TRÁCH NHIỆM CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG VIỆC BẢO VỆ DỮ LIỆU CÁ NHÂN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

VÕ THỊ HOÀI
Khoa Luật, Trường Đại học Sài Gòn

Nhận bài ngày 25/6/2025. Sửa chữa xong 30/6/2025. Duyệt đăng 05/7/2025.

Abstract

In the context of Vietnam's personal data protection legal framework being in its early stages of development, this article discusses the responsibilities of enterprises in safeguarding employees' privacy rights. It further proposes solutions for businesses to fulfill their social responsibility in ensuring a working environment that respects employees' privacy and personal data. Additionally, the article offers recommendations for improving the legal framework, aiming to transform corporate social responsibilities into legally binding obligations for enterprises amid the digital transformation era.

Keywords: *Personal information security, personal data, employees' privacy rights.*

1. Đặt vấn đề

Kinh doanh có trách nhiệm trong lĩnh vực lao động sẽ bao gồm việc doanh nghiệp đảm bảo tuân thủ các quy định pháp luật lao động, và hơn thế nữa doanh nghiệp có những cam kết, những bảo đảm cho người lao động được nhận những lợi ích, những phúc lợi tốt hơn những gì pháp luật yêu cầu. Nội dung của pháp luật lao động Việt Nam hiện nay đã được xây dựng mang tính toàn diện, theo đó, tuy nhiên, với sự phát triển của Cách mạng công nghệ 4.0, khi những thông tin cá nhân đang được thu thập, xử lý và lưu trữ trên các nền tảng số thì vấn đề liên quan đến quyền riêng tư, bảo vệ dữ liệu cá nhân được đặt ra cấp thiết, yêu cầu bản thân doanh nghiệp phải có trách nhiệm trong việc bảo vệ dữ liệu cá nhân của người lao động trong bối cảnh chuyển đổi số.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Sự cần thiết gia tăng trách nhiệm của doanh nghiệp trong vấn đề bảo vệ dữ liệu cá nhân cho người lao động

Mặc dù khái niệm trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (Corporate Social Responsibility – CSR) chỉ mang tính khuyến khích, song đã được ghi nhận trong nhiều văn kiện quốc tế, như: Hướng dẫn của OECD dành cho doanh nghiệp Đa quốc gia (OECD Guidelines for Multinational Enterprises); Hướng dẫn ISO 26000 về Trách nhiệm xã hội (ISO 26000 Guidance on Social Responsibility); Hiệp ước toàn cầu của Liên hợp quốc (UN Global Compact - UNGC); Các Nguyên tắc hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Nhân quyền (UN Guiding Principles on Business and Human Rights - UNGP). Trong bối cảnh công nghệ số phát triển mạnh mẽ, việc bảo vệ dữ liệu cá nhân của người lao động (NLĐ) trở thành một yêu cầu cấp thiết đối với các doanh nghiệp. Dữ liệu cá nhân không chỉ là thông tin quan trọng mà còn là quyền riêng tư của mỗi cá nhân, do đó việc bảo vệ dữ liệu này không chỉ là trách nhiệm đạo đức mà còn là nghĩa vụ pháp lý của doanh nghiệp. Xét từ góc độ trách nhiệm pháp lý, đã có một số văn bản đặt ra yêu cầu chung về nghĩa vụ bảo vệ bí mật cá nhân. Chẳng hạn như Luật An toàn thông tin mạng năm 2015 tại Điều 8 quy định: "Tổ chức, cá nhân có trách nhiệm bảo vệ bí mật thông tin cá nhân" [1] hay Điều 4 Nghị định số 13/2023/NĐ-CP ngày 17/4/2023 Quy định về bảo vệ dữ liệu cá nhân ghi rõ " Cơ quan, tổ chức, cá nhân vi phạm quy định bảo vệ dữ liệu cá nhân tùy theo mức độ có thể bị xử lý kỷ luật, xử phạt

Email: vthoai@sgu.edu.vn

vi phạm hành chính, xử lý hình sự theo quy định" [2]. Các vụ vi phạm bảo mật dữ liệu như rò rỉ thông tin cá nhân có thể khiến doanh nghiệp phải đối mặt với các khoản phạt nặng theo các quy định về bảo vệ dữ liệu cá nhân, chẳng hạn như Quy định Bảo vệ Dữ liệu chung của Liên minh Châu Âu (GDPR), trong đó quy định các mức phạt có thể lên đến 4% doanh thu toàn cầu của doanh nghiệp. Tuy nhiên, trong mối quan hệ giữa NLĐ và người sử dụng (NSDLĐ) , trách nhiệm của NSDLĐ trong việc bảo vệ dữ liệu của NLĐ là bảo vệ cái gì, ở mức độ nào, nếu không thực hiện thì xử lý ra sao vẫn là những vấn đề còn rất mơ hồ và khó để xử lý. Trong môi trường lao động hiện đại, nơi mà công nghệ ngày càng phát triển mạnh mẽ, việc thu thập và xử lý dữ liệu cá nhân của NLĐ có thể dẫn đến các nguy cơ xâm phạm quyền riêng tư và an toàn cá nhân của họ. Các biện pháp bảo vệ dữ liệu giúp đảm bảo rằng thông tin cá nhân được sử dụng một cách hợp lý và công bằng, đồng thời bảo vệ quyền cơ bản của NLĐ trong việc quyết định ai có quyền truy cập vào dữ liệu của mình và mục đích sử dụng dữ liệu đó. Nếu doanh nghiệp vi phạm nghĩa vụ bảo vệ dữ liệu của NLĐ, có thể gây ra một số tác hại nghiêm trọng đối với người lao động, như: mất an toàn thông tin cá nhân vì những thông tin như họ tên, số căn cước, địa chỉ, số điện thoại, thông tin tài khoản ngân hàng, hoặc dữ liệu y tế có thể sử dụng cho mục đích lừa đảo, đánh cắp danh tính, hoặc tấn công mạng vào tài khoản cá nhân của họ gây tổn hại đến uy tín và quyền lợi của NLĐ. Sự xâm phạm quyền riêng tư do bị rò rỉ thông tin cũng có khả năng khiến cho NLĐ bị phân biệt đối xử trong môi trường làm việc; gây ra căng thẳng tâm lý, lo lắng và ảnh hưởng đến sức khỏe tinh thần của NLĐ; làm giảm hiệu quả công việc, gây ra stress, và thậm chí dẫn đến các vấn đề nghiêm trọng về sức khỏe như trầm cảm. Nếu dữ liệu của người lao động bị tiết lộ hoặc sử dụng sai mục đích, doanh nghiệp hoặc các tổ chức khác có thể từ chối các cơ hội thăng tiến hoặc hợp tác trong tương lai; cơ hội tìm kiếm việc làm mới khi bị sa thải, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động cũng có thể bị ảnh hưởng. Bên cạnh đó, việc để xảy ra các vi phạm bảo mật dữ liệu của NLĐ cũng sẽ gây ảnh hưởng tới lợi ích của doanh nghiệp. NLĐ có thể mất niềm tin vào sự bảo vệ của doanh nghiệp đối với quyền lợi cá nhân của mình, điều này không chỉ làm giảm hiệu quả làm việc mà còn có thể khiến doanh nghiệp phải đối mặt với sự sụt giảm trong sự gắn kết và năng suất lao động. Ngược lại, khi NLĐ cảm thấy thông tin của mình được bảo vệ, họ sẽ yên tâm hơn trong công việc và có xu hướng cống hiến nhiều hơn cho công ty. Do đó, việc bảo vệ dữ liệu cá nhân không chỉ là yêu cầu bắt buộc mà còn là yếu tố quyết định sự bền vững và uy tín của doanh nghiệp trong mắt công chúng và các cơ quan quản lý.

2.2. Nội dung các dữ liệu cá nhân của người lao động mà doanh nghiệp có quyền thu thập, xử lý và trách nhiệm bảo mật dữ liệu cá nhân của doanh nghiệp

Vấn đề bảo vệ dữ liệu cá nhân của NLĐ chưa được đề cập cụ thể trong pháp luật lao động Việt Nam mà áp dụng chung với các quy định về dữ liệu cá nhân nói chung. Vì vậy, khi thu thập, xử lý, lưu trữ các dữ liệu cá nhân của NLĐ, doanh nghiệp cần tuân thủ các quy định chung trong Luật Dữ liệu năm 2025 và Nghị định của Chính phủ số 13/2023/NĐ-CP ngày 17/4/2023 Quy định về bảo vệ dữ liệu cá nhân. Có thể nói "hầu như không có trường hợp nào có quá nhiều dữ liệu cá nhân được xử lý trong một khoảng thời gian dài như trong mối quan hệ lao động" [3] vì vậy trách nhiệm của doanh nghiệp đối với việc bảo mật dữ liệu cá nhân NLĐ không chỉ đặt ra trong thời gian NLĐ làm việc cho doanh nghiệp mà phải bao gồm cả thời gian tuyển dụng, thời gian làm việc hiện tại và cả sau khi quan hệ lao động đã chấm dứt. Nhà tuyển dụng thu thập dữ liệu cá nhân về ứng viên và NLĐ cho nhiều mục đích khác nhau như để tuân thủ luật pháp trong vấn đề bố trí công việc, tham gia các chế độ an sinh xã hội, phúc lợi tập thể; hỗ trợ trong việc lựa chọn công việc, đào tạo và thăng tiến; kiểm soát chất lượng, dịch vụ mà NLĐ cung cấp cho khách hàng; bảo vệ tài sản doanh nghiệp... Hiện nay theo quy định của pháp luật lao động, doanh nghiệp có quyền thu thập các thông tin bao gồm cả dữ liệu cá nhân cơ bản và dữ liệu cá nhân nhạy cảm.

Quá trình thu thập dữ liệu bắt đầu từ quá trình tuyển dụng. Để được tham gia vào quá trình tuyển dụng, dữ liệu cá nhân đầu tiên mà NLĐ cung cấp là những thông tin bao gồm họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, xác nhận tình trạng sức khỏe và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà NSDLĐ yêu cầu (Khoản 2 Điều 16

Bộ luật Lao động 2019). Trong các thông tin này thì "tình trạng sức khỏe" được xem là dữ liệu cá nhân nhạy cảm (Điều 2.4.b Nghị định số 13/2023/NĐ-CP). Đối với tình trạng sức khỏe, minh chứng được thể hiện qua Giấy khám sức khỏe do cơ quan chuyên môn cung cấp. Theo mẫu giấy khám sức khỏe phục vụ nhu cầu tuyển dụng cho người từ đủ 18 tuổi trở lên được quy định tại Thông tư số 32/2023/TT-BYT, NLĐ sẽ khai các tiền sử không chỉ bản thân mà còn cả tiền sử gia đình. NLĐ phải trả lời cho câu hỏi: "*Có ai trong gia đình ông (bà) mắc một trong các bệnh: truyền nhiễm, tim mạch, đái tháo đường, lao, hen phế quản, ung thư, động kinh, rối loạn tâm thần, bệnh khác: a) Không □ b) Có □ ; Nếu "có", đề nghị ghi cụ thể tên bệnh*" [4]. Và đối với tiền sử bản thân, họ cũng phải cung cấp rất nhiều thông tin cụ thể về nhiều loại tiền sử bệnh, bao gồm cả việc đã từng hoặc đang nghiện/sử dụng rượu bia thường xuyên và sử dụng ma túy hoặc chất gây nghiện. Vấn đề đặt ra là khi những thông tin này được cung cấp trung thực thì trách nhiệm của doanh nghiệp như thế nào trong việc xử lý và lưu giữ nó. Nếu phục vụ cho quá trình tuyển dụng thì liệu NSDLĐ có dựa vào thông tin này để quyết định tuyển hay không tuyển NLĐ hay không. Những thông tin về người trong gia đình đã có tiền sử ung thư hoặc rối loạn tâm thần là những dữ liệu cá nhân nhạy cảm được sử dụng cho mục đích gì? Trách nhiệm của phía doanh nghiệp phải bảo mật hồ sơ cá nhân NLĐ như thế nào cũng chưa được xác định cụ thể trong các văn bản pháp lý về lao động. Nếu những thông tin nhạy cảm như vậy bị rò rỉ trong nội bộ doanh nghiệp thì liệu doanh nghiệp có phải chịu trách nhiệm bồi thường tổn thất về tinh thần cho NLĐ hay không? Bên cạnh đó, những thông tin là dữ liệu cá nhân cơ bản và nhạy cảm trong hồ sơ tuyển dụng được quản lý như thế nào nếu người lao động trúng tuyển hoặc không trúng tuyển cũng là một vấn đề còn bỏ ngỏ. Nếu NLĐ không trúng tuyển, hồ sơ của người lao động chỉ được trả lại nếu NLĐ yêu cầu bằng văn bản, doanh nghiệp sẽ có nghĩa vụ phải trả lại hồ sơ trong thời hạn 5 ngày làm việc, kể từ khi có yêu cầu [5], nhưng nếu NLĐ không yêu cầu/ không biết để yêu cầu thì doanh nghiệp có trách nhiệm tiêu hủy hồ sơ để tránh thất lạc đến tay của những người sử dụng nó với mục đích xấu hay không? Đó vẫn là vấn đề chưa được quy định rõ và sẽ rất khó khăn cho NLĐ nếu họ khởi kiện yêu cầu bảo vệ quyền lợi của mình khi dữ liệu cá nhân không được bảo vệ.

Trong quá trình làm việc, các dữ liệu cá nhân của NLĐ tiếp tục được thu thập liên quan đến sức khỏe. Do pháp luật quy định 6 tháng hoặc 1 năm doanh nghiệp phải khám sức khỏe định kỳ cho NLĐ một lần. Vì vậy các thông tin về tình trạng sức khỏe của người lao động tiếp tục được cập nhật. Trong quá trình làm việc, doanh nghiệp có quyền kiểm tra, giám sát quá trình làm việc của NLĐ để đảm bảo năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc tương xứng với tiền lương mình đã trả. Tuy nhiên, hiện nay với sự phát triển của khoa học công nghệ, các hình thức kiểm tra, giám sát NLĐ đã được ứng dụng các công nghệ mới. Nhiều doanh nghiệp đã sử dụng AI vào hoạt động giám sát này. AI có thể hỗ trợ đắc lực cho doanh nghiệp trong công việc giám sát NLĐ. Việc giám sát bằng AI có hiệu quả cao hơn nhiều việc giám sát qua hệ thống camera, vì nó không chỉ quan sát và theo dõi hoạt động đi lại, các hành vi của người lao động trong thời gian làm việc mà nó còn theo dõi được các hoạt động truy cập trên Internet của NLĐ, các phím đánh trên bàn phím, biểu hiện khuôn mặt để đánh giá hiệu suất làm việc từ đó có thể đưa đến cho NSDLĐ kết quả phân tích dữ liệu cảnh báo NLĐ có nguy cơ nghỉ việc, hiệu suất làm việc của từng NLĐ, các nhu cầu và sở thích, mối quan tâm của NLĐ. Việc sử dụng AI để giám sát NLĐ như vậy sẽ gây ra lo ngại về quyền riêng tư, bảo vệ dữ liệu và độc lập của họ. Một số quốc gia đã có những đạo luật quy định về quyền riêng tư trong lĩnh vực lao động. Ví dụ như Đạo luật Electronic Communications Privacy Act (ECPA) và National Labor Relations Act (NLRA) của Mỹ nhằm bảo vệ quyền riêng tư và hoạt động liên kết được bảo vệ của NLĐ. Các quy định này ràng buộc trách nhiệm của NSDLĐ trong việc cam kết đảm bảo công cụ AI không vi phạm quyền riêng tư của NLĐ và phải tuân thủ các quy định bảo vệ dữ liệu khi thu thập và xử lý dữ liệu NLĐ. Tại Việt Nam, pháp luật về bảo vệ dữ liệu cá nhân đang ở những bước đi đầu tiên trong quá trình hoàn thiện khung pháp lý. Đối với NLĐ, những vấn đề đặc thù trong quy định về quyền riêng tư khi sử dụng công nghệ AI vẫn chưa được ghi nhận. Bộ Luật Lao động 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành chưa thấy đề cập đến quyền riêng tư và quyền truy cập dữ liệu cá nhân, cũng như không có chế tài cụ thể nào để giải quyết các hành vi vi phạm. Thiếu

các quy định không chỉ ảnh hưởng đến quyền lợi của NLĐ mà còn ảnh hưởng đến sự phát triển của các doanh nghiệp vì rủi ro về vi phạm dữ liệu cá nhân có thể gây ra tổn thất về danh tiếng và tài chính. Vì vậy trong giai đoạn này rất cần doanh nghiệp quan tâm đến trách nhiệm xã hội của mình trong vấn đề bảo vệ dữ liệu cá nhân của NLĐ.

Việc xử lý dữ liệu cá nhân của NLĐkhông hẳn là kết thúc khi hợp đồng lao động kết thúc. Các doanh nghiệp thường bảo lưu ít nhất một số dữ liệu, chẳng hạn như để cung cấp bằng chứng rằng một người nào đó đã được tuyển dụng trong một khoảng thời gian cụ thể hoặc để cung cấp thông tin về những NLĐ trước đây. Vậy liệu doanh nghiệp có còn trách nhiệm bảo vệ những dữ liệu này hay không? Đặc biệt trong trường hợp nếu sa thải NLĐ, trách nhiệm của doanh nghiệp như thế nào trong việc bảo vệ thông tin cá nhân của NLĐ cũng là vấn đề cần được quan tâm. Đã có những trường hợp sau khi sa thải NLĐ, doanh nghiệp đã gửi thông báo sa thải cho các đối tác, những cơ quan, doanh nghiệp mà khi còn làm việc NLĐ thường xuyên liên hệ công tác, mục đích để thông báo rằng doanh nghiệp đã không còn liên quan gì đến người này. Liệu hành động này có vi phạm về trách nhiệm bảo vệ dữ liệu cá nhân hay không. Hay như trường hợp của một NLĐ, khi phía đơn vị sử dụng lao động test chất gây nghiện và phát hiện phi công này dương tính với chất ketamine, thông tin này ngay lập tức tràn lan trên mạng xã hội. Thậm chí một phần báo cáo chuyên môn của bộ phận Y tế của Đoàn Bay 919 với mẫu xét nghiệm ban đầu của phi công cũng được đăng tải trên mạng xã hội. Đại diện phía đơn vị sử dụng cũng công khai thông báo trên các trang báo chính thống về việc sa thải và lý do sa thải người này. Vậy đơn vị sử dụng lao động có vi phạm pháp luật về bảo vệ dữ liệu cá nhân của NLĐ hay không? Chưa nói đến việc cả gia đình của NLĐ cũng ảnh hưởng trước những lời bình phẩm không thiện chí từ cộng đồng mạng. Tất cả những vấn đề này cho thấy rằng, đã đến lúc doanh nghiệp phải ý thức rằng bảo vệ dữ liệu cá nhân cho NLĐ của mình là một phần quan trọng trong trách nhiệm pháp lý và trách nhiệm xã hội, bên cạnh việc gia tăng phúc lợi, tiền lương và các chế độ đãi ngộ về tinh thần và vật chất khác. Phải đảm bảo NLĐ được tôn trọng quyền riêng tư cần thiết trong một môi trường làm việc tập thể. Đảm bảo cho gia đình và người thân của họ không bị liên quan bởi những thông tin bị tiết lộ từ dữ liệu xử lý từ phía nơi làm việc. Tổ chức lao động thế giới ILO cũng từng nhấn mạnh tầm quan trọng của việc bảo vệ dữ liệu cá nhân NLĐ trong bối cảnh hiện hay: "*Những cách thức thu thập và xử lý dữ liệu mới kéo theo một số rủi ro mới cho công nhân. Mặc dù các luật quốc gia và các tiêu chuẩn quốc tế khác nhau đã thiết lập các thủ tục bắt buộc để xử lý dữ liệu cá nhân, vẫn cần phát triển các quy định bảo vệ dữ liệu đặc biệt liên quan đến việc sử dụng dữ liệu cá nhân của công nhân. Các kỹ thuật truy xuất dữ liệu qua máy tính, hệ thống thông tin nhân sự tự động, giám sát điện tử, xét nghiệm di truyền và kiểm tra ma túy là minh chứng cho nhu cầu phát triển các quy định bảo vệ dữ liệu đặc biệt liên quan đến việc sử dụng dữ liệu cá nhân của công nhân, nhằm bảo vệ nhân phẩm của họ, bảo vệ quyền riêng tư và đảm bảo quyền cơ bản của công nhân trong việc quyết định ai có thể sử dụng dữ liệu nào, cho mục đích gì và trong điều kiện nào*" [4].

2.3. Những khuyến nghị đối với doanh nghiệp trong việc nâng cao trách nhiệm xã hội và bảo vệ dữ liệu cá nhân của người lao động

Để bảo vệ các dữ liệu cá nhân của NLĐ một cách hiệu quả, cần gia tăng các quy định pháp lý đầy đủ hơn để nâng cao trách nhiệm từ phía doanh nghiệp. Cần đặt nền móng trách nhiệm xã hội từ trách nhiệm pháp lý bằng việc bổ sung rõ ràng trong văn bản về lao động, quy định nghĩa vụ của NSDLĐ động phải đảm bảo các dữ liệu cá nhân của NLĐ do doanh nghiệp xử lý được thực hiện theo quy định về bảo vệ dữ liệu cá nhân. Bổ sung vào điều khoản cơ bản trong hợp đồng lao động, về việc doanh nghiệp có trách nhiệm bảo vệ các dữ liệu cá nhân cần thiết của NLĐ và trách nhiệm bồi thường thiệt hại khi có các vi phạm này. Nên sửa đổi mẫu Giấy khám sức khỏe phục vụ cho tuyển dụng được ban hành kèm theo Thông tư số 32/2023/TT-BYT theo hướng các thông tin khai báo về tiền sử sức khỏe gia đình và bản thân chỉ yêu cầu nếu cần thiết của tính chất công việc, nếu tính chất công việc không thực sự cần thiết thì NLĐ có quyền từ chối cung cấp thông tin cụ thể.

Bên cạnh đó, doanh nghiệp cần tự xây dựng quy chế bảo vệ dữ liệu cá nhân của NLĐ trong doanh nghiệp mình bằng bộ quy tắc xử lý dữ liệu cá nhân trên nguyên tắc:

- NLĐ phải là nguồn thông tin chính về bản thân mình. Nếu nguồn dữ liệu được thu thập từ bên thứ ba thì phải đảm bảo NLĐ đã biết và đồng ý với các thông tin đó. Điều này rất quan trọng vì bản thân NLĐ phải là người quyết định về dữ liệu nào sẽ được xử lý, cân nhắc về hệ quả có thể xảy ra khi cung cấp dữ liệu và quyết định liệu có cần thiết cung cấp hay không. Doanh nghiệp phải có trách nhiệm thông báo cho người lao động về mục đích của việc xử lý và yêu cầu sự đồng ý rõ ràng từ NLĐ.

- NLĐ có quyền truy cập tất cả dữ liệu cá nhân của họ, bất kể dữ liệu cá nhân đó có được xử lý bằng các hệ thống tự động hay được lưu trữ trong một hồ sơ thủ công.

- Các dữ liệu cá nhân nhạy cảm chỉ được yêu cầu cung cấp khi cần thiết. Ví dụ như việc thu thập dữ liệu y tế trong trường hợp cần thiết vì mục đích: xác định liệu NLĐ có đủ khả năng làm một công việc cụ thể hay không, để đáp ứng các yêu cầu về sức khỏe và an toàn lao động và cho mục đích hưởng các phúc lợi xã hội. Không được sử dụng cho mục đích nhằm loại trừ NLĐ khỏi quyền bình đẳng về cơ hội việc làm.

- Doanh nghiệp phải có quy định về trách nhiệm bảo mật thông tin của những người trực tiếp thu thập, xử lý dữ liệu cá nhân NLĐ như phòng nhân sự, trung tâm công nghệ thông tin, trung tâm kiểm tra sức khỏe định kỳ và những bộ phận giám sát liên quan.

- Khi dữ liệu được cung cấp cho bên thứ ba phải phải đảm bảo có sự đồng ý của NLĐ. Có thể tham khảo các loại trừ theo Hướng dẫn của Tổ chức ILO, như: ngoại trừ nếu dữ liệu cung cấp cho bên thứ ba vì lý do: cần thiết để ngăn ngừa mối đe dọa nghiêm trọng và cấp bách đối với tính mạng hoặc sức khỏe; yêu cầu hoặc được phép theo quy định của pháp luật; cần thiết cho việc thực hiện mối quan hệ lao động; yêu cầu cho việc thi hành pháp luật hình sự.

- Quy định rõ quy trình giải quyết khiếu nại, bộ phận giải quyết khiếu nại, thời gian giải quyết khiếu nại khi NLĐ cho rằng các dữ liệu cá nhân của mình đã bị tiết lộ gây ảnh hưởng đến quyền riêng tư của họ. Cũng như quy định rõ biện pháp giải quyết đối với các hành vi vi phạm quyền bảo mật dữ liệu cá nhân của NLĐ.

Bên cạnh sự tự nguyện của NSDLĐ, tổ chức đại diện của NLĐ tại cơ sở cũng nên quan tâm đến vấn đề này, từ đó có những biện pháp tích cực như đẩy mạnh hoạt động thương lượng với doanh nghiệp để có thể cùng góp ý xây dựng các quy tắc này.

Khi xây dựng quy tắc về trách nhiệm bảo vệ dữ liệu cá nhân cho NLĐ, doanh nghiệp tham khảo theo các hướng dẫn từ Tổ chức Lao động quốc tế ILO. Ví dụ như Ấn phẩm *Bảo vệ dữ liệu cá nhân của công nhân. Bộ quy tắc thực hành của ILO* là một tài liệu rất thiết thực mà doanh nghiệp có thể lựa chọn

3. Kết luận

Những quy định pháp lý về bảo vệ dữ liệu cá nhân đang được các quốc gia quan tâm và chú trọng xây dựng để dần hoàn thiện. Tuy nhiên hồ sơ nhân sự được thu thập bởi doanh nghiệp có thể mang những nội dung đặc thù cần phải được ràng buộc trách nhiệm của phía NSDLĐ hiện nay lại khá mơ hồ. Vì vậy, yêu cầu phía NSDLĐ cần gia tăng ý thức trách nhiệm của mình trong vấn đề này. Hiện nay, trách nhiệm bảo vệ bí mật kinh doanh, không làm việc cho đối thủ cạnh tranh đang là một ràng buộc lớn mà doanh nghiệp yêu cầu NLĐ phải cam kết nếu không muốn bị khởi kiện yêu cầu bồi thường thiệt hại. Vậy thì trách nhiệm bảo vệ dữ liệu cá nhân của NLĐ cũng là một trách nhiệm tương xứng mà doanh nghiệp nên cân nhắc để xây dựng như một quy chế pháp lý và đạo đức trong doanh nghiệp, đó cũng thể hiện trách nhiệm của chủ thể kiểm soát dữ liệu cá nhân khi đã, đang và sẽ sử dụng nguồn nhân lực cho doanh nghiệp mình.

Tài liệu tham khảo

[1] Quốc hội (2015), *Luật An toàn thông tin mạng số 86/2015/QH13.*

[2] Chính phủ (2023), *Nghị định số 13/2023/NĐ-CP, ngày 17/4/2023 Quy định về bảo vệ dữ liệu cá nhân.*

[3] ILO (1997), *Protection des données personnelles des travailleurs. Recueil de directives pratiques du BIT (Bảo vệ dữ liệu cá nhân của người lao động. Bộ Quy tắc thực hành),* ISBN 92-2-210329-7, Geneva.

[4] Bộ Y tế (2023), *Thông tư số 32/2023/TT-BYT, ngày 31/12/2023 Quy định chi tiết một số điều của luật khám bệnh, chữa bệnh.*

[5] Chính phủ (2014), *Nghị định số 03/2014/NĐ-CP, ngày 16/01/2024 quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về việc làm.*