

HOÀN THIÊN PHÁP LUẬT VỀ BẢO ĐẢM QUYỀN NHÂN THÂN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

LÊ THỊ HƯƠNG*

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và chuyển đổi số mạnh mẽ, việc bảo đảm quyền nhân thân của người lao động trở thành yêu cầu cấp thiết trong hệ thống pháp luật quốc gia. Quyền nhân thân, một phần không thể tách rời của quyền con người, đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng quan hệ lao động công bằng và bền vững. Tuy nhiên, người lao động thường đối mặt với nguy cơ bị xâm phạm quyền nhân thân, đặc biệt khi các quy định pháp luật thiếu cơ chế thực thi hiệu quả. Bài viết tập trung đánh giá thực tiễn về bảo đảm quyền nhân thân của người lao động trong pháp luật lao động Việt Nam hiện hành; đồng thời, đề xuất giải pháp hoàn thiện hệ thống pháp luật trong lĩnh vực này.

Từ khóa: Quyền nhân thân; người lao động; pháp luật lao động; quyền con người; Việt Nam.

In the context of globalization and rapid digital transformation, ensuring workers' personal rights has become an urgent requirement within national legal systems. Personal rights, as an inseparable part of human rights, play a vital role in building fair, harmonious, and sustainable labor relations. However, workers still face a high risk of violations of their personal rights, especially when legal provisions lack effective protection and enforcement mechanisms. This article focuses on analyzing and assessing the current legal framework for ensuring workers' personal rights under Vietnamese labor law, while also proposing solutions to improve the legal system in this field.

Keywords: Personal rights; workers; labor law; human rights; Vietnam.

NGÀY NHẬN: 21/5/2025 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 22/9/2025 NGÀY DUYỆT: 16/10/2025

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.357.2025.1320>

1. Đặt vấn đề

Quyền nhân thân, với tư cách là một bộ phận không thể tách rời của quyền con người, không chỉ thể hiện phẩm giá cá nhân mà còn là nền tảng để xây dựng một quan hệ lao động công bằng, tôn trọng và phát triển bền vững. Trong quan hệ lao động, người lao động thường là bên yếu thế và có nguy cơ bị xâm phạm quyền nhân thân nhiều nhất, đặc biệt khi các quy định pháp luật còn mang

tính tuyên ngôn hoặc thiếu cơ chế thực thi hiệu quả. Tình trạng xâm phạm danh dự, nhân phẩm, quyền riêng tư và thông tin cá nhân ngày càng diễn ra phổ biến, nhất là trong môi trường làm việc có áp lực cao và khi công nghệ số được sử dụng thiếu kiểm soát. Những hành vi, như: giám sát điện tử quá mức, tiết lộ dữ liệu cá nhân không có sự đồng thuận hay quấy rối tình dục, phân biệt đối xử,

* NCS của Trường Đại học Luật Hà Nội

dù đã bị pháp luật nghiêm cấm nhưng vẫn tồn tại dưới nhiều hình thức tinh vi trong thực tiễn lao động.

Đáng lưu ý, trong khi Việt Nam đã tham gia nhiều điều ước quốc tế về quyền con người, như: Tuyên ngôn Quốc tế Nhân quyền năm 1948, Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị năm 1966 (ICCPR) và các công ước cơ bản của ILO thì việc nội luật hóa và triển khai các chuẩn mực quốc tế này vào pháp luật lao động quốc gia vẫn còn nhiều khoảng trống. *Bộ luật Lao động* năm 2019 đã có những bước tiến trong việc ghi nhận quyền nhân thân nhưng chưa có sự định danh rõ ràng và thiếu cơ chế bảo đảm thực chất. Do đó, đánh giá mức độ tương thích giữa pháp luật quốc gia với các chuẩn mực quốc tế, chỉ ra những biểu hiện vi phạm phổ biến trong thực tiễn, tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện hệ thống pháp luật, nâng cao hiệu lực thực thi và bảo đảm thực chất quyền nhân thân cho người lao động trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập sâu rộng.

Quyền nhân thân là một chế định quan trọng trong hệ thống quyền con người, gắn liền với phẩm giá, tính toàn vẹn cá nhân và sự tự do thể hiện bản thân. Điều 12 Tuyên ngôn Quốc tế Nhân quyền năm 1948 khẳng định: “Không ai bị can thiệp một cách độc đoán vào đời sống riêng tư, gia đình, nhà ở hay thư tín, hoặc bị xúc phạm đến danh dự và uy tín của mình. Mọi người đều có quyền được pháp luật bảo vệ chống lại những sự can thiệp hay xúc phạm như vậy”. Tương tự, Điều 17 Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị (ICCPR) năm 1966 cũng quy định: “Không ai bị can thiệp một cách tùy tiện hoặc bất hợp pháp vào đời sống riêng tư, gia đình, nhà ở hay thư tín, hoặc bị xúc phạm đến danh dự và uy tín của mình”.

Theo *Bộ luật Dân sự* năm 2015, quyền nhân thân là những quyền gắn liền với mỗi cá nhân, không thể chuyển giao cho người khác, không thể định lượng bằng tiền (từ Điều 26 - 39). Như vậy, quyền nhân thân là những quyền thuộc về bản chất con người, gắn liền

với cá nhân, không thể kế thừa hay chuyển nhượng cho người khác và phản ánh giá trị nhân phẩm, đời sống tinh thần của con người. Về mặt pháp lý, quyền nhân thân của cá nhân không chỉ được bảo vệ trong các mối quan hệ dân sự mà còn được bảo vệ trong mối quan hệ lao động, bảo vệ các quyền lợi cá nhân khi tham gia vào thị trường lao động.

Pháp luật Việt Nam hiện hành đã đưa ra nhiều quy định nhằm bảo vệ quyền lợi của người lao động, trong đó quyền nhân thân được đặc biệt chú trọng. Nếu như *Bộ luật Dân sự* năm 2015 quy định quyền nhân thân dưới góc độ dân sự thì *Bộ luật Lao động* năm 2019 chính là bước đầu thể chế hóa các quyền nhân thân cơ bản cụ thể của người lao động, phản ánh sự tiệm cận với các chuẩn mực nhân quyền quốc tế và yêu cầu của một thị trường lao động hiện đại. Các quyền này được thể hiện trong một số điều luật cụ thể, như: quyền được làm việc không bị phân biệt đối xử, quyền được tôn trọng nhân phẩm, danh dự, quyền bảo vệ đời sống riêng tư và thông tin cá nhân.

2. Thực tiễn bảo đảm quyền nhân thân của người lao động trong quan hệ lao động

Một là, biểu hiện xâm phạm quyền nhân thân trong thực tiễn quan hệ lao động.

Ở Việt Nam cũng như bất kỳ quốc gia nào cũng sẽ tồn tại hành vi vi phạm quyền nhân thân của người lao động dưới nhiều hình thức khác nhau, cả công khai lẫn tinh vi, trực tiếp hay gián tiếp. Một trong những biểu hiện thường gặp là hành vi xâm phạm quyền riêng tư và bí mật đời sống cá nhân. Không ít doanh nghiệp yêu cầu người lao động phải kê khai thông tin không liên quan trực tiếp đến công việc, như: kế hoạch sinh con, tình trạng hôn nhân, tôn giáo, tình trạng sức khỏe, thậm chí cả lý lịch tư pháp. Các thông tin này thường không được bảo mật nghiêm túc dẫn đến nguy cơ bị sử dụng vào mục đích phân biệt đối xử hoặc bôi nhọ danh dự người lao động.

Một biểu hiện nghiêm trọng khác là tình trạng quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Mặc dù Điều 8 *Bộ luật Lao động* năm 2019 đã

ngghiêm cấm hành vi này, song trên thực tế, nhiều vụ việc vẫn bị che giấu hoặc không được xử lý thích đáng do thiếu quy trình phản ánh rõ ràng và tâm lý e ngại của nạn nhân. Đáng chú ý, trong các môi trường làm việc khép kín hoặc trong ngành, nghề có tính chất phụ thuộc cao vào người sử dụng lao động, người lao động dễ rơi vào trạng thái bị động, không dám lên tiếng hoặc chấp nhận thỏa hiệp.

Ngoài ra, hành vi phân biệt đối xử trên cơ sở giới tính, tuổi tác, tình trạng hôn nhân, khuyết tật, khuynh hướng giới tính... cũng đang diễn ra một cách tinh vi trong quá trình tuyển dụng, đánh giá hiệu suất công việc, bố trí công việc và quyết định chấm dứt hợp đồng lao động. Những biểu hiện, như: từ chối tuyển dụng phụ nữ đã lập gia đình, không cho người lao động lớn tuổi thăng tiến hoặc cắt giảm lao động nữ trong độ tuổi sinh đẻ hay chấm dứt hợp đồng tuổi trung niên là minh chứng của sự phân biệt đối xử mang tính hệ thống.

Một hình thức khác của việc xâm phạm quyền nhân thân là việc xúc phạm danh dự, nhân phẩm người lao động thông qua các hành vi, như: mắng nhiếc công khai, đưa thông tin sai sự thật lên nhóm nội bộ, ép buộc ký cam kết đạo đức mang tính xúc phạm, hoặc sử dụng biện pháp giám sát điện tử quá mức. Những hành vi này không chỉ vi phạm pháp luật mà còn gây tổn thương tâm lý lâu dài cho người lao động, làm mất đi sự tôn trọng cơ bản giữa các chủ thể trong quan hệ lao động. Những biểu hiện này cho thấy một khoảng cách lớn giữa quy định pháp luật và thực tiễn áp dụng; đồng thời, đặt ra yêu cầu cấp thiết đối với việc tăng cường cơ chế bảo vệ và nâng cao nhận thức về quyền nhân thân trong lĩnh vực lao động.

Hai là, đánh giá thực thi pháp luật về bảo đảm quyền nhân thân của người lao động.

Mặc dù pháp luật lao động Việt Nam đã có những bước tiến đáng kể trong việc ghi nhận và bảo vệ quyền nhân thân của người lao động, song hiệu quả thực thi các quy định này vẫn còn nhiều hạn chế. Các hành vi như: xúc phạm nhân phẩm, tiết lộ thông tin cá nhân

hay phân biệt đối xử thường khó chứng minh, đặc biệt khi không có sự hiện diện của tổ chức công đoàn hoặc cơ chế phản ánh minh bạch tại doanh nghiệp. Trong đó, tỷ lệ người lao động ở khu vực doanh nghiệp tư nhân bị quấy rối tinh thần hoặc vi phạm quyền riêng tư là đáng kể, trong khi rất ít trường hợp được xử lý bằng biện pháp pháp lý. Bên cạnh đó, cơ quan thanh tra lao động còn nhiều hạn chế về nhân lực và phạm vi can thiệp. Nhiều vụ việc vi phạm quyền nhân thân, đặc biệt trong lĩnh vực may mặc và điện tử không được phát hiện hoặc bị bỏ qua do cơ chế kiểm tra thiếu hiệu quả và không đủ sâu sát với đời sống nội bộ doanh nghiệp¹.

Một yếu tố khác ảnh hưởng đến hiệu quả thực thi là tâm lý e ngại phản ánh vi phạm của người lao động. Trong môi trường làm việc mà người lao động là bên yếu thế, người lao động thường chấp nhận im lặng trước các hành vi xúc phạm danh dự, quấy rối tinh thần hoặc tiết lộ đời tư để bảo toàn vị trí việc làm². Điều này cho thấy, việc bảo đảm quyền nhân thân không chỉ phụ thuộc vào hệ thống pháp luật mà còn cần thiết có sự thay đổi về văn hóa ứng xử tại nơi làm việc và thiết lập cơ chế hỗ trợ bảo vệ người lao động một cách hiệu quả hơn.

Từ những vấn đề nêu trên, bảo đảm quyền nhân thân của người lao động tại Việt Nam vẫn là một thách thức lớn trong thực tiễn hành pháp luật. Hệ thống quy phạm chưa đầy đủ, thiết chế bảo vệ còn yếu và nhận thức của cả người sử dụng lao động lẫn người lao động còn hạn chế là những nguyên nhân cốt lõi cần được khắc phục.

3. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả bảo đảm quyền nhân thân của người lao động

Mặc dù Bộ luật Lao động năm 2019 đã ghi nhận các quyền nhân thân, như: quyền được tôn trọng danh dự, nhân phẩm, không bị quấy rối tinh thần, phân biệt đối xử nhưng các quy định vẫn còn mang tính khái quát, thiếu định danh rõ ràng và cơ chế thực thi hiệu quả.

Vì vậy, một trong những định hướng cần thiết, *trước hết*, cụ thể hóa các quyền nhân thân trong luật chuyên ngành, trong đó bao gồm việc xác định rõ ràng các quyền, như: quyền được bảo vệ đời tư, quyền bất khả xâm phạm thân thể và quyền được tôn trọng trong môi trường làm việc.

Thứ hai, cần quy định rõ ràng trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc xây dựng nội quy, quy trình nội bộ và bảo mật thông tin cá nhân cũng như hướng dẫn cụ thể cách thức xử lý các hành vi xâm phạm danh dự hoặc gây tổn thương tinh thần cho người lao động.

Thứ ba, việc tăng cường năng lực cho hệ thống thanh tra lao động đóng vai trò then chốt trong bảo đảm tính thực thi của các quy định này. Điều này đòi hỏi mở rộng thẩm quyền thanh tra, xử lý cả những vi phạm mang tính phi vật chất; trang bị cho cán bộ thanh tra kiến thức chuyên sâu về quyền con người trong lao động; đồng thời, thiết lập cơ chế phối hợp liên ngành và xây dựng hệ thống tiếp nhận phản ánh một cách thân thiện và bảo mật. Một giải pháp mang tính dài hạn là xây dựng văn hóa doanh nghiệp dựa trên nền tảng tôn trọng nhân quyền, trong đó cần có bộ quy tắc đạo đức rõ ràng, tổ chức các khóa đào tạo thường xuyên và tích hợp tiêu chí tôn trọng nhân phẩm, không phân biệt đối xử vào hệ thống đánh giá nội bộ và quản trị doanh nghiệp, đặc biệt trong bối cảnh các chuẩn mực theo environment (môi trường), social (xã hội), governance (quản trị) - (ESG) ngày càng được chú trọng.

Thứ tư, tổ chức công đoàn là những chủ thể có chức năng giám sát, tư vấn pháp lý, hỗ trợ người lao động trong việc khiếu nại và bảo vệ quyền lợi của mình. Do đó, các cấp công đoàn, đặc biệt là công đoàn ở cơ sở cần chủ động tham gia vào việc xây dựng nội quy lao động, phản ánh kịp thời các vi phạm và tổ chức truyền thông nâng cao nhận thức cho người lao động, người sử dụng lao động về việc tôn trọng và thực thi quyền nhân thân của người lao động.

Thứ năm, cần đẩy mạnh công tác giáo dục và truyền thông về quyền nhân thân trong quan hệ lao động thông qua việc đưa nội dung này vào chương trình đào tạo nghề, tổ chức chiến dịch truyền thông trên các nền tảng số và tạo lập diễn đàn đối thoại xã hội. Những biện pháp này nếu được thực hiện đồng bộ sẽ góp phần hiện thực hóa quyền nhân thân của người lao động một cách hiệu quả không chỉ trên giấy tờ mà còn trong thực tiễn đời sống lao động hằng ngày.

4. Kết luận

Bảo đảm quyền nhân thân của người lao động là một trong những ưu tiên của pháp luật lao động Việt Nam nhằm tạo ra một môi trường làm việc công bằng, nhân văn và phát triển bền vững. Mặc dù còn một số thách thức trong việc thực thi các quy định nhưng với sự cải thiện liên tục và nỗ lực của các cơ quan chức năng, quyền lợi của người lao động sẽ ngày càng được bảo vệ tốt hơn, bảo đảm sự công bằng cho tất cả những người lao động trong xã hội. Chính vì vậy, việc nâng cao nhận thức pháp lý và cải thiện cơ chế thực thi là cần thiết để bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động, nhất là trong bối cảnh cách mạng công nghệ 4.0 bùng nổ mạnh mẽ □

Chú thích:

1. Phạm Văn Phong, Hà Thị Việt Thúy (2018). *Thanh tra, xử lý vi phạm pháp luật về lao động ở Việt Nam*. Tạp chí Thanh tra, số 10/2018, tr. 40 - 44.
2. *Thực trạng vi phạm quyền của người lao động và một số kiến nghị*. <https://danchuphap-luat.vn>, ngày 28/9/2021.

Tài liệu tham khảo:

1. Quốc hội (2015). *Bộ luật Dân sự* năm 2015.
2. Quốc hội (2019). *Bộ luật Lao động* năm 2019.
3. *Bảo đảm quyền nhân thân của người lao động theo pháp luật lao động Việt Nam hiện hành*. <https://tapchitoaan.vn>, ngày 17/7/2024.
4. ILO (2020). *Promoting Decent Work in Viet Nam: Key Findings and Recommendations*.
5. United Nations (1948). *Universal Declaration of Human Rights*.
6. United Nations (1966). *International Covenant on Civil and Political Rights*.