

Quy định về hợp đồng lao động điện tử

Cập Nhật Pháp Lý | Tháng 7 Năm 2026

Ngày 24 tháng 12 năm 2025, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 337/2025/NĐ-CP quy định về hợp đồng lao động điện tử (**Nghị Định 337**), có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 2026.

Ngày 15 tháng 5 năm 2026, Bộ Nội vụ đã ban hành Thông tư số 08/2026/TT-BNV (**Thông Tư 08**), có hiệu lực từ ngày 01 tháng 7 năm 2026, nhằm hướng dẫn thi hành Nghị Định 337.

Nghị Định 337 quy định Nền Tảng Hợp Đồng Lao Động Điện Tử (**Nền Tảng**), do Bộ Nội vụ quản lý, phải được đưa vào vận hành trước ngày 01 tháng 7 năm 2026. Kể từ thời điểm đó, hợp đồng lao động điện tử (**HĐLĐ Điện Tử**) phải được giao kết và quản lý theo khuôn khổ được thiết lập tại Nghị Định 337 và Thông Tư 08.

Tuy nhiên, các quy định này không bắt buộc phải sử dụng HĐLĐ Điện Tử, cũng không thay thế hoặc làm mất hiệu lực của hợp đồng lao động bằng văn bản giấy. Hợp đồng lao động bằng văn bản giấy vẫn có đầy đủ giá trị pháp lý và có thể tiếp tục được sử dụng mà không bị hạn chế.

Bản Cập nhật pháp lý này điểu qua các nội dung đáng chú ý của Nghị Định 337 và Thông Tư 08 như sau:

1. Hợp đồng lao động điện tử

HĐLĐ Điện Tử được định nghĩa là hợp đồng lao động 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 hợp đồng lao động bằng văn bản giấy.

Mỗi HĐLĐ Điện Tử hợp lệ được gửi lên Nền Tảng sẽ được cấp một mã định danh (ID) duy nhất, đóng vai trò là mã tham chiếu chính thức phục vụ công tác quản lý nhà nước đối với hợp đồng này.

2. Nguyên tắc giao kết và thực hiện

Để bảo đảm giá trị pháp lý, việc giao kết và thực hiện HĐLĐ Điện Tử phải tuân thủ các nguyên tắc sau:

- (i) Việc giao kết và thực hiện HĐLĐ Điện Tử phải tuân thủ pháp luật về lao động, pháp luật về giao dịch điện tử, các quy định về an ninh mạng, dữ liệu, bảo vệ dữ liệu cá nhân, lưu trữ và các quy định của Nghị Định 337.
- (ii) HĐLĐ Điện Tử phải được gửi cho cả người lao động và người sử dụng lao động dưới hình thức thông điệp dữ liệu thông qua phương tiện điện tử phù hợp theo thỏa thuận của các bên.
- (iii) Nhà nước khuyến khích sử dụng HĐLĐ Điện Tử thay thế hợp đồng lao động bằng văn bản giấy trong việc thực hiện các thủ tục hành chính liên quan đến hợp đồng lao động và công tác quản lý nhân sự của người sử dụng lao động.

3. Các chủ thể tham gia hợp đồng lao động điện tử

Các chủ thể tham gia vào việc giao kết và thực hiện HĐLĐ Điện Tử bao gồm:

- (i) Người lao động và người sử dụng lao động có thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động, có chữ ký số và sử dụng dịch vụ cấp dấu thời gian theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử; và
- (ii) Nhà cung cấp eContract được cấp phép, đáp ứng các điều kiện theo quy định của pháp luật và được người sử dụng lao động và người lao động lựa chọn để hỗ trợ việc giao kết, thực hiện và xác thực HĐLĐ Điện Tử. Nhà cung cấp eContract có trách nhiệm, trong số các nghĩa vụ khác:
 - (1) cung cấp tài khoản giao dịch điện tử cho các bên; và
 - (2) xác thực HĐLĐ Điện Tử theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử trước khi gửi HĐLĐ Điện Tử về Nền Tảng để gắn mã định danh (ID)

cho hợp đồng trong thời hạn 24 giờ kể từ thời điểm bên cuối cùng ký điện tử.

4. Nền tảng Hợp đồng lao động điện tử

Nền Tảng là hệ thống tập trung được sử dụng để quản lý dữ liệu HĐLĐ Điện Tử trên phạm vi cả nước.

Các chức năng chính của Nền Tảng bao gồm:

- (i) cấp mã định danh (ID) trong thời hạn 24 giờ kể từ khi tiếp nhận HĐLĐ Điện Tử đáp ứng yêu cầu mà Nhà cung cấp eContract gửi lên Nền Tảng. Đối với HĐLĐ Điện Tử được giao kết trước ngày 01 tháng 7 năm 2026, tổ chức cung cấp dịch vụ HĐLĐ Điện Tử phải hỗ trợ bổ sung chữ ký số, dấu thời gian gắn kèm chữ ký số và chứng thực thông điệp dữ liệu theo quy định trước khi gửi HĐLĐ Điện Tử lên Nền Tảng;
- (ii) sử dụng cùng một mã định danh (ID) đối với các tài liệu điện tử có liên quan, bao gồm phụ lục hợp đồng lao động và thông báo về việc tạm hoãn hoặc chấm dứt hợp đồng lao động;
- (iii) cho phép người sử dụng lao động và người lao động truy cập thông qua tài khoản định danh điện tử (VNID) hoặc, trong một số trường hợp, thông qua tài khoản truy cập do Bộ Nội vụ cấp;
- (iv) hỗ trợ việc báo cáo về lao động, chia sẻ thông tin và truy cập các chức năng, dịch vụ được phép cung cấp trên Nền Tảng. Việc quản lý, sử dụng và khai thác dữ liệu trên Nền Tảng phải tuân thủ quy định của pháp luật về dữ liệu, bảo vệ dữ liệu cá nhân, an ninh mạng và các quy định pháp luật có liên quan; và
- (v) lưu trữ dữ liệu HĐLĐ Điện Tử, phụ lục HĐLĐ Điện Tử và các tài liệu điện tử có liên quan khác trên Nền Tảng trong thời hạn 10 năm kể từ ngày hợp đồng lao động chấm dứt.

5. Hiệu lực pháp lý

HĐLĐ Điện Tử có hiệu lực kể 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 tổ chức cung cấp dịch vụ HĐLĐ Điện Tử vào hợp đồng lao động điện tử, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.

Việc Nền Tảng cấp mã định danh (ID) sau đó không ảnh hưởng đến giá trị pháp lý, nội dung hoặc thời điểm có hiệu lực của hợp đồng.

Trường hợp hợp đồng lao động được giao kết dưới hình thức điện tử, mọi việc sửa đổi, bổ sung, tạm hoãn hoặc chấm dứt hợp đồng đó phải được thực hiện theo cùng phương thức như việc giao kết HĐLĐ Điện Tử, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.

6. Chuyển đổi từ hợp đồng lao động bằng văn bản giấy

Nghị Định 337 cho phép chuyển đổi hợp đồng lao động bằng văn bản giấy thành HĐLĐ Điện Tử, với điều kiện việc chuyển đổi tuân thủ Luật Giao dịch điện tử và các điều kiện sau đây theo Nghị Định 337:

- (i) Chủ thể giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản phải được xác thực theo quy định của pháp luật về định danh và xác thực điện tử.
- (ii) HĐLĐ Điện Tử được chuyển đổi phải được ký số bởi người có thẩm quyền của người sử dụng lao động 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 chuyển đổi phải được gắn ID.

Trường hợp hợp đồng lao động vẫn được lập dưới hình thức văn bản giấy, mọi việc sửa đổi, tạm hoãn hoặc chấm dứt hợp đồng bằng phương thức điện tử sau đó chỉ được thực hiện sau khi hợp đồng đã được chuyển đổi thành HĐLĐ Điện Tử.

Tổng quan

Khung pháp lý mới đã thiết lập một cơ chế pháp lý toàn diện cho việc sử dụng HĐLĐ Điện Tử, đồng thời đưa vào vận hành một Nền Tảng tập trung do cơ quan nhà nước quản lý để phục vụ việc quản lý HĐLĐ Điện Tử. Mặc dù việc sử dụng HĐLĐ Điện Tử vẫn mang tính tự nguyện, người sử dụng lao động có kế hoạch áp dụng hồ sơ lao động điện tử cần bảo đảm tuân thủ các yêu cầu về chữ ký số, chứng thực, định danh điện tử, an ninh mạng, bảo vệ dữ liệu cá nhân và lưu trữ trước khi triển khai.

Tác giả



Hoàng Thị Thúy Vy
Luật Sư
vy.hoang@frasersvn.com

Văn phòng TP. Hồ Chí Minh

Số 19.01, tầng 19, Tòa nhà Đức
33 Lê Duẩn, Phường Sài Gòn
Thành phố Hồ Chí Minh
Điện thoại: +84 28 3824 2733

Văn phòng Hà Nội

Số 1503, tầng 15, Tòa nhà Pacific Place
83B Lý Thường Kiệt, Phường Cửa Nam
Hà Nội, Việt Nam
Điện thoại: +84 24 3946 1203

Website www.frasersvn.com
Email legalenquiries@frasersvn.com