HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ XỬ LÝ DỮ LIỆU CÁ NHÂN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG BẰNG BIỆN PHÁP CÔNG NGHỆ, KỸ THUẬT TRONG QUẢN LÝ LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM

NGUYỄN HOÀNG CHƯƠNG
Học viện Hàng không Việt Nam

Nhận bài ngày 15/9/2026. Sửa chữa xong 18/10/2026. Duyệt đăng 22/10/2026.

Abstract

The use of technological and technical measures in labour management has become increasingly widespread, while also giving rise to greater risks of infringements of employees' right to privacy and right to personal data protection. This article examines the legal provisions governing the processing of employees' personal data by technological and technical means in labour management and identifies certain limitations in the existing legal framework. On this basis, the article proposes recommendations for improving Vietnamese law with a view to striking an appropriate balance between the legitimate requirements of labour management and the protection of employees' personal data.

Keywords: *Employees, labour management, personal data, technological and technical measures.*

1. Đặt vấn đề

Chuyển đổi số đang làm thay đổi phương thức quản lý lao động. Camera giám sát, chấm công sinh trắc học, định vị và hệ thống sử dụng thuật toán, trí tuệ nhân tạo được áp dụng để quản lý, đánh giá người lao động (NLĐ). Các công nghệ này có thể nâng cao hiệu quả quản trị, nhưng cũng làm gia tăng nguy cơ thu thập quá mức, quản lý liên tục và sử dụng dữ liệu ngoài mục đích ban đầu, ảnh hưởng đến quyền riêng tư của NLĐ. Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân số 91/2025/QH15 đã thiết lập cơ chế bảo vệ. Tuy nhiên, quy định hiện nay vẫn chưa làm rõ tính cần thiết, tính tương xứng, phạm vi quản lý và kiểm soát quyết định tự động. Vì vậy, nghiên cứu hoàn thiện pháp luật Việt Nam về vấn đề này là cần thiết.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Quy định pháp luật về xử lý dữ liệu cá nhân của người lao động bằng biện pháp công nghệ, kỹ thuật trong quản lý lao động

Thứ nhất, điểm a khoản 3 Điều 25 Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân quy định: *"Chỉ được áp dụng các biện pháp công nghệ, kỹ thuật phù hợp với quy định của pháp luật và bảo đảm quyền, lợi ích của chủ thể dữ liệu cá nhân, trên cơ sở người lao động biết rõ biện pháp đó."* Theo đó, quy định cho thấy người sử dụng lao động không mặc nhiên được sử dụng mọi công nghệ chỉ vì chúng phục vụ hoạt động quản lý, mặc dù *"với sự hỗ trợ của các nền tảng công nghệ, doanh nghiệp có thể dễ dàng kiểm soát, phân tích và khai thác những dữ liệu này nhằm nâng cao hiệu quả quản lý"* (Đinh Thị Thanh Thủy, 2026, tr. 44). Đặc biệt, một số công nghệ có thể xử lý dữ liệu sinh trắc học, dữ liệu vị trí hoặc dữ liệu phản ánh hành vi của NLĐ, qua đó làm gia tăng mức độ can thiệp vào đời sống riêng tư.

Bên cạnh đó, yêu cầu bảo đảm quyền, lợi ích của chủ thể dữ liệu cá nhân đặt quyền quản lý của người sử dụng lao động trong giới hạn của quyền bảo vệ dữ liệu của NLĐ, việc áp dụng công nghệ không thể chỉ được đánh giá từ lợi ích quản trị của doanh nghiệp mà phải tính đến ảnh hưởng đối với các quyền nói trên. Chẳng hạn, mục tiêu kiểm soát thời gian làm việc có thể là chính đáng, nhưng

Email: chuongnh@vaa.edu.vn.

không vì vậy mà đương nhiên cho phép doanh nghiệp theo dõi vị trí NLĐ liên tục cả ngoài thời gian và không gian làm việc. Cùng với đó, quy định đặt ra điều kiện đáng chú ý là việc áp dụng công nghệ phải trên cơ sở NLĐ biết rõ biện pháp đó. Về bản chất, đây trước hết là một yêu cầu về minh bạch. NLĐ không thể bị đặt dưới một hệ thống thu thập dữ liệu bí mật mà không biết mình đang bị theo dõi bằng phương thức nào.

Thứ hai, điểm b khoản 3 Điều 25 Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân quy định: *"Không được xử lý, sử dụng dữ liệu cá nhân thu thập từ các biện pháp công nghệ, kỹ thuật trái quy định của pháp luật."* Đây là quy định có ý nghĩa đặc biệt trong việc kiểm soát hậu quả của hoạt động quản lý NLĐ bằng công nghệ, vì *"khi dữ liệu cá nhân không được xử lý đúng đắn sẽ gây ra những thiệt hại cho cá nhân–chủ thể dữ liệu, thậm chí trong một số trường hợp có thể ảnh hưởng đến an ninh quốc gia"* (Nguyễn Hồ Bích Hằng, 2024, tr. 34).

Theo đó, quy định thể hiện nguyên tắc quan trọng rằng tính hợp pháp của nguồn dữ liệu có ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng tiếp tục xử lý và sử dụng dữ liệu đó. Người sử dụng lao động không thể hợp pháp hóa một tập dữ liệu được thu thập bằng phương thức trái pháp luật chỉ bằng cách viện dẫn rằng mục đích sử dụng sau đó là chính đáng. Chẳng hạn, nếu doanh nghiệp bí mật cài đặt phần mềm theo dõi thiết bị của NLĐ, sử dụng camera hoặc thiết bị thu thập dữ liệu mà không đáp ứng điều kiện pháp luật, thì dữ liệu hình thành từ hoạt động đó không được tiếp tục phân tích, khai thác hoặc sử dụng. Cách tiếp cận này giúp hạn chế tình trạng người sử dụng lao động hưởng lợi từ chính hành vi thu thập dữ liệu trái pháp luật.

Bên cạnh đó, xử lý dữ liệu cá nhân theo pháp luật bảo vệ dữ liệu có phạm vi rộng, không chỉ bao gồm thu thập mà còn có thể bao gồm ghi nhận, lưu trữ, phân tích, chỉnh sửa, kết hợp, chia sẻ, truyền đưa, cung cấp, xóa hoặc các hoạt động khác tác động đến dữ liệu. Vì vậy, khi dữ liệu được thu thập từ một biện pháp công nghệ trái pháp luật, lệnh cấm theo quy định trên không nên được hiểu hẹp là chỉ cấm dùng dữ liệu để ra một quyết định cụ thể, mà còn bao hàm việc tiếp tục lưu trữ, phân tích, lập hồ sơ hoặc chuyển giao dữ liệu đó cho chủ thể khác.

2.2. Thực trạng quy định pháp luật về xử lý dữ liệu cá nhân của người lao động bằng biện pháp công nghệ, kỹ thuật trong quản lý lao động

Thứ nhất, tại điểm a khoản 3 Điều 25 Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân pháp luật mới yêu cầu biện pháp công nghệ, kỹ thuật phải phù hợp với quy định của pháp luật và bảo đảm quyền, lợi ích của chủ thể dữ liệu cá nhân, nhưng chưa chuyển các yêu cầu mang tính nguyên tắc này thành những tiêu chí có thể sử dụng để đánh giá một hoạt động quản lý cụ thể. Vì vậy, trong thực tiễn có thể dễ dàng xác định một biện pháp rõ ràng trái pháp luật, nhưng khó trả lời những trường hợp nằm giữa quyền quản lý của người sử dụng lao động và quyền riêng tư của NLĐ.

Chẳng hạn, doanh nghiệp có thể có mục đích chính đáng khi sử dụng GPS để quản lý nhân viên giao hàng, camera để bảo đảm an ninh hoặc phần mềm để kiểm tra việc sử dụng thiết bị làm việc. Tuy nhiên, pháp luật chưa xác định rõ liệu doanh nghiệp được theo dõi vị trí liên tục hay chỉ trong thời gian thực hiện công việc, camera được phép ghi nhận ở phạm vi nào, phần mềm có thể ghi lại toàn bộ thao tác bàn phím, ảnh màn hình hoặc nội dung truy cập hay không? Nói cách khác, quy định hiện hành chưa cung cấp một phép kiểm tra để trả lời ba câu hỏi trung tâm là biện pháp quản lý có thật sự cần thiết không? Mức độ can thiệp có tương xứng với mục đích quản lý không? Và có tồn tại phương thức khác ít xâm phạm hơn nhưng vẫn đạt được mục đích hay không?

Do đó, khoảng trống cốt lõi không phải là pháp luật hoàn toàn thiếu nguyên tắc, mà là thiếu một chuẩn mực vận hành để chuyển các nguyên tắc thành giới hạn cụ thể của quyền quản lý. Điều này có thể dẫn đến cách hiểu rằng chỉ cần có mục đích quản lý và đã thông báo cho NLĐ thì biện pháp quản lý đã đủ cơ sở pháp lý, trong khi mức độ can thiệp thực tế có thể vượt quá nhu cầu quản lý hợp lý.

Thứ hai, nội hàm NLĐ biết rõ chưa được xác định đầy đủ, làm suy giảm hiệu quả của nguyên tắc minh bạch. Điểm a khoản 3 Điều 25 Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân đặt ra điều kiện việc áp dụng biện pháp công nghệ, kỹ thuật phải được thực hiện trên cơ sở người lao động biết rõ biện pháp đó. Đây là một

bước tiến quan trọng vì loại trừ về nguyên tắc việc bí mật đặt NLĐ dưới sự quản lý bằng công nghệ. Nghị định số 330/2026/NĐ-CP ngày 19/8/2026 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực an ninh mạng và bảo vệ dữ liệu cá nhân tiếp tục cụ thể hóa hành vi vi phạm bằng việc đề cập trường hợp lắp đặt phần mềm theo dõi thiết bị, camera giám sát hoặc thiết bị thu thập dữ liệu khác tại môi trường làm việc mà không thông báo cho NLĐ. Tuy nhiên, pháp luật vẫn chưa giải thích thế nào là biết rõ.

Vấn đề không chỉ nằm ở việc NLĐ có nhận biết sự tồn tại của camera, thiết bị định vị hoặc phần mềm quản lý hay không? Để sự minh bạch có ý nghĩa thực chất, NLĐ cần có khả năng nhận biết ít nhất là (i) loại công nghệ được áp dụng, (ii) loại dữ liệu được thu thập, (iii) mục đích xử lý, (iv) thời điểm và phạm vi quản lý, (v) thời hạn lưu trữ, (vi) chủ thể có quyền truy cập, (vii) việc dữ liệu có được kết hợp với dữ liệu khác hay không và (viii) dữ liệu đó có được sử dụng để đánh giá hiệu suất, kỷ luật hoặc đưa ra quyết định ảnh hưởng đến quan hệ lao động hay không. Cùng với đó, một số quan điểm tương tự khác như *"pháp luật không hạn chế quyền quản lý của doanh nghiệp nhưng yêu cầu mọi hoạt động xử lý dữ liệu phải có căn cứ pháp lý, minh bạch về mục đích, phạm vi và thời gian lưu giữ. Đây là thay đổi lớn trong tư duy quản trị nhân sự, đòi hỏi doanh nghiệp phải coi dữ liệu cá nhân là một nội dung của quản trị rủi ro thay vì chỉ là công cụ phục vụ điều hành"* (Nguyễn Ngọc Hà, 2026). Thế nhưng, khoản 3 Điều 25 Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân hiện chưa yêu cầu cụ thể các nội dung này.

Sự thiếu rõ ràng càng đáng chú ý khi đặt Điều 25 Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân bên cạnh các quy định khác. Đối với dữ liệu vị trí, Điều 31 Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân về nguyên tắc yêu cầu sự đồng ý của chủ thể dữ liệu khi thực hiện theo dõi định vị bằng công nghệ, trong khi Điều 25 Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân chỉ yêu cầu NLĐ biết rõ đối với biện pháp công nghệ, kỹ thuật nói chung. Điều này làm phát sinh vấn đề về mối quan hệ giữa biết rõ, được thông báo và đồng ý, đặc biệt khi một công nghệ quản lý đồng thời xử lý dữ liệu nhạy cảm như vị trí hoặc sinh trắc học. Vì vậy, hạn chế hiện nay không đơn thuần là pháp luật chưa yêu cầu sự đồng ý trong mọi trường hợp. Trong quan hệ lao động, việc tuyệt đối hóa sự đồng ý cũng có thể không phù hợp do vị thế của các bên không cân bằng. Vấn đề căn bản hơn là pháp luật chưa xây dựng được một chuẩn minh bạch chuyên biệt đối với quản lý NLĐ, làm cho tiêu chí biết rõ có nguy cơ được thực hiện như một thủ tục thông báo hình thức thay vì trở thành công cụ giúp NLĐ thực sự nhận thức và kiểm soát việc sử dụng dữ liệu của mình.

Thứ ba, pháp luật Việt Nam chưa điều chỉnh đầy đủ sự chuyển dịch từ quản lý bằng công nghệ sang quản trị bằng dữ liệu và thuật toán. Có thể thấy *"nhờ khả năng thu thập và xử lý dữ liệu theo thời gian thực, hoạt động quản lý có thể được thực hiện liên tục, vượt ra ngoài giới hạn truyền thống về không gian và thời gian làm việc. Đồng thời, việc ra quyết định dựa trên thuật toán cũng đặt ra những vấn đề về tính minh bạch và trách nhiệm giải trình"* (Phan Thị Thanh Huyền, 2026). Theo đó Công nghệ hiện nay không chỉ ghi nhận hình ảnh, vị trí hoặc thời gian làm việc mà còn có khả năng tổng hợp dữ liệu để chấm điểm hiệu suất, phân công nhiệm vụ, dự báo hành vi, lựa chọn người được thăng tiến, phát hiện nhân viên có nguy cơ nghỉ việc hoặc hỗ trợ các quyết định kỷ luật và chấm dứt quan hệ lao động.

Mặc dù đã có sự can thiệp từ hệ thống xử lý tự động vào quan hệ lao động, các quy định pháp luật hiện hành vẫn bỏ ngỏ các vấn đề cụ thể để bảo vệ cho NLĐ. Hệ thống quy phạm chưa minh định hàng loạt quyền thiết yếu của NLĐ trước công nghệ, bao gồm: (i) quyền được thông báo về sự hiện diện của thuật toán đánh giá, (ii) quyền đòi hỏi giải trình cơ sở ra quyết định, và (iii) quan trọng nhất là quyền yêu cầu con người tái thẩm định hoặc bác bỏ một phán quyết hoàn toàn do máy móc định đoạt.

2.3. Giải pháp hoàn thiện quy định pháp luật về xử lý dữ liệu cá nhân của người lao động bằng biện pháp công nghệ, kỹ thuật trong quản lý lao động

Thứ nhất, sửa đổi điểm a khoản 3 Điều 25 Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân theo hướng: *"Chỉ được áp dụng biện pháp công nghệ, kỹ thuật để thu thập, xử lý dữ liệu cá nhân của người lao động khi có mục đích hợp pháp, cụ thể, liên quan trực tiếp đến quản lý và thực hiện quan hệ lao động; biện pháp được áp dụng phải cần thiết, tương xứng với mục đích xử lý và ưu tiên phương thức ít xâm phạm hơn đến quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động."*

Đề xuất này nhằm cụ thể hóa giới hạn của quyền quản lý thay vì chỉ dừng ở yêu cầu chung về tính phù hợp với pháp luật và bảo đảm quyền, lợi ích của chủ thể dữ liệu. Mục đích xử lý phải được xác định cụ thể và có liên hệ trực tiếp với việc quản lý hoặc thực hiện quan hệ lao động. Việc mô tả chung chung như "phục vụ quản lý nhân sự" sẽ khó tạo ra giới hạn thực chất đối với phạm vi dữ liệu được phép thu thập, bởi lẽ các hoạt động giám sát đều có thể được giải thích theo cách này. Khi mục đích đã được xác định từ trước, việc đánh giá dữ liệu nào thực sự cần thiết và dữ liệu nào vượt ra ngoài nhu cầu quản lý cũng trở nên khả thi hơn.

Tiêu chí cần thiết cần được hiểu theo hướng người sử dụng lao động không chỉ chứng minh biện pháp công nghệ có ích hoặc thuận tiện, mà phải cho thấy việc áp dụng biện pháp đó thực sự cần để đạt mục đích quản lý đã xác định. Nếu yêu cầu quản lý chỉ là xác định thời gian NLĐ có mặt tại nơi làm việc, thì việc thu thập liên tục dữ liệu vị trí hoặc hình ảnh cần được xem xét kỹ về mức độ cần thiết. Khả năng kỹ thuật cho phép thu thập nhiều dữ liệu hơn không đồng nghĩa với việc pháp luật nên cho phép thu thập ở phạm vi tối đa.

Đối với tiêu chí tương xứng, vấn đề cần xem xét là cường độ can thiệp vào quyền của NLĐ có phù hợp với lợi ích quản lý mà doanh nghiệp muốn đạt được hay không. Chẳng hạn, việc định vị phương tiện của nhân viên giao nhận trong thời gian thực hiện nhiệm vụ có thể gắn trực tiếp với yêu cầu tổ chức công việc. Tuy nhiên, nếu hoạt động định vị vẫn được duy trì sau khi nhiệm vụ hoặc thời gian làm việc đã kết thúc, thì cùng một mục đích quản lý khó có thể tiếp tục được sử dụng để biện minh cho phạm vi theo dõi đó. Trường hợp này cho thấy tính hợp pháp của mục đích chưa đủ; phạm vi, thời gian và mức độ xử lý cũng phải được kiểm soát.

Việc bổ sung yêu cầu ưu tiên phương thức ít xâm phạm hơn có ý nghĩa như bước kiểm tra cuối cùng đối với lựa chọn công nghệ của người sử dụng lao động. Khi có từ hai biện pháp trở lên đều có khả năng đạt cùng mục tiêu quản lý, phương thức hạn chế ít hơn quyền riêng tư và quyền bảo vệ dữ liệu cá nhân của NLĐ cần được ưu tiên. Tiêu chí này đặc biệt cần thiết trong bối cảnh công nghệ cho phép thu thập dữ liệu ngày càng sâu và liên tục, bởi giới hạn pháp lý không nên được xác định dựa trên câu hỏi công nghệ có thể thu thập được gì, mà phải dựa trên câu hỏi doanh nghiệp thực sự cần thu thập đến mức nào để thực hiện một mục đích quản lý hợp pháp.

Thứ hai, bổ sung vào điểm a khoản 3 Điều 25 Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân theo hướng: "*Trước khi áp dụng biện pháp công nghệ, kỹ thuật, người sử dụng lao động phải thông báo rõ cho người lao động về loại biện pháp được áp dụng, dữ liệu được thu thập, mục đích, phạm vi và thời gian xử lý, thời hạn lưu trữ, chủ thể được tiếp cận và việc sử dụng dữ liệu để đưa ra quyết định liên quan đến người lao động.*"

Nội dung cần hoàn thiện ở đây không phải chỉ là bổ sung một nghĩa vụ thông báo mang tính hình thức, mà là cụ thể hóa tiêu chí "NLĐ biết rõ" tại Điều 25. Nếu NLĐ chỉ được biết doanh nghiệp có sử dụng camera, GPS hoặc phần mềm giám sát thì chưa thể xem là đã nhận thức đầy đủ về hoạt động xử lý dữ liệu. Điều họ cần biết còn bao gồm dữ liệu nào sẽ được thu thập, dữ liệu được sử dụng vào mục đích gì, việc theo dõi diễn ra ở phạm vi nào, kéo dài trong khoảng thời gian nào, dữ liệu được lưu giữ bao lâu và chủ thể nào có quyền tiếp cận. Đây là những thông tin quyết định trực tiếp mức độ can thiệp của công nghệ vào quyền và lợi ích của NLĐ.

Một nội dung cần được quy định rõ hơn là việc dữ liệu thu thập có được sử dụng làm căn cứ cho các quyết định liên quan đến NLĐ hay không. Dữ liệu từ camera, hệ thống chấm công sinh trắc học, thiết bị định vị hoặc phần mềm theo dõi hiện không nhất thiết dừng lại ở mục đích ghi nhận, chúng còn có thể được dùng để đánh giá hiệu suất, xác định vi phạm, xếp loại NLĐ hoặc hỗ trợ quyết định kỷ luật. Vì vậy, nếu NLĐ chỉ được thông báo về phương thức thu thập mà không được biết cách dữ liệu có thể được sử dụng sau đó thì yêu cầu minh bạch vẫn chưa đạt được đầy đủ ý nghĩa bảo vệ.

Thời điểm thông báo cũng cần được xác định theo hướng trước khi biện pháp công nghệ được áp dụng. Cách tiếp cận này cho phép NLĐ biết phạm vi xử lý ngay từ khi dữ liệu bắt đầu được thu thập, thay vì chỉ được cung cấp thông tin sau khi hệ thống đã vận hành. Đồng thời, nếu doanh nghiệp thay đổi đáng kể mục đích, loại dữ liệu, phạm vi theo dõi hoặc cách thức sử dụng dữ liệu, nghĩa vụ thông

báo cần được thực hiện lại. Như vậy, "biết rõ" cần được nhìn nhận như một tiêu chuẩn minh bạch có nội dung cụ thể và có thể kiểm chứng, chứ không nên bị thu hẹp thành việc NLĐ chỉ biết rằng một công nghệ quản lý đang tồn tại.

Thứ ba, bổ sung điểm c khoản 3 Điều 25 Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân theo hướng: *"Trường hợp sử dụng hệ thống tự động hoặc trí tuệ nhân tạo để đưa ra quyết định ảnh hưởng đáng kể đến quyền, lợi ích của người lao động, người lao động phải được thông báo và có quyền yêu cầu xem xét lại quyết định."*

Giải pháp này hướng đến giai đoạn sử dụng dữ liệu để ra quyết định, vốn chưa được Điều 25 điều chỉnh đầy đủ. Khi kết quả từ hệ thống tự động hoặc AI được dùng để đánh giá hiệu suất, phân công công việc, xác định vi phạm hoặc hỗ trợ quyết định kỷ luật, NLĐ cần được biết vai trò của hệ thống trong quá trình hình thành quyết định. Việc chỉ thông báo kết quả cuối cùng mà không cho biết quyết định được tạo ra hoặc hỗ trợ bởi thuật toán sẽ làm cho NLĐ khó nhận diện nguồn gốc của bất lợi và khó thực hiện quyền phản hồi.

Quyền yêu cầu xem xét lại quyết định có ý nghĩa như một cơ chế đưa yếu tố con người trở lại quá trình ra quyết định. Thuật toán có thể tạo ra kết quả không chính xác khi dữ liệu đầu vào bị sai, thiếu bối cảnh hoặc chứa thiên lệch; trong khi đó, hậu quả của một sai lệch trong quan hệ lao động có thể liên quan trực tiếp đến thu nhập, cơ hội nghề nghiệp hoặc việc tiếp tục duy trì quan hệ lao động. Vì vậy, cơ chế xem xét lại không nhằm phủ nhận vai trò của công nghệ trong quản trị nhân sự, mà nhằm bảo đảm rằng những quyết định có tác động đáng kể đến NLĐ không bị phụ thuộc hoàn toàn vào kết quả xử lý tự động mà không có khả năng kiểm tra bằng con người.

Theo hướng này, phạm vi điều chỉnh của pháp luật sẽ không chỉ dừng ở tính hợp pháp của việc thu thập dữ liệu mà còn bao quát cách dữ liệu được sử dụng sau khi thu thập. Đây là bước cần thiết khi hoạt động quản lý lao động ngày càng chuyển từ mô hình quan sát trực tiếp sang mô hình đánh giá dựa trên dữ liệu, thuật toán và trí tuệ nhân tạo.

3. Kết luận

Sự phát triển của camera giám sát, công nghệ định vị, chấm công sinh trắc học, phần mềm theo dõi và các hệ thống sử dụng thuật toán đang làm thay đổi đáng kể phương thức quản lý lao động. Điểm đáng lưu ý không chỉ nằm ở việc công nghệ cho phép thu thập nhiều dữ liệu hơn, mà còn ở khả năng sử dụng chính các dữ liệu đó để đánh giá, phân loại và đưa ra những quyết định có ảnh hưởng trực tiếp đến NLĐ. Trong bối cảnh này, Điều 25 Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân đã tạo lập những giới hạn ban đầu đối với việc xử lý dữ liệu bằng biện pháp công nghệ, kỹ thuật, nhưng các giới hạn đó vẫn cần được cụ thể hóa để có thể vận hành trong thực tiễn.

Từ những phân tích trên, ba vấn đề cần được ưu tiên hoàn thiện gồm: xác lập các tiêu chí về mục đích hợp pháp, tính cần thiết, tính tương xứng và phương thức ít xâm phạm hơn; cụ thể hóa nội hàm "NLĐ biết rõ" thành nghĩa vụ thông báo với những nội dung xác định; đồng thời thiết lập quyền được thông báo và yêu cầu xem xét lại đối với quyết định có ảnh hưởng đáng kể được hình thành từ hệ thống tự động hoặc trí tuệ nhân tạo. Những sửa đổi này sẽ làm rõ hơn ranh giới giữa quyền quản lý hợp pháp của người sử dụng lao động và quyền bảo vệ dữ liệu cá nhân của NLĐ, qua đó tạo cơ sở pháp lý phù hợp hơn cho hoạt động quản lý lao động trong môi trường số.

Tài liệu tham khảo

Đinh Thị Thanh Thủy (2026). Trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc bảo vệ dữ liệu cá nhân người lao động. *Tạp chí Quản lý nhà nước*, số 363 tháng 4.

Nguyễn Hồ Bích Hằng (2024). Bình luận về những quy định liên quan đến dữ liệu cá nhân theo quy định của pháp luật Việt Nam. *Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam*, 08 (180).

Nguyễn Ngọc Hà (2026). Làm sao để bảo vệ dữ liệu cá nhân trong quan hệ lao động? *Diễn đàn Doanh nghiệp*. https://diendandoanhnghiep.vn/lam-sao-de-bao-ve-du-lieu-ca-nhan-trong-quan-he-lao-dong-10182881.html, ngày 15/8/2026.

Phan Thị Thanh Huyền (2026). Quản lý lao động bằng thuật toán trong bối cảnh chuyển đổi số: Những vấn đề pháp lý đặt ra và kiến nghị hoàn thiện pháp luật. *Pháp luật và Phát triển*. https://phapluatphattrien.vn/quan-ly-lao-dong-bang-thuat-toan-trong-boi-canh-chuyen-doi-so-nhung-van-de-phap-ly-dat-ra-va-kien-nghi-hoan-thien-phap-luat-d6082.html, ngày 03/8/2026.