dưới phương thức điện tử này, nhất là ở các doanh nghiệp sử dụng lao động phổ thông. Điều này dẫn đến họ không sẵn sàng kí hợp đồng và gây ra chậm trễ hoặc tranh chấp do các bên hiểu sai quy trình. Thực tế, đối tượng NLĐ trong doanh nghiệp khác nhau (lao động làm việc ở văn phòng, lao động phổ thông, lao động cao tuổi, lao động trẻ em, lao động khuyết tật…) đã tạo ra sự không đồng đều trong khả năng kí kết, hay là cách hiểu về hợp đồng điện tử (Ministry of Labour and Social Welfare - Laos 2024). Thậm chí, không phải NLĐ nào cũng có thiết bị smartphone hiện đại, có cấu hình cao hay kết nối mạng ổn định để có thể giao kết hợp đồng được dễ dàng dẫn đến khó cho NLĐ, khó cho doanh nghiệp khi kí kết do không mở được file hay không kí được, kí bị lỗi giữa chừng. Đây chính là thách thức rất lớn để doanh nghiệp vừa và nhỏ sẵn sàng lựa chọn phương thức giao kết này.

2.3.4. Vấn đề lưu trữ thông tin và dữ liệu

Việc lưu trữ thông tin, dữ liệu được tăng dần theo cấp số nhân, tuy nhiên doanh nghiệp thường rơi vào tình trạng thiếu dung lượng, khó tổ chức hoạt động lưu trữ, chi phí chi trả cơ sở hạ tầng tăng là bài toán khó cho doanh nghiệp. Khi doanh nghiệp lưu trữ phân tán, thiếu hệ thống (email, USB, Google Drive) thì rất khó tìm kiếm hoặc có nhiều phiên bản thì dễ bị mất dữ liệu (do không có backup, bị lỗi hệ thống) như vậy thì khó chứng minh được quan hệ lao động. Thực tế, doanh nghiệp nhân sự nhiều, cần có hệ thống quản lý ở tầm vĩ mô nên khó tránh khỏi tồn tại, như: 1) Thời gian lưu trữ dài, hồ sơ phải lưu qua nhiều năm nên phát sinh chi phí hạ tầng; 2) Phụ thuộc vào công nghệ nếu dùng nền tảng bên thứ 3 và đảm bảo họ không mất dữ liệu, có thể truy xuất dễ dàng khi cần thiết; 3) Hệ thống dữ liệu không ổn định hoặc thiếu đồng bộ, doanh nghiệp có thể gặp rủi ro pháp lý.

2.3.5. Thay đổi quy trình nội bộ

Việc thay đổi quy trình tức là chuyển từ hợp đồng giấy sang điện tử không chỉ là thay đổi công cụ mà còn là thay đổi quy trình vận hành, đào tạo nhân sự, và tích hợp với hệ thống nhân sự hiện có. Doanh nghiệp cần ban hành quy trình vận hành mang tính đồng bộ và cần quản lý tốt quy trình. Trong bối cảnh nền kinh tế số, nếu các doanh nghiệp không quản lý tốt thì quy trình này sẽ rối hơn quy trình giấy, rủi ro pháp lý thậm chí còn cao hơn. Còn nếu doanh nghiệp làm đúng quy trình thì doanh nghiệp sẽ đạt doanh thu cao và tính minh bạch cũng sẽ cao hơn.

2.3.6. Rủi ro khi xảy ra tranh chấp và cung cấp chứng cứ chứng minh

Trong trường hợp tranh chấp xảy ra, việc chứng minh tính toàn vẹn của HĐLĐ điện tử và thời điểm

ký kết của HĐLĐ điện tử đòi hỏi hệ thống phần mềm công nghệ phải ghi nhận rõ ràng các thông tin, dữ liệu. Nếu không ghi nhận được thông điệp, dữ liệu đó, doanh nghiệp có thể gặp một số thách thức như: 1) HĐLĐ điện tử dựa vào dữ liệu ghi nhận trên phần mềm công nghệ nên nếu không đủ dữ liệu thì không chứng minh được ý chí thật của các chủ thể giao kết; 2) Doanh nghiệp phải chứng minh được tính toàn vẹn của HĐLĐ điện tử sau khi kí nên nếu thông điệp, dữ liệu không đảm bảo thì gây khó khăn cho doanh nghiệp; 3) Khó xác định thời điểm kí kết (do không đồng bộ múi giờ, khó chứng minh được thời điểm kí thực tế, bị nghi ngờ kí sau để hợp thức hóa); 4) Khó giải quyết tranh chấp khi có mâu thuẫn xảy ra (vì chỉ có file mềm, chưa đủ sức thuyết phục); 5) Tranh chấp về ý chí tự nguyện; 6) Phụ thuộc bên thứ ba (khi dữ liệu do nhà cung cấp nắm giữ, doanh nghiệp không kiểm soát khi muốn lấy dữ liệu, Toà án có chấp nhận không khi tranh chấp xảy ra).

2.4. Hoàn thiện pháp luật về hợp đồng lao động điện tử trong bối cảnh chuyển đổi số nhằm thích ứng với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp

2.4.1. Hoàn thiện quy định pháp luật về xác thực danh tính chủ thể giao kết hợp đồng lao động điện tử

Hoàn thiện quy định pháp luật một cách chính xác nhằm tạo cơ chế pháp lý đầy đủ, đảm bảo tính chính xác và độ tin cậy của thông tin chủ thể giao kết, tránh sự giả mạo chủ thể khi giao kết hoặc mượn tài khoản NLĐ khác để thực hiện giao kết hợp đồng. Theo đó, pháp luật cần: 1) Cụ thể hóa các tiêu chuẩn kỹ thuật và quy trình xác thực thống nhất nhằm tăng tính an toàn, bảo mật trong giao kết hợp đồng khi các doanh nghiệp đã và đang chuyển đổi dần dần sang hình thức giao kết mới này; 2) Cần bổ sung quy định giúp tăng cường sự liên thông giữa các hệ thống dữ liệu và các phương thức định danh điện tử để hỗ trợ việc xác thực chủ thể giao kết HĐLĐ điện tử một cách chính xác; 3) Cần bổ sung thêm quy định theo hướng tạo lập cơ chế kiểm chứng danh tính hiệu quả, phù hợp với sự phát triển của công nghệ và thực tiễn giao kết HĐLĐ điện tử tại các doanh nghiệp.

2.4.2. Hoàn thiện quy định pháp luật về điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động điện tử

Để HĐLĐ điện tử có hiệu lực tại các doanh nghiệp ngoài việc đảm bảo danh tính chủ thể thì doanh nghiệp cần chú ý đến nội dung HĐLĐ, yếu tố tự nguyện khi giao kết hợp đồng và nhất là chú trọng đến hình thức của hợp đồng. Theo đó, cần: 1) Xác định rõ ràng, cụ thể thời điểm giao kết, thời điểm có hiệu lực của HĐLĐ điện tử. Hiện các quy định chưa giải quyết đầy đủ những tình huống liên quan đến lỗi hệ thống, gián đoạn mạng hoặc sự cố không thống nhất về thời điểm gửi và nhận thông điệp dữ liệu; 2) Hoàn thiện quy định pháp luật về xác định thời điểm có hiệu lực một cách rõ ràng sẽ giúp bảo đảm tính ổn định, an toàn pháp lý cho cho các bên kí kết góp phần tạo tính bền vững, nghiêm minh trong quản trị doanh nghiệp.

2.4.3. Bổ sung quy định về trình tự, thủ tục giao kết hợp đồng lao động điện tử

Việc quy định cụ thể, rõ ràng về trình tự, thủ tục giao kết HĐLĐ điện tử được xem như cách chứng minh hiệu quả tính tự nguyện và ý chí của chủ thể tham gia giao dịch điện tử. Theo đó, pháp luật cần: 1) Quy định rõ các bước, cách thức mà NLĐ, NSDLĐ phải thực hiện khi giao kết hợp đồng trên môi trường điện tử; 2) Quy định cụ thể quy trình đề nghị giao kết, chấp nhận giao kết HĐLĐ điện tử, xác định rõ thời điểm gửi, nhận, chấp nhận đề nghị giao kết thông qua các phương tiện điện tử; 3) Quy định rõ hơn trách nhiệm của các bên và của đơn vị cung cấp dịch vụ điện tử trong trường hợp xảy ra lỗi kỹ thuật, mất dữ liệu, giả chữu kí hoặc các sự cố khác ảnh hưởng đến quá trình giao kết hợp đồng.

2.4.4. Bổ sung thêm quy định về quyền được truy cập thông tin trên các nền tảng công nghệ của doanh nghiệp

Điều này cho phép NLĐ truy cập, tra cứu, kiểm soát dữ liệu, thông điệp cá nhân và cả nội dung thỏa thuận trong hợp đồng nhằm tránh sai sót hoặc không kịp thời cung cấp thông tin, dữ liệu mới. Mặt khác, cần bổ sung thêm trách nhiệm của NSDLĐ để "cho phép NLĐ được truy cập dữ liệu trên phần mềm kí kết HĐLĐ" hoặc trách nhiệm "thường xuyên đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao kĩ năng sử dụng, ứng dụng công nghệ thông tin cho NLĐ" nhằm tạo thuận lợi cho các bên giao kết HĐLĐ điện tử bằng chữ kí điện tử.

2.4.5. Bổ sung quy định về các biện pháp bảo vệ tính bảo mật trong hợp đồng lao động điện tử

Hoàn thiện quy định này nghĩa là: 1) Cần quy định rõ trách nhiệm bảo mật thông tin của các bên (trách nhiệm của NSDLĐ trong việc thu thập, xử lý, lưu trữ, bảo vệ dữ liệu cá nhân của NLĐ; NLĐ có trách nhiệm bảo mật thông tin thuộc bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của doanh nghiệp); 2) Bổ sung yêu cầu về tiêu chuẩn kỹ thuật bảo mật (mã hóa dữ liệu trong quá trình truyền và lưu trữ, xác thực người dùng nhiều lớp, kiểm soát quyền truy cập thông tin, ghi nhận nhật kí truy cập và chỉnh sửa dữ liệu, sao lưu và phục hồi dữ liệu khi xảy ra sự cố); 3) Bổ sung quy định về sử dụng chữ kí điện tử và xác thực điện tử an toàn; 4) Rà soát, chỉnh sửa quy định về trách nhiệm khi xảy ra sự cố rò rỉ hoặc mất dữ liệu; 5) Bổ sung quy định về cơ chế giám sát, kiểm tra.

3. Kết luận

Hợp đồng lao động điện tử là xu hướng tất yếu trong quá trình chuyển đổi số và hiện đại hóa quan hệ lao động, mang lại nhiều giá trị thiết thực và được pháp luật Việt Nam công nhận có giá trị pháp lý tương đương văn bản giấy. Việc áp dụng hình thức này giúp doanh nghiệp tiết kiệm chi phí, nâng cao hiệu quả quản lý và tạo thuận lợi cho tuyển dụng, sử dụng lao động từ xa. Tuy nhiên, doanh nghiệp vẫn phải đối mặt với nhiều thách thức như tính pháp lý, xác thực danh tính, chữ ký điện tử, bảo mật dữ liệu, lưu trữ thông tin, khả năng tiếp cận công nghệ và rủi ro tranh chấp. Bên cạnh đó, yêu cầu về nguồn nhân lực có kiến thức pháp luật và kỹ năng số cũng đặt ra áp lực đáng kể. Vì vậy, doanh nghiệp cần nâng cao năng lực quản trị, đầu tư hạ tầng công nghệ, bảo đảm an toàn dữ liệu và tuân thủ pháp luật. Đồng thời, Nhà nước cần tiếp tục hoàn thiện khung pháp lý theo hướng đồng bộ, minh bạch và thống nhất, tạo điều kiện thuận lợi cho việc triển khai HĐLĐ điện tử, bảo vệ quyền lợi các bên và thúc đẩy chuyển đổi số bền vững.

Tài liệu tham khảo

Arnab K.Bsu, Nancy H.Chau (2021). *Contract Labor in Developing Economies, https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-319-57365-6_82-1, pp. 1-27, access date 27/10/2026.*

Đào Mộng Điệp (2020). *"Hợp đồng lao động điện tử - Những vấn đề pháp lý đặt ra và khả năng áp dụng vào thực tiễn". Tạp chí Luật học, số 9.*

Giang Nam (2022). Hợp đồng lao động điện tử: Nhiều tiện lợi nhưng vẫn dè chừng. Báo Người Lao động, https://nld.com.vn/cong-doan/hop-dong-lao-dong-dien-tu-nhieu-tien-loi-nhung-van-de-chung-20221105203733069.htm, ngày 06/11/2022.

Ministry of Labour and Social Welfare - Laos (2024). *Digital Work Contracts: ASEAN Regional Practices and Legal Vientiane.*

Ngân Anh (2025). Sớm xây dựng nền tảng hợp đồng lao động điện tử tập trung, thống nhất". https://nhandan.vn/som-xay-dung-nen-tang-hop-dong-lao-dong-dien-tu-tap-trung-thong-nhat-post917522.html, ngày 02/11/2025.

Phạm Minh Cường (2025). Chuyển đổi số trong lĩnh vực lao động - Pháp luật về hợp đồng lao động điện tử và yêu cầu cải cách. *Tạp chí điện tử Luật sư,* https://lsvn.vn/chuyen-doi-so-trong-linh-vuc-lao-dong-phap-luat-ve-hop-dong-lao-dong-dien-tu-va-yeu-cau-cai-cach-a161627.html, ngày 10/8/2025.

Quốc hội (2019). *Bộ luật Lao động.* Bộ luật số 45/2019/QH14, ngày 20/11/2019.

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

Quốc hội (2025). *Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân*. Luật số 91/2025/QH15, ngày 26/6/2025.

Trần Thị Nguyệt (2025). *Một số vấn đề pháp lý về hợp đồng lao động điện tử*. Tạp chí Công thương, số 9.