

# BẢO VỆ QUYỀN RIÊNG TƯ TẠI NƠI LÀM VIỆC - TIẾP CẬN TỪ QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT CỦA MỘT SỐ QUỐC GIA VÀ KHUYẾN NGHỊ CHO VIỆT NAM

■ LÊ THỊ HỒNG LIỄU\*

**Tóm tắt:** Bài viết nghiên cứu quy định pháp luật của một số quốc gia về bảo vệ quyền riêng tư tại nơi làm việc. Trên cơ sở đánh giá, kế thừa có chọn lọc, đưa ra một số giá trị pháp lý mà Việt Nam có thể tham khảo để hoàn thiện pháp luật trong thời gian tới.

**Từ khóa:** Quyền con người; quyền riêng tư; bảo vệ quyền riêng tư tại nơi làm việc; luật lao động.

Nhận bài: 22/8/2024                      Hoàn thành biên tập: 09/9/2024                      Duyệt đăng: 16/9/2024

**Abstract:** The article studies the legal regulations of some countries on the protection of privacy in the workplace. Based on the evaluation and selective inheritance, it proposes some legal values that Vietnam can refer to in order to improve its laws in the future.

**Keywords:** Human rights; privacy; protection of privacy in the workplace; labor law.

Article received: 22/8/2024                      Editing completed: 09/9/2024                      Approved for publication: 16/9/2024

## Đặt vấn đề

Quyền riêng tư tại nơi làm việc là mối quan tâm hàng đầu của người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ). Thông qua máy tính tại nơi làm việc hay ứng dụng với làm việc từ xa, các doanh nghiệp thường theo dõi hoạt động của nhân viên và thu thập dữ liệu nhân viên như một bước trong quy trình quản lý rủi ro. Nhằm hài hòa hóa lợi ích của NLĐ trong thời đại công nghệ số, nhiều hệ thống pháp luật trên thế giới đã thể hiện minh thị việc bảo vệ quyền của NLĐ, trong đó có quyền riêng tư. Tại Việt Nam hiện vẫn chưa có quy định riêng biệt về bảo vệ quyền riêng tư của NLĐ tại nơi làm việc. Cụ thể, Điều 5 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về quyền và nghĩa vụ của NLĐ không đề cập đến quyền riêng tư tại nơi làm việc, các văn bản hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động năm 2019 cũng chưa đưa ra chế tài xử lý vi phạm về vấn đề này. Ở cấp độ toàn cầu, bảo vệ quyền riêng tư tại nơi làm việc được công nhận ở nhiều khuôn khổ pháp lý khác nhau

nhằm: (i) Phát huy quyền con người cơ bản theo Tuyên ngôn quốc tế về quyền con người 1948<sup>1</sup>; (ii) Hướng đến cân bằng quyền và lợi ích chính đáng giữa NLĐ và NSDLĐ<sup>2</sup>; (iii) Tăng cường trách nhiệm của doanh nghiệp bảo vệ quyền nhân thân của nhân viên trong thời đại kỹ thuật số<sup>3</sup>. Trên tiến trình hài hòa hóa pháp luật Việt Nam phù hợp với các cam kết quốc tế mà Việt Nam là thành viên, việc hoàn thiện quyền riêng tư tại nơi làm việc là nhu cầu cần thiết và có tính thời sự cao.

### 1. Khái quát về quyền riêng tư tại nơi làm việc

Những nghiên cứu đầu tiên về quyền riêng tư được đưa ra thảo luận học thuật pháp lý hiện đại là bài nghiên cứu của Samuel Warren và Louis Brandeis xuất bản trên Tạp chí Luật Harvard năm 1890<sup>4</sup>. Theo đó, luật pháp hiện đại không chỉ đưa ra biện pháp khắc phục cho sự can thiệp vật lý vào tài sản, mà những quyền nhân thân cũng cần được xem xét nghiêm túc. Hiện nay, xác định khái niệm nhất quán về quyền riêng tư là khá “hóc búa”, các nhà triết học, kinh tế học, tâm lý học, nhà xã

\* Giảng viên Khoa Luật, Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh, NCS Khoa Luật Kinh tế, Trường Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh



hội học và luật học vẫn luôn tranh luận về nó<sup>5</sup>. Với xu hướng hiện đại, công nghệ đang mang lại sự “sắc nét” nhất đã và đang nỗ lực đưa các vấn đề về quyền riêng tư tại nơi làm việc lên trung tâm<sup>6</sup>. Hành vi sử dụng dữ liệu cá nhân của NLD có thể hướng đến mục đích lựa chọn tuyển dụng nhân viên<sup>7</sup>, đánh giá hiệu suất làm việc<sup>8</sup>, tạo thành dữ liệu nhằm khai thác trí tuệ nhân tạo tại nơi làm việc<sup>9</sup>, điều này được thực hiện hầu hết ở nhiều môi trường làm việc.

Tại Điều 12 Tuyên ngôn quốc tế về quyền con người năm 1948 ghi nhận quyền riêng tư là một phạm trù đa diện bao gồm đời tư cá nhân, gia đình, nhà ở, thư tín, danh dự hay thanh danh. Ở mỗi xã hội, quyền riêng tư được định nghĩa và nhìn nhận khác nhau. Một số nhà nghiên cứu cho rằng, nội hàm quyền riêng tư và bảo vệ thông tin cá nhân có tính chất thay thế cho nhau, điển hình như David H. Flaherty đã nhận định: “Quyền riêng tư là một khái niệm phi pháp lý, nội dung cốt lõi của nó được hiểu đơn thuần là quyền được yên tĩnh (right to be let alone) thông qua việc bảo vệ dữ liệu cá nhân, một người được quyền bộc lộ bản thân với người khác trong hoàn cảnh tự do lựa chọn”<sup>10</sup>. Quan điểm khác cho rằng, quyền riêng tư có thể được chia thành một số khái niệm liên quan: (i) Quyền riêng tư thông tin dưới góc độ bảo vệ dữ liệu cá nhân; (ii) Quyền riêng tư về cơ thể, được thể hiện ở quyền thăm khám, chăm sóc sức khỏe; (iii) Quyền riêng tư về thông tin liên lạc của cá nhân như thư tín, điện thoại, email; (iv) Quyền riêng tư về lãnh thổ liên quan đến thiết lập giới hạn không gian cá nhân<sup>11</sup>.

Tại châu Âu, Công ước bảo vệ cá nhân liên quan đến việc xử lý tự động dữ liệu cá nhân (Công ước 108) là văn kiện quốc tế ràng buộc đầu tiên nhằm bảo vệ cá nhân khỏi các hành vi lạm dụng có thể đi kèm với việc thu thập và xử lý dữ liệu cá nhân, đồng thời tìm cách điều chỉnh luồng dữ liệu cá nhân xuyên biên giới, bao gồm Chỉ thị bảo vệ dữ liệu của Liên minh châu Âu (Chỉ thị EU 95/46/EC), tiền thân của Quy định chung về bảo vệ dữ liệu (Quy định EU 2016/679). Theo đó, dữ liệu cá

nhân là “bất kỳ thông tin nào liên quan đến một cá nhân xác định hoặc có thể nhận dạng được, có thể được xác định bằng cách tham chiếu đến một số nhận dạng như tên, số nhận dạng, dữ liệu vị trí, số nhận dạng trực tuyến hoặc một hoặc nhiều yếu tố cụ thể”. Điều này bao gồm dữ liệu được xử lý điện tử, được lưu giữ trong hệ thống lưu trữ, được đưa vào hồ sơ có thể truy cập được hoặc do cơ quan công quyền nắm giữ.

Bên cạnh đó, năm 1997, Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đã thông qua Quy tắc thực hành về bảo vệ dữ liệu cá nhân của NLD, với hướng tiếp cận quyền riêng tư của NLD là quyền bảo vệ dữ liệu cá nhân. Cụ thể, dữ liệu cá nhân của NLD được định nghĩa là bất kỳ thông tin nào liên quan đến NLD đang hay trước đây nộp đơn xin việc, với những thông tin được xác định hoặc nhận dạng được<sup>12</sup>.

Nghiên cứu này sử dụng khái niệm quyền riêng tư hướng đến khía cạnh quyền bảo vệ thông tin cá nhân. Do đó, quyền riêng tư tại nơi làm việc được hiểu là quyền riêng tư của NLD phải được bảo vệ trong quá trình thực hiện quyền làm việc, quyền lựa chọn nghề nghiệp, việc làm trên cơ sở bảo đảm đời sống riêng tư, thông tin cá nhân, giúp họ có không gian phát triển độc lập và an toàn. Từ đó, làm sáng tỏ các vấn đề cốt lõi: (i) Quyền bảo vệ thông tin cá nhân của NLD dưới góc độ là quyền riêng tư có xung đột với quyền quản lý của NSDLĐ không? (ii) Nhân viên có thể từ bỏ quyền riêng tư của mình thông qua việc thỏa thuận với NSDLĐ không? (iii) Khía cạnh pháp lý của mối lo ngại về quyền riêng tư tại nơi làm việc là gì?

## **2. Quy định pháp luật của một số quốc gia về bảo vệ quyền riêng tư tại nơi làm việc**

### **2.1. Bảo vệ quyền riêng tư của người lao động theo pháp luật Hoa Kỳ**

Việc đặt ra giới hạn bảo vệ quyền riêng tư xuất phát từ sự không tương thích giữa lợi ích của NLD và NSDLĐ. Khi NSDLĐ sở hữu nhiều thông tin của NLD giúp việc tuyển dụng, quản lý nhân sự diễn ra dễ dàng



hơn. Trước đây, quyền riêng tư tại nơi làm việc bị giới hạn trong luật pháp của một số ngành liên quan đến y tế và tín dụng<sup>13</sup>. Tuy nhiên, bối cảnh pháp lý dần thay đổi, thỏa thuận làm việc từ xa đã gia tăng nhu cầu giám sát điện tử NLĐ bằng cách số hóa, chuyển đổi từ analog sang kỹ thuật số<sup>14</sup>. Các thông tin sinh trắc học, đánh giá năng suất, phân tích tâm trạng, phản ứng của nhân viên đang lan rộng<sup>15</sup>, trao cho các cá nhân các quyền mới và mở rộng quyền riêng tư tại nơi làm việc cũng như đặt ra các nghĩa vụ tuân thủ mở rộng đối với NSDLĐ và tổ chức khác.

Luật bảo mật dữ liệu cá nhân tại nơi làm việc không được sử dụng toàn diện cho tất cả 50 tiểu bang ở Hoa Kỳ. Do đó, vấn đề bảo vệ quyền riêng tư của NLĐ phần lớn được quản lý theo cấp lãnh thổ. Tại New York, Luật về quyền riêng tư của nhân viên có hiệu lực từ ngày 12/3/2024 cấm NSDLĐ: (i) Tiết lộ tên người dùng, thông tin đăng nhập và mật khẩu của tài khoản cá nhân của họ thông qua thiết bị truyền thông điện tử; (ii) Truy cập vào tài khoản cá nhân của nhân viên hoặc người nộp đơn tuyển dụng; (iii) Sao chép theo bất kỳ cách nào, ảnh, video hoặc thông tin khác có trong tài khoản cá nhân có được bằng các phương tiện bị luật này cấm, như một điều kiện để được thuê, tuyển dụng hoặc để sử dụng trong hành động kỷ luật.

Đạo luật Báo cáo tín dụng công bằng năm 1970 (sửa đổi lần cuối vào năm 2021) đặt ra giới hạn quyền riêng tư trong hoàn cảnh cụ thể, khi yêu cầu NSDLĐ kiểm tra ma túy đối với ứng viên tham gia tuyển dụng. Trong quá trình làm việc, hồ sơ công khai của NLĐ là hồ sơ mà công chúng có thể tiếp cận<sup>16</sup>, đó là các vấn đề liên quan đến nghiện ma túy, tịch thu thuế và các phán quyết còn tồn đọng là thông tin nhận dạng cá nhân (personally identifiable information - PII)<sup>17</sup>. Trong khi đó, thông tin cá nhân nhạy cảm (sensitive personal information - SPI) bao gồm mười loại dữ liệu buộc các doanh nghiệp Hoa Kỳ không được tiết lộ cho bên khác nếu không có sự đồng ý của NLĐ<sup>18</sup>, cụ thể như: Liên kết chính trị, tôn

giáo, chủng tộc, xu hướng tình dục, sức khỏe, sinh trắc học, tiền án tiền sự, tín dụng, thông tin công đoàn, số nhận dạng cá nhân<sup>19</sup>. Có thể thấy, quyền riêng tư của NLĐ trong nhiều trường hợp đối kháng với trật tự công cộng và quyền quản lý của NSDLĐ, việc sử dụng nó cần có thỏa thuận rõ ràng.

Hoa Kỳ xem quyền riêng tư của NLĐ là một quyền tài sản được điều chỉnh bởi pháp luật hợp đồng<sup>20</sup>. Đạo luật quyền riêng tư năm 1974 của Hoa Kỳ (sửa đổi năm 2020) cấm NSDLĐ tiết lộ hồ sơ cá nhân cho bên thứ ba nếu không có sự đồng ý của NLĐ được thể hiện bằng văn bản<sup>21</sup>. Có thể thấy, trong quan hệ lao động, khi NSDLĐ sử dụng thông tin cá nhân của NLĐ mà không trên cơ sở hợp đồng, tức là nếu hợp đồng lao động hay thỏa thuận tương tự bằng văn bản không ghi nhận cụ thể thì sẽ chịu trách nhiệm pháp lý tương đương với việc sử dụng trái phép tài sản của người khác. Theo cách tiếp cận này, bảo vệ quyền riêng tư tại nơi làm việc thuộc ngành luật tư do các bên tự định đoạt, Nhà nước chỉ can thiệp bằng luật pháp khi cá nhân bị xâm hại không thể tự mình kiểm soát việc phát tán, sử dụng thông tin cá nhân nhạy cảm đó.

## **2.2. Bảo vệ quyền riêng tư tại nơi làm việc theo pháp luật Nhật Bản**

Ở khu vực châu Á, Nhật Bản là quốc gia ban hành luật riêng về bảo vệ quyền riêng tư sớm nhất, đó là Đạo luật Bảo vệ thông tin cá nhân năm 2003 (sửa đổi, bổ sung năm 2020), văn bản hợp nhất vào ngày 01/4/2023. Đạo luật này chú trọng đến phạm vi áp dụng tại nơi làm việc, với quan điểm tương đương với Hoa Kỳ khi ghi nhận quyền riêng tư tại nơi làm việc là một đối tượng của hợp đồng, tuân theo nguyên tắc tự do ý chí. Cụ thể, người quản lý doanh nghiệp (business handling personal information) được quyền sử dụng cơ sở dữ liệu thông tin cá nhân hoặc cơ sở dữ liệu tương đương cho hoạt động kinh doanh. Tuy nhiên, điều này không bao gồm: (i) Các cơ quan Chính phủ quốc gia; (ii) Chính quyền địa phương; (iii) Các cơ quan hành chính hợp nhất hoặc



các công ty được quy định khác; (iv) Các cơ quan hành chính địa phương hợp nhất<sup>22</sup>.

Khác với pháp luật Hoa Kỳ, việc bảo vệ quyền riêng tư thông qua dữ liệu cá nhân tại Nhật Bản được làm rõ bằng thuật ngữ thông tin cá nhân ẩn danh (pseudonymized personal information). Theo đó, đây là những thông tin khi doanh nghiệp sử dụng phải theo tiêu chuẩn do Lệnh của Ủy ban Bảo vệ thông tin cá nhân, bảo đảm thông tin này không thể xác định được trừ khi đối chiếu với các thông tin khác<sup>23</sup>. Thông qua việc phân loại và gắn nhãn thông tin cá nhân được chăm sóc đặc biệt (special care-required personal information), nhà lập pháp Nhật Bản khẳng định trách nhiệm của NSDLĐ mang tính nhân văn, nhằm chống lại tình trạng phân biệt đối xử, định kiến hoặc gây ra tác hại khác nếu sai mục đích<sup>24</sup>. Trước khi ban hành Đạo luật Bảo vệ thông tin cá nhân năm 2003, việc bảo vệ quyền riêng tư tại nơi làm việc theo khuôn khổ truyền thống tại Điều 13 Hiến pháp Nhật Bản năm 1947 giải thích pháp lý về quyền riêng tư của NLĐ thông qua án lệ điển hình của Kansai Denryoku năm 1995, khi hai nhân viên bị NSDLĐ theo dõi và kiểm tra đồ đạc của họ<sup>25</sup>. Thông tin cá nhân được đưa án bảo vệ trong án lệ trên bao gồm cả thông tin liên quan đến tiền án hoặc hồ sơ phạm tội của cá nhân. Đây là sự khác biệt rõ nét với hệ thống pháp luật Hoa Kỳ, sự cho phép sử dụng quyền riêng tư của NLĐ tại Nhật Bản là không tuyệt đối, khi quyền riêng tư được chính NLĐ chủ động cung cấp nhưng việc sử dụng nó nhằm mục đích phân biệt đối xử thì vẫn được xem là vi phạm đạo luật có hiệu lực pháp lý cao nhất tại Nhật Bản.

Ngoài ra, phiên bản mới nhất của Đạo luật Bảo vệ thông tin cá nhân được sửa đổi, bổ sung và ban hành vào năm 2020 đã nghiêm khắc hơn khi truy cứu trách nhiệm pháp lý hình sự đối với chủ doanh nghiệp. Nếu doanh nghiệp báo cáo sai cho Ủy ban Bảo vệ thông tin cá nhân, mức phạt tăng từ 300.000 yên thành 500.000 yên. Trường hợp khác, khi tiết lộ thông tin cho bên thứ ba để hưởng lợi bất chính thì nâng từ 06 tháng lên đến

tối đa 01 năm tù có lao động hoặc phạt tiền từ 01 triệu yên thay cho 500.000 yên trước đó<sup>26</sup>. Bên thứ ba được hiểu có thể là bất kỳ cá nhân, pháp nhân khác hay công ty con của chính doanh nghiệp đó.

Có thể thấy, việc ghi nhận và bảo vệ quyền riêng tư tại nơi làm việc với thuật ngữ “thông tin cá nhân được chăm sóc đặc biệt” tại Nhật Bản thể hiện dấu ấn văn hóa pháp lý khi kết hợp khoa học phương Tây, văn hóa phương Đông hình thành kiểu mẫu lý tưởng (ideal-types)<sup>27</sup>. Điều này giúp pháp luật lao động Nhật Bản hài hòa hóa các quyền đối kháng nhau tại nơi làm việc, đồng thời cũng tiết chế việc sử dụng hợp đồng lao động như là một phương thức xâm phạm quyền riêng tư của chủ thể thường được xem là yếu thế tại nơi làm việc.

### **3. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền riêng tư tại nơi làm việc ở Việt Nam hiện nay**

Điều 21 Hiến pháp năm 2013 ghi nhận: “Thông tin về đời sống riêng tư, bí mật cá nhân, bí mật gia đình được pháp luật bảo đảm an toàn”. Điều 38 Bộ luật Dân sự năm 2015 cũng thể hiện sự tôn trọng quyền được bảo vệ và quyền tự quyết của chủ thể quyền riêng tư: “Việc thu thập, lưu giữ, sử dụng, công khai thông tin liên quan đến đời sống riêng tư, bí mật cá nhân phải được người đó đồng ý”. Hiện nay, kinh tế số trong lĩnh vực lao động là động lực cho sự phát triển. Tuy nhiên, thông qua hệ thống gợi ý, điều hướng cá nhân, liên lạc khi làm việc từ xa đặt ra nhiều thách thức cần cần trọng trong tiếp cận và bảo vệ khi đề cập đến quyền riêng tư của NLĐ. Trên cơ sở tham khảo quy định pháp luật của Hoa Kỳ và Nhật Bản, có thể rút ra một số giá trị pháp lý để Việt Nam tham khảo nhằm hoàn thiện pháp luật trong thời gian tới:

**Thứ nhất**, bổ sung quyền riêng tư liên quan đến thông tin cá nhân “nhạy cảm” là một quyền cơ bản trong pháp luật lao động: Theo Điều 5 Bộ luật Lao động năm 2019, quyền cơ bản của NLĐ được ghi nhận là sự tự do lựa chọn việc làm, gia nhập tổ chức đại diện,



đơn phương chấm dứt hợp đồng, đình công... Có thể thấy, quan hệ lao động là quan hệ pháp luật đặc thù mà ở đó quyền của NLĐ rất dễ bị NSDLĐ xâm phạm nếu pháp luật quy định không rõ ràng. Sự đối trọng giữa quyền quản lý doanh nghiệp và quyền riêng tư dễ dẫn đến “thao túng” thông tin nhằm mục đích trục lợi hoặc phân biệt đối xử từ phía doanh nghiệp. Do đó, cần ghi nhận quyền riêng tư là quyền cơ bản của NLĐ để từ đó xây dựng trách nhiệm pháp lý trong nghị định về xử phạt đối với hành vi tiết lộ, cung cấp thông tin của NLĐ cho bên thứ ba.

**Thứ hai**, nghiên cứu xây dựng luật riêng về bảo vệ dữ liệu cá nhân: Nghị định số 13/2023/NĐ-CP ngày 17/4/2023 của Chính phủ về bảo vệ dữ liệu cá nhân hiện là văn bản quy phạm pháp luật chủ đạo thể hiện sự quản lý nhà nước về dữ liệu cá nhân. Tuy nhiên, theo Bộ Công an, dữ liệu cá nhân hiện đã trở thành tài sản và là mục tiêu của các tổ chức tội phạm công nghệ cao, do đó, cần xem xét việc bảo đảm thực thi ở mức độ cao hơn. Theo Điều 159 Bộ luật Hình sự năm 2015, được sửa đổi, bổ sung năm 2017 (Bộ luật Hình sự năm 2015), Tội xâm phạm bí mật hoặc an toàn thư tín, điện thoại, điện tín hoặc hình thức trao đổi thông tin riêng tư khác của người khác sẽ bị phạt tiền, trường hợp nghiêm trọng hoặc làm cho nạn nhân tự sát thì bị phạt tù đến 03 năm. Tuy nhiên, hành vi vi phạm về bảo vệ quyền riêng tư của NLĐ thường xuất phát từ NSDLĐ, theo Điều 33 Bộ luật Hình sự năm 2015, có thể suy ra mức phạt tiền đối với doanh nghiệp tiết lộ, trục lợi từ thông tin cá nhân “nhảy cảm” của NLĐ là 50 triệu đồng<sup>28</sup>. Chế tài này được đánh giá là còn yếu về hiệu lực, chưa đủ sức răn đe, chưa xử lý thích đáng đối với hành vi vi phạm<sup>29</sup>. Do đó, trong bối cảnh số hóa lĩnh vực lao động, việc bảo vệ quyền riêng tư cần phải được đồng bộ. Để thực hiện được, cần có luật chuyên ngành ghi nhận rõ ràng hệ thống khái niệm, thuật ngữ, thay vì được quy định trong một nghị định như hiện nay.

**Thứ ba**, ghi nhận hình thức và giới hạn thỏa thuận

tiết lộ dữ liệu cá nhân nhạy cảm của NLĐ, bởi hiện tại, Bộ luật Lao động năm 2019 không có bất kỳ điều khoản nào quy định về quyền riêng tư của NLĐ. Do đó, có thể dựa vào Bộ luật Dân sự năm 2015 để xác định thông tin về đời sống cá nhân, đời sống riêng tư của họ được sử dụng nếu cá nhân đó đồng ý. Điều này dẫn đến một “khoảng trống” pháp lý đó là, sự đồng ý đó được thể hiện bằng hình thức nào? Nếu các bên ngầm thừa nhận hoặc thỏa thuận bằng miệng thì có được xem là hợp pháp không? Hơn nữa, trong lĩnh vực lao động, dữ liệu “nhảy cảm” của cá nhân khi sử dụng còn có thể mang lại giá trị kinh tế lớn, nếu không được kiểm soát kỹ càng có thể làm cho vi phạm mang tính hệ thống. Do đó, có thể tham khảo quy định pháp luật của Hoa Kỳ và Nhật Bản để hoàn thiện pháp luật lao động về hình thức thể hiện sự chấp thuận từ bỏ quyền riêng tư của NLĐ với dữ liệu cụ thể cần được thông qua dưới hình thức hợp đồng. Bên cạnh đó, cần ghi nhận trường hợp, nếu doanh nghiệp sử dụng quyền riêng tư của NLĐ nhằm phân biệt đối xử tại nơi làm việc thì cần được xem là hành vi vi phạm pháp luật.

**Thứ tư**, Việt Nam cần nghiên cứu để có thể sớm tham gia các hiệp định về bảo vệ dữ liệu cá nhân trong thương mại điện tử: Xu hướng quốc tế hóa kinh tế, dịch chuyển lao động xuyên biên giới đặt ra nhiệm vụ tăng cường cam kết đa phương với các quốc gia có tầm ảnh hưởng lớn đến lĩnh vực thương mại, đầu tư, lao động như Hoa Kỳ, Nhật Bản, Malaysia, Singapore... Thực hiện tốt điều này sẽ đạt được mục tiêu kép, vừa bảo đảm sinh kế và quyền được tôn trọng trong mối quan hệ với người khác tại nơi làm việc, vừa thể hiện sự hài hòa hóa pháp luật lao động Việt Nam với nhiều hệ thống pháp luật khác trên thế giới.

#### **Kết luận**

Những đổi mới công nghệ đang làm thay đổi cơ cấu và hoạt động của các tổ chức, doanh nghiệp trên thế giới và cả ở Việt Nam, vai trò ngày càng tăng của số hóa tại nơi làm việc, những lo ngại về quyền riêng tư



của NLĐ là thực trạng cần được điều chỉnh bởi khung pháp lý cụ thể. Pháp luật bảo vệ dữ liệu cá nhân, bảo vệ quyền riêng tư của NLĐ tại Việt Nam thay vì chỉ tồn tại dưới dạng nguyên tắc chung như hiện nay, cần quy định chi tiết, cơ chế thực thi quyền này đáp ứng nhu cầu hội nhập quốc tế □

1. Điều 1 Tuyên ngôn quốc tế về quyền con người năm 1948.
2. Devasheesh P. Bhavé, (2020), *Privacy at Work: A Review and a Research Agenda for a Contested Terrain: Journal of Management*, Vol. 46, Iss: 1, pp. 127 - 164
3. Isabel Laura Ebert et al (2021), *Big Data in the workplace: Privacy Due Diligence as a human rights-based approach to employee privacy protection*, *Big Data & Society* (SAGE Publications) - Vol. 8, Iss: 1,
4. Warren, S., & Brandeis, L. (1890), *The Right to Privacy*, *Harvard Law Review*, 4, 193 - 220, <https://doi.org/10.2307/1321160>.
5. Devasheesh P. Bhavé, Laurel H. Teo & Reeshad S Dalal, (2019), *Privacy at Work: A Review and a Research Agenda for a Contested Terrain*, *Journal of Management*.
6. Acquisti, A., Brandimarte, L., & Loewenstein, G. 2015, *Privacy and human behavior in the age of information*, *Science*, 347: 509 - 514.
7. Ashutosh Muduli & Jeegneshkumar J Trivedi, (2020), *Recruitment methods, Recruitment outcomes and Information credibility and sufficiency*, *Benchmarking An International Journal* Volume 17, 4, pp. 1615 - 1631 DOI:10.1108/BIJ-07-2019-0312.
8. Richard D. Arvey & Kevin Murphy (1998), *Performance Evaluation in Work Settings*, *Annual Review of Psychology* 49(1), pp. 41 - 168 DOI:10.1146/annurev.psych.49.1.141.
9. Akhtar, P., & Moore, P. 2016, *The psychosocial impacts of technological change in contemporary workplaces, and trade union responses*, *International Journal of Labour Research*, 8 pp. 101 - 131.
10. David H. Flaherty, (1991), *On the utility of constitutional rights to privacy and data protection*, *Case Western Reserve Law Review*, Vol 41, Issue 3, 1991, pp. 831 - 855.
11. Dr Nomana Anjum, Roland Ashcroft & Jeanette Paul (2004) *Privacy in the Workplace Design*, *The Design Journal*, 7:1, 27 - 42, <http://dx.doi.org/10.2752/146069204789355236>, truy cập ngày 30/6/2024.
12. Article 3 Protection of worker's personal data of ILO 1997.
13. Barry Friedman & Lisa J. Reed, (2005), *Workplace Privacy: Employee Relations and Legal Implications of Monitoring Employee E-mail Use*, *Employee Responsibilities and Rights Journal* 19(2): 75 - 83 DOI:10.1007/s10672-007-9035-1.
14. Legner, C., Eymann, T., Hess, T., Matt, C., Böhmman, T., Drews, P., Mädche, A., Urbach, N., and Ahlemann, F., "Digitalization: opportunity and challenge for the business and information systems engineering community", *Business and Information Systems Engineering*, 59(4), 2017, pp. 301 - 308.
15. Ezra Awumey; Sauvik Das & Jodi Forlizzi. (2024), *A Systematic Review of Biometric Monitoring in the Workplace: Analyzing Socio-technical Harms in Development, Deployment and Use*, *The 2024 ACM Conference on Fairness, Accountability, and Transparency*, <https://doi.org/10.1145/3630106.3658945>.
16. Title 31, Part 800 Section 241 Electronic Code of Federal Regulations 2014 of USA.
17. Article 613 Fair Credit Reporting Act 1970 last modified 2021 of USA.
18. U.S Department of the Treasury, (2024), *Is personally identifiable information (PII) the same as sensitive personal data under the regulations?* Cổng thông tin Bộ Tài Chính Hoa Kỳ, <https://home.treasury.gov/taxonomy/term/7651#:~:text=%E2%80%9CSensitive%20personal%20data%E2%80%9D%20is%20defined,and%20health%20data%2C%20among%20others>, truy cập ngày 30/6/2024.
19. Masha Komnemic, (2024), *Personal vs. Sensitive Personal Information*, <https://termly.io/resources/articles/sensitive-personal-information/>, truy cập ngày 30/6/2024.



20. Trần Thị Thu Phương, (2021), Quyền bảo vệ thông tin cá nhân theo cách tiếp cận của Hoa Kỳ và Liên minh châu Âu, *Tạp chí Kiểm sát*, số 08/2021, tr. 57 - 63.
21. Article 552 a(b) Privacy Act of 1974 last modified 2020 of USA.
22. Article 16.2 Act on the Protection of Personal Information 2003 last merged 2023 tof Japan.
23. Article 41.1 Act on the Protection of Personal Information 2003 last merged 2023 tof Japan.
24. Article 2.3 Act on the Protection of Personal Information 2003 last merged 2023 tof Japan.
25. Ryoko Sakuraba, (2014), *Protection of Personal Information and Privacy in the Japanese Workplace*, [https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.14\\_japan.pdf](https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.14_japan.pdf), truy cập ngày 30/6/2024.
26. <https://resourcehub.bakermckenzie.com/en/resources/global-data-privacy-and-cybersecurity-handbook/asia-pacific/japan/topics/penalties-for-non-compliance>, truy cập ngày 30/6/2024.
27. Tsuyoshi Kinoshita. 2001, *Legal System and Legal Culture in Japan*. *ZjapanR Bd. 6 Nr. 11*, pp. 8 - 35.
28. Điều 159 Bộ luật Hình sự 2015, được sửa đổi, bổ sung năm 2017.
29. Cổng thông tin Báo điện tử Chính phủ, <https://baochinhphu.vn/de-nghi-xay-dung-luat-bao-ve-du-lieu-ca-nhan-102240301155959203.htm>, truy cập ngày 30/6/2024.

## Bảo vệ quyền lợi của người lao động...

(Xem tiếp trang 39)

Có thể khẳng định, những năm qua, công tác bảo vệ quyền lợi của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đã có những kết quả nổi bật. Việt Nam luôn tạo điều kiện tối đa cho người dân có cơ hội đi lao động ở nước ngoài, đồng thời, xử lý nghiêm các hành vi lợi dụng hoạt động này gây

thiệt hại đến người lao động. Trong thời gian tới, các cơ quan có thẩm quyền cần nghiên cứu các giải pháp khắc phục những hạn chế, bất cập nhằm bảo đảm tốt hơn quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng □

1. Khoản 1 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019.
2. Đoàn Xuân Trường, Đại học Luật Hà Nội, "Cam kết về lao động trong các Hiệp định Thương mại tự do thế hệ mới - Cơ hội và thách thức đối với Việt Nam", <http://www.hoinhap.org.vn/phan-tich-binh-luan/16018-cam-ket-ve-lao-dong-trong-cac-hiep-dinh-thuong-mai-tu-do-the-he-moi-co-hoi-va-thach-thuc-doi-voi-viet-nam.html>, truy cập ngày 01/7/2024.
3. Ngân Anh, Năm 2023: Gần 160 nghìn lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, <https://nhandan.vn/nam-2023-gan-160-nghin-lao-dong-viet-nam-di-lam-viec-o-nuoc-ngoai>, truy cập ngày 30/6/2024.
4. Huệ An, Nâng cao chất lượng lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, <https://www.qdnd.vn/xa-hoi/cac-van-de/nang-cao-chat-luong-lao-dong-viet-nam-di-lam-viec-o-nuoc-ngoai>, truy cập ngày 30/6/2024.
5. Luận Thành, Chuyên gia, lao động xuất khẩu mỗi năm gửi về nước khoảng 10 tỷ USD, <https://baotintuc.vn/chinh-tri/chuyen-gia-lao-dong-xuat-khau-moi-nam-gui-ve-nuoc-khoang-10-ty-usd-20220829074551405.htm>, truy cập ngày 01/7/2024.
6. Thu Hằng, Có khoảng 46.600 lao động Việt Nam vi phạm hợp đồng và cư trú bất hợp pháp ở nước ngoài, <https://vneconomy.vn/co-khoang-46-600-lao-dong-viet-nam-vi-pham-hop-dong-va-cu-tru-bat-hop-phap-o-nuoc-ngoai.htm>, truy cập ngày 30/6/2024.
7. Báo Lao động, Bộ Ngoại giao thông tin vụ nữ lao động Việt Nam bị đánh đập ở Saudi Arabia, <https://laodong.vn/the-gioi/bo-ngoai-giao-thong-tin-vu-nu-lao-dong-viet-nam-bi-danh-dap-o-saudi-arabia-975250.lao>, truy cập ngày 02/7/2024.
8. Cục Lãnh sự, Bộ Ngoại giao, Bảo hộ quyền lợi của công dân Việt Nam ở nước ngoài, *Đề tài nghiên cứu khoa học*, tháng 10/1998, Hà Nội, tr. 132.