

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG ĐIỆN TỬ - NHỮNG VẤN ĐỀ PHÁP LÝ ĐẶT RA VÀ KHẢ NĂNG ÁP DỤNG VÀO THỰC TIỄN

ĐÀO MỘNG DIỆP*

Tóm tắt: Phương tiện điện tử giữ vai trò quan trọng trong việc truyền tải các thông tin và là cơ sở để các bên sử dụng trong việc thiết lập quan hệ về thương mại hay dân sự. Dưới góc độ quan hệ lao động, lần đầu tiên, Bộ luật Lao động ghi nhận một phương thức giao kết hợp đồng lao động thông qua phương tiện điện tử. Bài viết nghiên cứu một số vấn đề pháp lý đặt ra đối với hợp đồng lao động điện tử và đánh giá những yêu cầu đặt ra khi áp dụng hợp đồng lao động điện tử vào thực tiễn; đồng thời đề xuất một số giải pháp góp phần hoàn thiện hành lang pháp lý điều chỉnh hợp đồng lao động điện tử trong giai đoạn hiện nay.

Từ khóa: Điện tử; hợp đồng lao động; pháp lý; thực tiễn

Nhận bài: 09/7/2020

Hoàn thành biên tập: 22/02/2021

Duyệt đăng: 22/02/2021

ELECTRONIC LABOUR CONTRACTS - LEGAL ASPECTS AND PRACTICAL POSSIBILITY

Abstract: Electronic media plays an important role in transmitting information and is the basis for parties in establishing commercial or civil relations. In terms of labour relations, for the first time, the Labour Code has recognized a method of entering into labour contracts via electronic means. The article examines some of the legal issues facing electronic labour contracts and evaluates the requirements set out when applying electronic labor contracts into practice; at the same time, the article proposes a number of solutions to contribute for the legal corridor for electronic labour contracts in the current time.

Keywords: Electronics; labour contract; legal; practice

Received: July 9th, 2020; Editing completed: Feb 22nd, 2021; Accepted for publication: Feb 22nd, 2021

Xu hướng sử dụng công nghệ được xem là hướng đi tất yếu mà các quốc gia lựa chọn trong quá trình phát triển kinh tế, xã hội quốc gia mình. Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đã tác động đến sự thay đổi quan hệ lao động, giữ vai trò quan trọng đối với doanh nghiệp và người lao động (NLĐ) thông qua việc người sử dụng lao động (NSDLĐ) và NLĐ sử dụng internet kết nối

vạn vật và các công nghệ khác hỗ trợ trong việc thiết lập quan hệ lao động. Hợp đồng lao động điện tử chính là hướng đi mới, đột phá trong việc thiết lập quan hệ pháp luật lao động đáp ứng được yêu cầu đặt ra trong giai đoạn hiện nay.

1. Một số vấn đề pháp lý về hợp đồng lao động điện tử

Hợp đồng lao động là một hình thức pháp lý giữ vai trò quan trọng nhằm thiết lập quan hệ pháp luật lao động giữa NLĐ và NSDLĐ. Đây được xem là một hình thức

* Tiến sĩ, Trường Đại học Luật, Đại học Huế
E-mail: dtmdiep@hueuni.edu.vn

pháp lý cơ bản để làm phát sinh mối quan hệ này. Những giá trị cơ bản mà hình thức pháp lý hợp đồng lao động đem lại cho NSDLĐ cũng như NLĐ là: 1) Đáp ứng tính linh hoạt của thị trường lao động nơi diễn ra việc mua bán sức lao động; 2) Phản ánh ý chí của NLĐ và NSDLĐ trong việc thiết lập, thay đổi hay chấm dứt hợp đồng lao động; 3) Ghi nhận quyền và nghĩa vụ của các chủ thể khi tham gia quan hệ lao động; 4) Xác lập căn cứ pháp lý để giải quyết tranh chấp lao động khi các bên có những mâu thuẫn, bất đồng không thể giải quyết được. Cũng chính vì những giá trị không thể thay thế được của hợp đồng lao động, Bộ luật Lao động đã ghi nhận nhiều hình thức khác nhau khi các chủ thể lựa chọn để giao kết hợp đồng lao động. Trong đó, hình thức truyền thống được các bên lựa chọn vẫn là việc giao kết bằng văn bản hoặc lời nói như quy định của Bộ luật Lao động. Theo quy định tại Điều 16 Bộ luật Lao động, “1. Hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, NLĐ giữ 01 bản, NSDLĐ giữ 01 bản, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này; 2. Đối với công việc tạm thời có thời hạn dưới 03 tháng, các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói”.

Bên cạnh đó, NSDLĐ và NLĐ cũng có thể lựa chọn một phương thức giao kết hợp đồng lao động mới thông qua sử dụng phương tiện điện tử và thông điệp dữ liệu: “Hợp đồng lao động 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 hợp đồng lao động bằng văn bản”.⁽¹⁾

Để nhận diện hợp đồng lao động điện tử với hợp đồng lao động truyền thống, cần làm rõ một số vấn đề pháp lý sau:

Thứ nhất, khái niệm hợp đồng lao động điện tử

Điện tử là thuật ngữ được sử dụng khá phổ biến trong đời sống xã hội. Phương tiện điện tử là cơ sở để phân biệt hợp đồng lao động truyền thống và hợp đồng lao động theo hướng đi mới. Luật Giao dịch điện tử quy định: “*Phương tiện điện tử là phương tiện hoạt động trên công nghệ điện, điện tử, kỹ thuật số, từ tính, truyền dẫn không dây, quang học, điện từ hoặc công nghệ tương tự*”.⁽²⁾

Hợp đồng lao động điện tử là loại hợp đồng lao động được giao kết thông qua công nghệ điện, điện tử, kỹ thuật số, từ tính, truyền dẫn không dây, quang học, điện từ hoặc công nghệ tương tự. Hợp đồng lao động điện tử là một loại của hợp đồng điện tử. Luật Giao dịch điện tử đưa ra khái niệm hợp đồng điện tử, theo đó, khái niệm này được hiểu là: “*Hợp đồng được thiết lập dưới dạng thông điệp dữ liệu*”.⁽³⁾

Từ các góc độ tiếp cận này, hợp đồng lao động điện tử được hiểu như sau:

Hợp đồng lao động điện tử là sự thỏa thuận giữa NSDLĐ và NLĐ thông qua công nghệ điện, điện tử, kỹ thuật số, từ tính, truyền dẫn không dây, quang học, điện từ hoặc

(1). Điều 14 Bộ luật Lao động.

(2). Điều 10 khoản 4 Luật Giao dịch điện tử.

(3). Điều 23 Luật Giao dịch điện tử.

công nghệ tương tự dưới dạng thông điệp dữ liệu làm phát sinh quan hệ lao động.

Thứ hai, đặc trưng và nhận diện hợp đồng lao động điện tử

Để xác định các đặc điểm của hợp đồng lao động điện tử và nhận diện hợp đồng lao động điện tử cần xác định các yếu tố sau:

Một là về mặt bản chất, dù thiết lập qua phương thức điện tử nhưng giữa NSDLĐ và NLĐ vẫn thể hiện được sự tự do thỏa thuận trong việc xác lập quan hệ lao động. NSDLĐ và NLĐ vẫn tự do thỏa thuận ý chí và lí trí trên cơ sở xác định được các vấn đề như đề nghị việc giao kết hợp đồng lao động điện tử, kí hợp đồng lao động điện tử, xác nhận chữ kí của NLĐ thông qua thông điệp dữ liệu.

Hai là hợp đồng lao động điện tử được NSDLĐ và NLĐ lựa chọn trên cơ sở sử dụng công cụ hỗ trợ qua công nghệ điện, điện tử, kĩ thuật số, từ tính, truyền dẫn không dây, quang học, điện từ hoặc công nghệ tương tự mà chủ yếu là hệ thống Internet và email là công cụ chính để truyền tải ý chí và lí trí của các bên nhằm xác lập quan hệ lao động. Thông qua công nghệ điện tử, NSDLĐ và NLĐ có thể bày tỏ quan điểm về hình thức thiết lập hợp đồng lao động điện tử, thời điểm gửi thông điệp dữ liệu, thời điểm xác lập hợp đồng lao động điện tử, vấn đề chữ kí của NLĐ, các nội dung hợp đồng lao động điện tử...

Thông điệp dữ liệu truyền tải là các thông tin dưới dạng kí hiệu, chữ viết, chữ số, hình ảnh, âm thanh hoặc dạng tương tự được tạo ra, được gửi đi, được nhận và được lưu trữ bằng phương tiện điện tử.

Thông điệp dữ liệu thường được thể hiện dưới hình thức trao đổi dữ liệu điện tử, chứng từ điện tử, thư điện tử, điện báo, fax và các hình thức tương tự.⁽⁴⁾

Ba là nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động điện tử

Cũng giống hợp đồng lao động truyền thống, khi giao kết hợp đồng lao động điện tử, NSDLĐ và NLĐ cũng phải tuân thủ yếu tố tự do, tự nguyện. Đây là một trong những điều kiện không thể thiếu của mọi hợp đồng nói chung. Khi tham gia giao kết hợp đồng lao động, các bên được quyền tự do thể hiện ý chí và lí trí của mình để xác lập các điều khoản, trong đó chứa đựng quyền và nghĩa vụ mà các chủ thể sẽ phải thực hiện. Chính vì vậy, sự tự do, tự nguyện là những yêu cầu cơ bản đầu tiên khẳng định yếu tố cá nhân của chủ thể. Tính tự nguyện bị chi phối bởi ý chí đích thực của người tham gia giao kết hợp đồng lao động và không chịu sự can thiệp của bên thứ ba, trừ một số trường hợp đặc biệt như: *“Trong trường hợp NLĐ từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi, thì việc giao kết hợp đồng lao động phải được sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật của NLĐ”*.⁽⁵⁾ Chính vì vậy, nguyên tắc này vừa mang tính tuyệt đối, vừa mang tính tương đối.⁽⁶⁾

Ngoài ra, trong hợp đồng lao động điện tử, các bên cũng tuân thủ nguyên tắc bình

(4). Lê Thị Kim Hoa, “Hợp đồng thương mại điện tử và các biện pháp hạn chế rủi ro”, *Tạp chí Luật học*, số 11/2008.

(5). Điều 18 Bộ luật Lao động.

(6). Chu Thanh Hường (Chủ biên), *Giáo trình Luật Lao động Việt Nam*, Nxb. Công an nhân dân, Hà Nội 2005, tr. 126.

đăng. Đây là nguyên tắc quan trọng cần thiết đối với NLD và NSDLĐ bởi nguyên tắc này xác lập địa vị pháp lí của các chủ thể khi giao kết hợp đồng. Pháp luật quy định các trình tự, thủ tục cũng như những nội dung cơ bản để các chủ thể xác lập quyền và nghĩa vụ của mình trên cơ sở sự tôn trọng nhau. Trong hợp đồng lao động điện tử, NSDLĐ và NLD được quyền bình đẳng khi đưa ra những đề nghị và các cách thức xác lập hợp đồng lao động điện tử, thời điểm giao kết, thời điểm có hiệu lực của hợp đồng lao động điện tử.

Bên cạnh các nguyên tắc trên, trong hợp đồng lao động điện tử, NSDLĐ và NLD cũng phải bảo đảm nguyên tắc thiện chí, hợp tác và trung thực. Nguyên tắc này giữ vị trí, vai trò quan trọng trong quan hệ lao động, bởi vì quan hệ lao động có hài hoà, ổn định và tiến bộ hay không phụ thuộc nhiều vào thiện chí và hợp tác của NLD và NSDLĐ.

Ngoài ra, trên thực tế có nhiều NLD làm công việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, do đó trung thực là một trong những yếu tố cần phải được chú trọng trong quá trình giao kết hợp đồng lao động điện tử. Đồng thời, trong giao kết hợp đồng lao động điện tử, các bên cũng bảo đảm yếu tố không trái pháp luật, thoả ước lao động tập thể và đạo đức xã hội. Nguyên tắc này buộc NLD và NSDLĐ phải tuân thủ tất cả những giới hạn mà pháp luật quy định.

Bốn là chủ thể của hợp đồng lao động điện tử

Nhìn chung, khi giao kết hợp đồng lao động truyền thống, NSDLĐ và NLD là hai

chủ thể tham gia trong hình thức này. Pháp luật hiện hành quy định: “*NSDLĐ là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng NLD làm việc cho mình theo thoả thuận; trường hợp NSDLĐ là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ*”.⁽⁷⁾ Pháp luật hiện hành cũng quy định: “*NLD là người làm việc cho NSDLĐ theo thoả thuận, được trả lương và chịu sự quản lí, điều hành, giám sát của NSDLĐ*”.⁽⁸⁾ Tuy nhiên, đối với hợp đồng lao động điện tử, ngoài các chủ thể đã được pháp luật hiện hành quy định, còn có các nhà cung cấp dịch vụ mạng và các cơ quan chứng thực chữ kí điện tử hỗ trợ cho NLD và NSDLĐ trong quá trình kí kết hợp đồng lao động điện tử. Chữ kí điện tử được tạo lập dưới dạng từ, chữ, số, kí hiệu, âm thanh hoặc các hình thức khác bằng phương tiện điện tử, gắn liền hoặc kết hợp một cách logic với thông điệp dữ liệu, có khả năng xác nhận người kí thông điệp dữ liệu và xác nhận sự chấp thuận của người đó đối với nội dung thông điệp dữ liệu được kí.⁽⁹⁾ Trong hợp đồng lao động điện tử, NSDLĐ và NLD có quyền thoả thuận việc sử dụng chữ kí điện tử hoặc không theo các nguyên tắc sau:

“1. Trừ trường hợp pháp luật có quy định khác, các bên tham gia giao dịch điện tử có quyền thoả thuận:

a) Sử dụng hoặc không sử dụng chữ kí điện tử để kí thông điệp dữ liệu trong quá trình giao dịch;

(7). Điều 3 Bộ luật Lao động.

(8). Điều 3 Bộ luật Lao động.

(9). Điều 21 Luật Giao dịch điện tử.

b) Sử dụng hoặc không sử dụng chữ kí điện tử có chứng thực;

c) Lựa chọn tổ chức cung cấp dịch vụ chứng thực chữ kí điện tử trong trường hợp thoả thuận sử dụng chữ kí điện tử có chứng thực”.⁽¹⁰⁾

Trong hợp đồng lao động điện tử, nhà cung cấp dịch vụ mạng bảo đảm cho việc truyền tải thông điệp dữ liệu giữa NSDLĐ và NLD để giúp các bên thực hiện việc thiết lập quan hệ pháp luật lao động. Chính vì vậy, đây được xem là chủ thể trung gian góp phần giúp cho NSDLĐ và NLD tạo lập quan hệ hợp đồng.

Năm là nội dung của hợp đồng lao động điện tử

Giống như hợp đồng lao động truyền thống, NSDLĐ và NLD cũng phải thoả thuận những nội dung cơ bản của hợp đồng lao động như: tên và địa chỉ NSDLĐ hoặc của người đại diện hợp pháp; họ và tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số chứng minh nhân dân hoặc giấy tờ hợp pháp khác của NLD; công việc và địa điểm làm việc; thời hạn của hợp đồng lao động; mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác; chế độ nâng bậc, nâng lương; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; trang bị bảo hộ lao động cho NLD; bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế; đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kĩ năng nghề.⁽¹¹⁾

Ngoài các nội dung này, trong hợp đồng lao động điện tử, các bên còn chú ý những

nội dung gắn liền với công nghệ điện tử như: địa chỉ email, cổng truy cập, các nội dung liên quan đến vấn đề gửi đề nghị giao kết và thời điểm thiết lập quan hệ, các nội dung liên quan đến phương thức trả lương, phương thức thanh toán bằng tài khoản, các yêu cầu đặt ra đối với vấn đề chữ kí điện tử, tính bảo mật thông tin, các nội dung liên quan đến thông điệp dữ liệu, phương tiện điện tử...

2. Những vấn đề đặt ra khi áp dụng hợp đồng lao động điện tử vào thực tế

Hợp đồng lao động điện tử giữ vai trò quan trọng đối với NSDLĐ và NLD trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0. Bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0 có ảnh hưởng lớn đến thị trường lao động nói chung và vấn đề kí kết, thực hiện hợp đồng lao động nói riêng. Đối với NSDLĐ, cách mạng công nghiệp 4.0 đem đến luồng gió mới trong việc chuyển giao công nghệ, sử dụng internet kết nối vạn vật và các công nghệ khác giúp cho NSDLĐ cải tiến quy trình làm việc, tăng hiệu suất lao động và thúc đẩy sự phát triển, khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp trên thị trường khu vực và quốc tế. Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 là sự kết hợp các công nghệ lại với nhau, làm mờ ranh giới giữa vật lí, kĩ thuật số và sinh học đã đem lại cho doanh nghiệp những lợi thế nhất định. Thời kì kỉ nguyên kinh tế số mở ra cho doanh nghiệp nhiều cơ hội trong quá trình sản xuất, kinh doanh, chuyển giao công nghệ và sự chia sẻ, hợp tác giữa các doanh nghiệp với nhau. Đặc biệt, việc kí kết hợp đồng lao động thông qua hình thức thông điệp dữ liệu giúp cho các doanh nghiệp rút ngắn thời gian và tiết kiệm chi phí trong việc thiết lập quan

(10). Điều 23 Luật Giao dịch điện tử.

(11). Điều 21 Bộ luật Lao động.

hệ lao động giữa các bên.⁽¹²⁾ Tuy nhiên, cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 có thể mang lại sự bất bình đẳng lớn hơn, đặc biệt ở khả năng phá vỡ thị trường lao động. Khi tự động hoá thay thế cho NLĐ trong toàn bộ nền kinh tế có thể làm trầm trọng thêm sự chênh lệch giữa lợi nhuận so với vốn đầu tư và lợi nhuận so với sức lao động.⁽¹³⁾ Điều này làm ảnh hưởng đến quan hệ lao động giữa NSDLĐ và NLĐ. Trong đó, vấn đề việc làm và sự thu hẹp quan hệ lao động cũng như việc thay thế nhân sự con người bằng các phương tiện công nghệ đang ngày càng đặt ra cho hệ thống pháp luật lao động có những điều chỉnh phù hợp. Trong đó, kinh nghiệm của một số nước cho thấy phải tiến hành dự báo việc làm trong lĩnh vực thông tin, truyền thông, thiết lập các chương trình đào tạo chủ chốt về các loại công nghệ chính của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư⁽¹⁴⁾ hợp đồng lao động điện tử được xem là một ghi nhận hợp lý, thức thời, đáp ứng yêu cầu đặt ra giai đoạn hiện nay.

Hợp đồng lao động điện tử có nhiều ưu điểm như:

- Hợp đồng lao động điện tử giúp cho việc tiết kiệm thời gian, công sức, chi phí

giữa NSDLĐ và NLĐ trong quá trình thiết lập quan hệ lao động. Phương thức này giúp cho doanh nghiệp tăng độ chính xác cho thông tin và giảm thời gian quy trình kí kết như hợp đồng lao động truyền thống;

- Hợp đồng lao động điện tử sử dụng không gian mạng và công nghệ ảo truyền tải thông tin một cách nhanh nhất, cắt giảm các thủ tục không cần thiết trong trình tự giao kết hợp đồng lao động truyền thống. Các bên cũng sẽ lưu giữ hợp đồng lao động điện tử một cách đơn giản, tiện lợi, gọn nhẹ.

- Hợp đồng lao động điện tử có thể giúp các bên thay đổi nội dung hợp đồng một cách nhanh chóng, thuận lợi giúp cho NSDLĐ và NLĐ trong quá trình thực thi.

Tuy nhiên, phương thức giao kết hợp đồng lao động điện tử cũng tiềm ẩn những rủi ro và khó khăn khi áp dụng vào thực tế. Để kí kết và thực hiện hợp đồng lao động điện tử trong thực tế, vấn đề thay đổi trong nhận thức từ việc kí hợp đồng lao động truyền thống sang dạng thông điệp dữ liệu chính là trở ngại đầu tiên. Ngoài ra, vấn đề hợp đồng lao động điện tử mới được ghi nhận trong hành lang pháp lý cũng là một khó khăn khi triển khai trong thực tế.

Trước những thách thức đặt ra khi áp dụng hợp đồng lao động điện tử vào thực tiễn, có thể thấy, hành lang pháp lý về hợp đồng lao động điện tử còn có một số vấn đề cần luận giải như sau:

Thứ nhất, quan hệ lao động là một loại quan hệ được thiết lập giữa NSDLĐ và NLĐ trong quá trình lao động. Các chủ thể thực hiện hành vi mua bán sức lao động và sức lao động là một loại hàng hóa mang tính đặc

(12). Đào Mộng Điệp, Hội thảo khoa học *Pháp luật về thị trường lao động trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0*, Trường Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, tr. 207.

(13). Bộ Tư pháp, *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và những vấn đề pháp lý đặt ra cho việc xây dựng, hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam*, Kì yếu Hội thảo khoa học cấp quốc gia, Nxb. Tư pháp, Hà Nội, 2020, tr. 43.

(14). Phan Chí Hiếu, Nguyễn Văn Cương, *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và những vấn đề pháp lý đặt ra*, Nxb. Tư pháp, Hà Nội, 2019, tr. 79.

biệt. Đối với phương thức giao kết hợp đồng lao động điện tử, để xác thực NLĐ đặc biệt là NLĐ dưới 15 tuổi thực hiện các ngành nghề, công việc mà pháp luật cho phép là khá khó khăn.

Thứ hai, pháp luật vẫn chưa quy định cụ thể vấn đề quản lý việc ký kết hợp đồng lao động nói chung và ký hợp đồng lao động điện tử nói riêng. Đặc biệt, việc ký kết hợp đồng lao động điện tử dưới dạng ủy quyền cho nhóm NLĐ hoặc điều chỉnh trường hợp ký nhiều hợp đồng lao động điện tử cho những NLĐ nghỉ hưu. Thực tiễn áp dụng vấn đề này gặp nhiều hạn chế và vướng mắc cần phải được điều chỉnh một cách cụ thể.

Thứ ba, điều chỉnh các trường hợp NSDLĐ hoặc NLĐ có hành vi lừa dối trong giao kết hợp đồng lao động điện tử, NLĐ có hành vi không trung thực hoặc NSDLĐ che giấu hành vi vi phạm qua giao kết hợp đồng lao động điện tử.

Thứ tư, việc quản lý vấn đề đóng bảo hiểm xã hội đối với hợp đồng lao động nói chung và hợp đồng lao động điện tử nói riêng gặp một số khó khăn nhất định. Thực tế, NSDLĐ thường ký hợp đồng với các tên gọi như: “hợp đồng dịch vụ”, “hợp đồng cộng tác viên”, “hợp đồng tư vấn”, “hợp đồng đại lý” để trốn tránh đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp cho NLĐ. Vấn đề quản lý việc đóng bảo hiểm xã hội đối với hợp đồng lao động nói chung và hợp đồng lao động điện tử nói riêng cũng chưa được pháp luật hiện hành quy định cụ thể để bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ khi tham gia giao kết hợp đồng lao động điện tử.

Thứ năm, Các quy định về chế tài đối với trường hợp vi phạm hợp đồng lao động điện tử do NSDLĐ, NLĐ vi phạm cũng đang còn bỏ ngõ.

Để tạo hành lang pháp lý cho người lao động và người sử dụng lao động trong giao kết thực hiện hợp đồng lao động điện tử, cần hoàn thiện pháp luật lao động theo các hướng sau:

- Hoàn thiện hợp đồng lao động điện tử cần phải đặt trong bối cảnh hoàn thiện các chế định pháp luật về hợp đồng lao động, chấm dứt hợp đồng lao động và trách nhiệm của người sử dụng lao động nhằm tạo cơ sở pháp lý để thực hiện các biện pháp bảo hộ cho người lao động trong nước, bảo đảm hài hòa quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho các bên trong quan hệ lao động trước những thay đổi của thị trường lao động.⁽¹⁵⁾

- Điều chỉnh hợp đồng lao động điện tử cần tính đến sự thay đổi, sự phá vỡ thị trường lao động truyền thống làm xuất hiện nhiều công việc mới;

- Điều chỉnh hợp đồng lao động điện tử chú trọng đến tính linh hoạt của thị trường lao động và sự vận hành của thị trường lao động.

- Điều chỉnh hợp đồng lao động điện tử chú trọng đến vấn đề thông tin, vấn đề kiểm soát, kiểm tra việc thực hiện hợp đồng lao động điện tử.

Tóm lại, với những vấn đề pháp lý nêu trên, để bảo đảm tính hiệu quả khi triển khai giao kết hợp đồng lao động điện tử trên thực tế, nhà nước cần nhanh chóng ban hành các

(15). Bộ Tư pháp, tldđ, tr. 95.

quy định hướng dẫn liên quan đến hợp đồng lao động điện tử. Việc sớm ban hành những quy định về hợp đồng lao động điện tử giúp cho NSDLĐ và NLĐ có cơ sở để áp dụng thống nhất trong thực tế, đồng thời phát huy được vai trò quan trọng của hợp đồng lao động điện tử trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0. Ngoài vấn đề hoàn thiện hành lang pháp lý về hợp đồng lao động điện tử, cũng cần tính đến vai trò của cơ quan quản lý nhà nước về lao động, sự chủ động của NSDLĐ, NLĐ và các nhà cung cấp dịch vụ mạng cũng như các cơ chế bảo đảm cho hợp đồng lao động điện tử thực hiện mang tính khả thi./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Tư pháp, *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và những vấn đề pháp lý đặt ra cho việc xây dựng, hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam*, Kỉ yếu Hội thảo khoa học cấp quốc gia, Nxb. Tư pháp, Hà Nội, 2020.
2. Đào Mộng Điệp, Hội thảo khoa học “*Pháp luật về thị trường lao động trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0*”, Trường Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, 2020.
3. Phan Chí Hiếu, Nguyễn Văn Cương, *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và những vấn đề pháp lý đặt ra*, Nxb. Tư pháp, Hà Nội, 2019.
4. Lê Thị Kim Hoa, “Hợp đồng thương mại điện tử và các biện pháp hạn chế rủi ro”, *Tạp chí Luật học*, số 11/2008.
5. Chu Thanh Hưởng (Chủ biên), *Giáo trình Luật Lao động Việt Nam*, Nxb. Công an nhân dân, Hà Nội, 2005.
5. Human Rights Committee (HRC), CCPR *General Comment No. 25: Article 25 (Participation in Public Affairs and the Right to Vote)*, *The Right to Participate in Public Affairs, Voting Rights and the Right of Equal Access to Public Service*, 12 July 1996, CCPR/C/21/Rev.1/Add.7, <https://www.refworld.org/docid/453883fc22.html>
6. Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), *CEDAW General Recommendation No. 23: Political and Public Life*, 1997, A/52/28, <https://www.refworld.org/docid/453882a622.html>
7. Committee on the Elimination of Discrimination against Women, Seventh and eighth periodic reports of States parties due in 2011, Viet Nam, https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fVNM%2f7-8&Lang=en
8. Ủy ban Dân tộc, Tổng cục Thống kê, *Kết quả điều tra thu thập thông tin về thực trạng kinh tế-xã hội 53 dân tộc thiểu số năm 2019*, Nxb. Thống kê, 2019.
9. Nguyen Thi To Uyen, “Thực hiện quyền chính trị của phụ nữ ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Lí luận chính trị*, số 4/2018, <http://lyluanchinhtri.vn/home/index.php/nguyen-cuu-ly-luan/item/2596-thuc-hien-quyen-chinh-tri-cua-phu-nu-o-viet-nam-hien-nay.html>