



/2026

HƯỚNG DẪN ÁP DỤNG HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG ĐIỆN TỬ TRONG DOANH NGHIỆP

Tác giả:



CDLAF LAW FIRM

Đối tác pháp lý chiến lược của CFT

✉ info@cft.vn

☎ +84 909 668 216

🌐 cft.vn



[/cftsolutions](https://www.instagram.com/cftsolutions)

HƯỚNG DẪN ÁP DỤNG HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG ĐIỆN TỬ TRONG DOANH NGHIỆP



Từ năm 2026, việc giao kết và quản lý hợp đồng lao động điện tử (“HĐLĐ điện tử”) tại Việt Nam được hướng dẫn cụ thể hơn thông qua Nghị định 337/2025/NĐ-CP và Thông tư 08/2026/TT-BNV. Theo cơ chế mới, HĐLĐ điện tử không chỉ dừng lại ở việc các bên ký hợp đồng bằng phương thức điện tử mà được quản lý theo toàn bộ vòng đời của hợp đồng, bao gồm: Tạo lập hợp đồng – giao kết – ký số – chứng thực dữ liệu – cấp mã định danh (ID) cho HĐLĐ điện tử – lưu trữ và quản lý dữ liệu.

Tuy nhiên, trên thực tế nhiều doanh nghiệp vẫn đang đặt câu hỏi: Muốn chuyển sang HĐLĐ điện tử thì bắt đầu từ đâu? Có cần ký lại toàn bộ hợp đồng không?

Bài viết dưới đây tổng hợp các nội dung quan trọng doanh nghiệp cần lưu ý khi triển khai HĐLĐ điện tử.

1. Khái niệm về HĐLĐ điện tử

Theo quy định tại Khoản 1 Điều 3 Nghị định 337/2025/NĐ-CP HĐLĐ điện tử là hợp đồng được giao kết dưới dạng thông điệp dữ liệu, có giá trị pháp lý hoàn toàn tương đương với HĐLĐ bằng văn bản giấy. Pháp luật **không bắt buộc** toàn bộ doanh nghiệp phải sử dụng HĐLĐ điện tử, nhưng khuyến khích áp dụng để thay thế bản giấy nhằm tối ưu hóa thủ tục hành chính.

2. Cơ chế vận hành của HĐLĐ điện tử

Theo Nghị định 337/2025/NĐ-CP và Thông tư 08/2026/TT-BNV, cơ chế vận hành của HĐLĐ điện tử không chỉ dừng lại ở việc các bên ký hợp đồng bằng phương thức điện tử mà được quản lý theo toàn bộ vòng đời của hợp đồng, từ giao kết, thực hiện, sửa đổi, bổ sung, tạm hoãn cho đến khi chấm dứt. Mọi biến động của hợp đồng đều được ghi vết và lưu trữ đồng bộ trên hệ thống. Ngay cả khi nhà cung cấp eContract chấm dứt hoạt động, toàn bộ dữ liệu hợp đồng phải được chuyển giao về nền tảng HĐLĐ điện tử quốc gia để đảm bảo quyền lợi của người lao động và người sử dụng lao động không bị gián đoạn.

Để thực hiện việc giao kết hợp đồng, doanh nghiệp sử dụng eContract – là hệ thống thông tin phục vụ giao dịch điện tử trong giao kết, thực hiện HĐLĐ điện tử. eContract được phát triển và cung cấp bởi các nhà cung cấp giải pháp hợp đồng điện tử để doanh nghiệp sử dụng.

Dữ liệu từ eContract sau khi hoàn tất giao kết sẽ được kết nối và chuyển đến nền tảng HĐLĐ điện tử – là hệ thống do Bộ Nội vụ quản lý, là trung tâm xử lý dữ liệu tập trung cho toàn quốc nhằm thực hiện việc tiếp nhận, cấp mã định danh (ID), lưu trữ và quản lý dữ liệu hợp đồng.

HƯỚNG DẪN ÁP DỤNG HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG ĐIỆN TỬ TRONG DOANH NGHIỆP

Nền tảng hợp đồng lao động điện tử quốc gia sẽ lưu trữ các dữ liệu này trong vòng 10 năm kể từ ngày hợp đồng chấm dứt (hoặc từ ngày chấm dứt hợp đồng cuối cùng nếu giao kết nhiều hợp đồng liên tiếp).

Người lao động và người sử dụng lao động sử dụng tài khoản định danh điện tử (VNeID) để đăng nhập vào nền tảng HĐLĐ điện tử. Các bên có thể tra cứu, xác minh dữ liệu hợp đồng của mình, đồng thời sử dụng dữ liệu này để thực hiện các thủ tục hành chính hoặc báo cáo tình hình sử dụng lao động trực tuyến.

3. Điều kiện, phương thức thực hiện giao kết HĐLĐ điện tử

Việc giao kết HĐLĐ điện tử được thực hiện thông qua eContract bảo đảm các điều kiện sau:

- Có sử dụng phần mềm ký số, kiểm tra chữ ký số đáp ứng yêu cầu của pháp luật về giao dịch điện tử.
- Có biện pháp bảo mật để bảo đảm an toàn thông tin khách hàng và dữ liệu HĐLĐ điện tử; có phương án kỹ thuật bảo đảm duy trì và khắc phục hoạt động chứng thực hợp đồng điện tử khi có sự cố xảy ra.
- Có phương án lưu trữ, bảo đảm tính toàn vẹn dữ liệu của chứng từ điện tử; bảo đảm khả năng tra cứu hợp HĐLĐ điện tử đã được giao kết trên eContract.
- Có chức năng bảo đảm được định danh đúng chủ thể và thực hiện xác thực danh tính theo quy định của pháp luật về định danh và xác thực điện tử người lao động và người sử dụng lao động.
- Có biện pháp kỹ thuật để xác nhận việc tổ chức, cá nhân đã được định danh đồng ý với các nội dung trong hợp đồng lao động.
- Có chức năng chứng thực HĐLĐ điện tử theo quy định pháp luật về giao dịch điện tử để thực hiện chứng thực HĐLĐ điện tử trước khi gửi HĐLĐ điện tử về nền tảng HĐLĐ điện tử để gắn ID.
- Có chức năng chuyển đổi hình thức giữa HĐLĐ điện tử và hợp đồng lao động bằng văn bản giấy theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử.
- Cung cấp tài khoản giao dịch điện tử tuân thủ các điều kiện quy định tại Điều 46 Luật Giao dịch điện tử.
- Có chức năng hỗ trợ người sử dụng lao động báo cáo tình hình sử dụng lao động theo quy định của pháp luật lao động thông qua giao thức và định dạng do Bộ Nội vụ quy định.
- Có chức năng tổng hợp, thống kê, báo cáo định kỳ hoặc đột xuất phục vụ quản lý giao dịch HĐLĐ điện tử.
- Kết nối qua giao diện lập trình ứng dụng tiêu chuẩn (API) với nền tảng HĐLĐ điện tử theo quy định của Bộ Nội vụ.
- Bảo đảm các yêu cầu kỹ thuật về an toàn thông tin theo quy định về pháp luật an toàn thông tin mạng.

HƯỚNG DẪN ÁP DỤNG HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG ĐIỆN TỬ TRONG DOANH NGHIỆP

Đối với doanh nghiệp (người sử dụng lao động)

- Hồ sơ pháp lý: Yêu cầu Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp hoặc quyết định thành lập hợp lệ hoặc Giấy chứng nhận đầu tư.
- Định danh người đại diện pháp luật: Bắt buộc phải có thẻ căn cước/CCCD, tài khoản định danh điện tử (VNeID) mức độ 2, hoặc hộ chiếu còn hạn.
- Ký số: Bắt buộc sử dụng chữ ký số và dịch vụ cấp dấu thời gian theo chuẩn pháp luật giao dịch điện tử.

Đối với người lao động: Cần chuẩn bị sẵn sàng các giấy tờ tùy thân tương tự như đại diện theo pháp luật doanh nghiệp (Căn cước, VNeID mức độ 2, Hộ chiếu) để hệ thống có thể định danh đúng chủ thể.

Tiêu chí chọn nhà cung cấp giải pháp eContract

Doanh nghiệp chỉ được sử dụng giải pháp từ các tổ chức đáp ứng điều kiện:

- Có eContract đáp ứng điều kiện tại Mục III.1.
- Có Giấy phép kinh doanh dịch vụ tin cậy (dịch vụ chứng thực thông điệp dữ liệu).
- Sở hữu công nghệ xác thực sinh trắc học (vân tay, khuôn mặt, móng mắt...) để đối chiếu trực tiếp với giấy tờ tùy thân của người ký.
- Có cổng kết nối API trực tiếp với nền tảng HĐLĐ điện tử của Bộ Nội vụ.

Bộ nội vụ sẽ công bố danh sách nhà cung cấp eContract có eContract đang kết nối, đang tạm dừng, đã chấm dứt kết nối với nền tảng HĐLĐ điện tử trên trang giới thiệu của nền tảng HĐLĐ điện tử. Doanh nghiệp có thể căn cứ vào danh sách này để đảm bảo bên cung cấp dịch vụ đáp ứng các điều kiện theo quy định pháp luật.

4. Quy trình giao kết HĐLĐ điện tử:

Thỏa thuận và khởi tạo, ký số: Doanh nghiệp và người lao động thỏa thuận các điều khoản, sau đó khởi tạo hợp đồng trên nền tảng eContract. Các bên thực hiện ký số. Hợp đồng chính thức phát sinh hiệu lực kể từ thời điểm bên sau cùng hoàn tất việc ký số và được hệ thống gắn dấu thời gian, cùng sự chứng thực từ nhà cung cấp eContract

HƯỚNG DẪN ÁP DỤNG HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG ĐIỆN TỬ TRONG DOANH NGHIỆP

Gửi dữ liệu: Nhà cung cấp eContract gửi HĐLĐ điện tử đã ký cùng các dữ liệu chứng thực về nền tảng hợp đồng lao động điện tử (đây là nền tảng do Bộ Nội vụ quản lý).

Kiểm tra và cấp ID: Nền tảng hợp đồng lao động điện tử kiểm tra tính hợp lệ của chữ ký số và dữ liệu. Nếu đạt yêu cầu, hệ thống sẽ cấp mã ID và phản hồi cho nhà cung cấp eContract trong vòng **24 giờ**. Mã ID bao gồm **01 ký tự chữ** và **12 ký tự số**, được cấp tự động bởi nền tảng quốc gia:

- **Ký tự chữ:**
 - **A:** Cho HĐLĐ điện tử giao kết mới từ ngày 01/07/2026.
 - **B:** Cho HĐLĐ chuyển đổi từ văn bản giấy.
 - **C:** Cho HĐLĐ điện tử đã giao kết trước ngày 01/07/2026.
- **12 ký tự số:** Gồm 02 số cuối của năm cấp ID và 10 số ngẫu nhiên.

Mỗi HĐLĐ điện tử được cấp **01 mã ID duy nhất và không trùng lặp**. Mã ID chỉ được cấp **một lần và không thay đổi** trong suốt vòng đời của hợp đồng, kể cả khi hợp đồng được sửa đổi, bổ sung, tạm hoãn hoặc chấm dứt; các tài liệu phát sinh liên quan tiếp tục sử dụng cùng mã ID của hợp đồng ban đầu.

Cơ quan nhà nước sử dụng mã ID làm mã quản lý dữ liệu số đối với HĐLĐ điện tử trên Nền tảng **HĐLĐ** điện tử. Đồng thời, mã ID được liên kết với các mã hiển thị và mã tra cứu do hệ thống quản lý (như mã đơn vị hành chính, mã định danh người lao động, mã số thuế của người sử dụng lao động) nhằm phục vụ việc tra cứu, quản lý và khai thác dữ liệu hợp đồng. Việc cấp ID không làm thay đổi thời điểm giao kết, nội dung hoặc hiệu lực của hợp đồng đã được các bên xác lập.

Ghi nhận trạng thái: Sau khi gán ID, hợp đồng được ghi nhận trạng thái chính thức trên hệ thống quốc gia, sẵn sàng cho việc tra cứu và báo cáo.

Lưu ý: kể từ ngày 01 tháng 7 năm 2026, hợp đồng lao động điện tử sau khi giao kết phải được gửi về nền tảng HĐLĐ điện tử để thực hiện cấp ID.

5. Quản lý hợp đồng lao động

HƯỚNG DẪN ÁP DỤNG HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG ĐIỆN TỬ TRONG DOANH NGHIỆP

Chuyển đổi HĐLĐ từ giấy sang điện tử: Doanh nghiệp có quyền số hóa các hợp đồng giấy cũ. Hợp đồng chuyển đổi yêu cầu chữ ký số của người có thẩm quyền của người sử dụng lao động để xác nhận tính chính xác so với bản gốc và cũng phải được Nền tảng cấp mã ID.

Nhật ký chuyển đổi: Nhà cung cấp eContract phải gửi kèm nhật ký chuyển đổi về Nền tảng, bao gồm thông tin về hệ thống thực hiện, người thực hiện, thời gian hoàn thành, định dạng tệp và chữ ký số niêm phong để bảo đảm tính toàn vẹn.

Xử lý các biến động (sửa đổi, tạm hoãn, chấm dứt): Bất kỳ thỏa thuận phái sinh nào (như phụ lục hợp đồng, thỏa thuận chấm dứt) đều phải được thực hiện bằng phương thức điện tử tương tự hợp đồng gốc. Chú ý: Các văn bản này phải được gắn cùng mã ID của HĐLĐ ban đầu để đảm bảo tính toàn vẹn và khả năng truy xuất chuỗi sự kiện.

Báo cáo lao động: Doanh nghiệp được phép dùng trực tiếp cơ sở dữ liệu trên nền tảng này để thực hiện việc khai trình lao động và báo cáo tình hình sử dụng lao động, giúp giảm thiểu đáng kể chi phí hành chính.

6. Trách nhiệm và khuyến nghị cho doanh nghiệp

Trách nhiệm tuân thủ luật định:

- Tổ chức đào tạo, cung cấp phương tiện kỹ thuật để hỗ trợ người lao động thao tác ký và truy cập hợp đồng trên hệ thống.
- Đảm bảo việc lưu trữ, bảo mật dữ liệu nhân sự, tuyệt đối tuân thủ pháp luật về bảo vệ dữ liệu cá nhân. Nếu phát hiện có dấu hiệu truy cập trái phép, giả mạo, doanh nghiệp phải báo ngay cho cơ quan quản lý nền tảng.

Khuyến nghị thực tiễn:

- Chuẩn bị hệ thống nội bộ: Khởi động việc đánh giá và lựa chọn các đơn vị cung cấp eContract uy tín.
- Cập nhật văn bản lao động: Rà soát, bổ sung các quy định về việc áp dụng thông điệp dữ liệu, văn bản điện tử và phương thức ký số vào nội quy lao động, quy chế nhân sự và thỏa ước lao động tập thể hiện hành.
- Quản trị rủi ro tranh chấp: Do tính chất xác thực sinh trắc học và thời gian đồng bộ tối đa 24h, bộ phận HR cần tinh chỉnh lại quy trình "on-boarding", đảm bảo người lao động có sẵn các tài khoản định danh điện tử hợp lệ (như VNeID) trước ngày làm việc đầu tiên để quy trình ký kết không bị gián đoạn.



HỆ SINH THÁI CỦA CHÚNG TÔI



TUÂN THỦ PHÁP LUẬT



CHO THUÊ VĂN PHÒNG

- Trụ sở:** Phòng 7.01, Tòa nhà Transimex, 172 Hai Bà Trưng, Phường Tân Định, Thành phố Hồ Chí Minh.
- Chi nhánh:** 330 Nguyễn Văn Trỗi, Phường Phú Lợi, Thành phố Hồ Chí Minh.
- Văn phòng Giao dịch:** 101/20 đường 11, Phường Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh.

 info@cft.vn

 +84 909 668 216

 cft.vn



[/cftsolution](https://www.instagram.com/cftsolution)