

# TRÁCH NHIỆM CỦA DOANH NGHIỆP TRONG VIỆC BẢO VỆ DỮ LIỆU CÁ NHÂN NGƯỜI LAO ĐỘNG

ĐINH THỊ THANH THỦY\*

*Trong quan hệ lao động, dữ liệu cá nhân ngày càng đóng vai trò trung tâm, đặc biệt, khi bối cảnh chuyển đổi số diễn ra mạnh mẽ như hiện nay. Trên cơ sở tiếp cận những vấn đề lý luận và thực tiễn của pháp luật Việt Nam, kết hợp phương pháp phân tích, so sánh pháp luật và nghiên cứu tài liệu thứ cấp trong nước, quốc tế về dữ liệu cá nhân, bài viết chỉ ra những khoảng trống trong quy định của pháp luật, từ đó, đề xuất một số giải pháp hoàn thiện pháp luật nhằm bảo đảm hài hòa giữa nhu cầu quản lý lao động của doanh nghiệp và quyền được bảo vệ dữ liệu cá nhân của người lao động, với tư cách là quyền riêng tư được ghi nhận trong Hiến pháp.*

*Từ khóa:* Dữ liệu cá nhân; quyền riêng tư; bảo vệ dữ liệu cá nhân; người lao động.

*In labor relations, personal data increasingly plays a central role, especially amid the current rapid digital transformation. Drawing on an approach that addresses both theoretical and practical issues in Vietnamese law, combined with methods of legal analysis, comparative law, and the study of domestic and international secondary materials on personal data, the article identifies gaps in the legal regulations. On that basis, it proposes several solutions to improve the legal framework to ensure a balance between enterprises' needs for labor management and employees' right to personal data protection, a privacy right recognized in the Constitution.*

*Keywords:* Personal data; privacy; personal data protection; employees.

NGÀY NHẬN: 16/12/2025      NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 18/3/2026      NGÀY DUYỆT: 17/4/2026

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.363.2026.1475>

## 1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh chuyển đổi số, dữ liệu cá nhân đang trở thành một trong những nguồn lực quan trọng của nền kinh tế và có giá trị như “tài sản chiến lược” trong thị trường dữ liệu số. Dữ liệu cá nhân của người lao động được doanh nghiệp sử dụng để quản lý nhân sự, thực hiện hợp đồng lao động, tính lương, đóng bảo hiểm, đánh giá hiệu suất, tuân thủ pháp luật và phục vụ

mục đích tuyển dụng..., tuy nhiên, nếu dữ liệu cá nhân của người lao động bị lạm dụng sẽ khiến người lao động phải đối mặt với nguy cơ bị mạo danh, bị lừa đảo tài chính, bị quấy rối, đe dọa, mất cơ hội việc làm, bị phân biệt đối xử, ảnh hưởng uy tín cá nhân, bị giám sát sai mục đích... Điều này đặt ra những yêu cầu về bảo đảm, bảo vệ dữ liệu cá nhân

\* TS, Trường Đại học Thủy lợi

nhân người lao động khi tham gia quan hệ lao động trong môi trường số hiện nay.

## 2. Khung pháp lý điều chỉnh hoạt động bảo vệ dữ liệu cá nhân người lao động và trách nhiệm của doanh nghiệp về bảo vệ dữ liệu cá nhân người lao động

Dữ liệu cá nhân còn được gọi là thông tin cá nhân, thông tin nhận dạng cá nhân hoặc thông tin cá nhân nhạy cảm. Theo Ủy ban châu Âu (EC), dữ liệu cá nhân là bất kỳ thông tin nào có liên quan nhằm xác định hoặc nhận dạng một cá nhân. Tuyên ngôn Toàn cầu về Nhân quyền (UDHR) được Đại hội đồng Liên Hợp quốc công bố ngày 10/12/1948 nêu rõ: nghĩa vụ tôn trọng đời sống riêng tư và chỉ cho phép xử lý dữ liệu theo mục đích xác định, trên cơ sở đồng ý và bảo đảm an toàn cho cá nhân dữ liệu<sup>2</sup>. Công ước Quốc tế về các quyền dân sự và chính trị năm 1966 cũng ghi nhận: không ai bị can thiệp một cách tùy tiện hoặc bất hợp pháp vào đời sống riêng tư, gia đình, nhà ở, thư tín, hoặc bị xâm phạm bất hợp pháp đến danh dự và uy tín<sup>3</sup>. Pháp luật Liên minh châu Âu (EU) về bảo vệ dữ liệu cá nhân được quy định chủ yếu trong GDPR (có hiệu lực từ ngày 25/5/2018) và bắt buộc đối với tất cả quốc gia thành viên; đồng thời, trở thành chuẩn mực pháp lý toàn cầu về bảo vệ dữ liệu cá nhân trong thương mại điện tử xuyên biên giới<sup>4</sup>. Ở Việt Nam, khoản 1 Điều 2 Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025 quy định “Dữ liệu cá nhân là dữ liệu số hoặc thông tin dưới dạng khác xác định hoặc giúp xác định một con người cụ thể, bao gồm: dữ liệu cá nhân cơ bản và dữ liệu cá nhân nhạy cảm. Dữ liệu cá nhân sau khi khử nhận dạng không còn là dữ liệu cá nhân”.

Như vậy, dữ liệu của cá nhân thuộc sở hữu của cá nhân đó, bao gồm: (1) Quyền được sở hữu những thông tin cá nhân; (2) Quyền cho phép bên thứ ba tiếp cận thông

tin cá nhân của mình; (3) Quyền yêu cầu các chủ thể có liên quan phải bảo đảm tính bí mật của thông tin; (4) Quyền yêu cầu chủ thể nắm giữ bồi thường khi có hành vi xâm phạm thông tin trái pháp luật, gây thiệt hại cho cá nhân<sup>5</sup>.

Tại Điều 21 Hiến pháp năm 2013 (sửa đổi, bổ sung năm 2025) thể hiện cam kết của Nhà nước trong việc bảo vệ nhân quyền cơ bản - đây là cơ sở pháp lý cho việc điều chỉnh việc thu thập và xử lý dữ liệu cá nhân trong các quan hệ xã hội, bao gồm cả quan hệ lao động. Bộ luật Dân sự năm 2015 quy định nghĩa vụ bảo mật thông tin trong quan hệ hợp đồng (khoản 4 Điều 38 và khoản 2 Điều 387), do đó, hợp đồng lao động, xét về bản chất pháp lý là một dạng hợp đồng dân sự đặc thù. Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về quyền riêng tư, được bảo vệ danh dự, uy tín, danh dự, nhân phẩm và bí mật đời tư tại nơi làm việc, người sử dụng lao động không được yêu cầu cung cấp thông tin không liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động (Điều 8, Điều 21, Điều 169). Luật An toàn thông tin mạng năm 2015, Luật Công nghệ thông tin năm 2006 và một số các văn bản pháp luật khác có quy định liên quan đều đề cập quyền được bảo vệ về dữ liệu thông tin của cá nhân. Nghị định số 13/2023/NĐ-CP ngày 17/4/2023 của Chính phủ được ban hành nhằm quy định chi tiết các quyền của chủ thể dữ liệu (bao gồm: quyền được biết, quyền đồng ý, quyền truy cập, chỉnh sửa, xóa bỏ và phản đối việc xử lý dữ liệu cá nhân). Điều 2 Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025 quy định dữ liệu cá nhân (bao gồm dữ liệu cá nhân cơ bản là các yếu tố nhân thân, lai lịch phổ biến, thường xuyên sử dụng trong các giao dịch, quan hệ xã hội); tại Điều 3 và Điều 4 Nghị định số 356/2025/NĐ-CP ngày 31/12/2025 của Chính phủ quy định về dữ liệu cá nhân nhạy cảm gắn liền với quyền riêng tư của cá nhân,

khi bị xâm phạm sẽ gây ảnh hưởng trực tiếp đến quyền, lợi ích hợp pháp của cơ quan, tổ chức, cá nhân.

Do gắn với quyền riêng tư được pháp luật thừa nhận và bảo hộ nên yêu cầu bảo vệ dữ liệu cá nhân nói chung và bảo vệ dữ liệu cá nhân của người lao động được đặt ra đối với các quốc gia trong xây dựng khung pháp lý về bảo vệ dữ liệu cá nhân<sup>6</sup>, trong đó nhấn mạnh trách nhiệm của doanh nghiệp về bảo vệ dữ liệu cá nhân của người lao động và người lao động (với tư cách là chủ thể dữ liệu) trong quan hệ lao động, bảo đảm hài hòa giữa yếu tố quản lý nhân sự của doanh nghiệp và các quyền về dữ liệu cá nhân của người lao động. Điều 88 của GDPR công nhận quyền của các quốc gia thành viên EU trong việc thiết lập các quy tắc cụ thể hơn về bảo vệ dữ liệu trong lĩnh vực lao động<sup>7</sup>.

Nhìn chung, khi xác lập quan hệ lao động, yêu cầu bảo vệ dữ liệu cá nhân của người lao động được đặt ra đối với các cơ quan, tổ chức, cá nhân khi tuyển dụng lao động, theo đó, bên tuyển dụng: (1) Chỉ được yêu cầu cung cấp các thông tin phục vụ cho mục đích tuyển dụng của cơ quan, tổ chức, cá nhân tuyển dụng phù hợp với quy định của pháp luật; thông tin được cung cấp chỉ được sử dụng vào mục đích tuyển dụng và mục đích khác theo thỏa thuận phù hợp với quy định của pháp luật; (2) Thông tin cung cấp phải được xử lý theo quy định của pháp luật và phải được sự đồng ý của người dự tuyển; (3) Phải xóa, hủy thông tin đã cung cấp của người dự tuyển trong trường hợp không tuyển dụng, trừ trường hợp có thỏa thuận khác với người đã dự tuyển.

Như vậy, trách nhiệm của doanh nghiệp trong quan hệ lao động đối với việc bảo vệ dữ liệu cá nhân của người lao động được thực hiện trong hai giai đoạn: tuyển dụng lao động và quản lý, sử dụng người lao động.

### 3. Nội dung trách nhiệm của doanh nghiệp trong bảo vệ dữ liệu cá nhân người lao động

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. Tuy nhiên, đi cùng với lợi ích là nguy cơ xâm phạm quyền riêng tư, rò rỉ hoặc lạm dụng dữ liệu cá nhân của cá nhân, quan hệ lao động có thể được xem là một lĩnh vực mà doanh nghiệp có rất nhiều thông tin liên quan đến dữ liệu cá nhân của người lao động. Báo cáo tình hình nguy cơ an toàn thông tin tại Việt Nam quý III/2025 do tổ chức Viettel Cyber Security (VCS) công bố, hệ thống giám sát của VCS ghi nhận hơn 547.000 cuộc tấn công từ chối dịch vụ (DDoS) nhằm vào các tổ chức và doanh nghiệp trong nước, gấp đôi cùng kỳ 2024. Tháng 9/2025, chúng kiến số vụ tấn công tăng đột biến, gần gấp 4 lần so với trung bình mỗi tháng. Hình thức phổ biến nhất là carpet bombing - tấn công đồng loạt vào toàn bộ dải IP của mục tiêu để tạo lưu lượng cực lớn, khiến hệ thống tê liệt dù mỗi địa chỉ IP chỉ chịu tải ở mức trung bình. Song song với đó, gần 6,5 triệu tài khoản cá nhân của người dùng Việt Nam bị đánh cắp hoặc rò rỉ thông tin đăng nhập trên không gian mạng. Nhiều dữ liệu trong số này được rao bán hoặc chia sẻ trên các diễn đàn ngầm, gây nguy cơ mất an toàn nghiêm trọng đối với người dùng<sup>8</sup>.

Một là, trách nhiệm bảo vệ dữ liệu cá nhân của doanh nghiệp trong tuyển dụng người lao động. Trong đó, bảo đảm chủ thể dữ liệu cá nhân là người lao động được biết về thủ tục thực hiện (khoản 1 Điều 5 Nghị định số 356/2025/NĐ-CP ngày 31/12/2025); yêu cầu người lao động phải cung cấp thông tin trung thực cho doanh nghiệp (Điều 16 Bộ luật Lao động năm 2019). Việc để ngỏ quy định trường hợp cung cấp dữ liệu cá nhân là

“những vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động”, dẫn đến nhiều doanh nghiệp yêu cầu người lao động phải cung cấp thêm thông tin thuộc dữ liệu cá nhân khác của người lao động.

Ngoài ra, các doanh nghiệp có thể phát sinh các hoạt động cung cấp dữ liệu của người lao động cho bên thứ ba, chẳng hạn, cung cấp thông tin dữ liệu cá nhân của người lao động cho công ty chuyên cung cấp các dịch vụ về nhân sự, cơ quan thuế, cơ quan bảo hiểm hay chuyển dữ liệu cá nhân của người lao động ra nước ngoài đối với các doanh nghiệp đa quốc gia (chuyển dữ liệu cá nhân xuyên biên giới...) đều phải có sự đồng ý của người lao động. Với những quy định tại *Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân* năm 2025 đã đặt trách nhiệm của doanh nghiệp phải thu thập sự đồng ý của người lao động đối với hoạt động xử lý dữ liệu cá nhân cũng như phải thông báo cho người lao động khi tiến hành xử lý dữ liệu cá nhân.

Về thực hiện trách nhiệm thu thập sự đồng ý của người lao động với tư cách là chủ thể dữ liệu. *Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân* năm 2025 quy định đồng ý phải thể hiện sự tự nguyện, rõ ràng, được thể hiện: (1) Bằng văn bản; (2) Bằng cuộc gọi ghi âm; (3) Cú pháp đồng ý qua tin nhắn điện thoại; (4) Qua thư điện tử, trên trang thông tin điện tử, nền tảng, ứng dụng có thiết lập kỹ thuật xin sự đồng ý; (5) Bằng các phương thức khác phù hợp có thể in, sao chép bằng văn bản, bao gồm cả dưới dạng điện tử hoặc định dạng kiểm chứng được (Điều 6 Nghị định số 356/NĐ-CP). *Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân* năm 2025 cũng xác định trong trường hợp người dự tuyển không đạt yêu cầu tuyển dụng, doanh nghiệp phải xóa, hủy thông tin đã cung cấp của người dự tuyển, trừ trường hợp có thỏa thuận khác với người đã dự tuyển.

Hai là, trách nhiệm bảo vệ dữ liệu cá nhân của doanh nghiệp trong quản lý, sử dụng người lao động. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, việc bảo đảm thực thi các quyền về dữ liệu cá nhân của người lao động đã được luật hóa rõ ràng, đó là: (1) Chủ thể dữ liệu có quyền được biết về các hoạt động thu thập, lưu trữ, sử dụng và xử lý dữ liệu cá nhân; (2) Có quyền đồng ý hoặc không đồng ý đối với việc xử lý dữ liệu cá nhân, cũng như yêu cầu rút lại sự đồng ý đã cho; (3) Có quyền xem, chỉnh sửa hoặc yêu cầu cập nhật dữ liệu cá nhân khi thông tin không chính xác hoặc không đầy đủ; (4) Có quyền yêu cầu cung cấp dữ liệu, xóa dữ liệu, hạn chế việc xử lý dữ liệu cá nhân và gửi yêu cầu phản đối việc xử lý dữ liệu trong những trường hợp phù hợp; (5) Được quyền khiếu nại, tố cáo, khởi kiện và yêu cầu bồi thường thiệt hại theo quy định pháp luật nếu quyền của họ bị xâm phạm; có quyền yêu cầu cơ quan có thẩm quyền hoặc các tổ chức, cá nhân liên quan thực hiện các biện pháp bảo vệ dữ liệu cá nhân của mình theo quy định của pháp luật.

Đồng thời, nghĩa vụ của người lao động là chủ thể của dữ liệu cá nhân phải: (1) Tự bảo vệ dữ liệu cá nhân; (2) Tôn trọng và bảo vệ dữ liệu của người khác; (3) Cung cấp dữ liệu đầy đủ, chính xác khi cần thiết; (4) Tuân thủ pháp luật về bảo vệ dữ liệu cá nhân cũng như tham gia phòng chống các hành vi xâm phạm dữ liệu (khoản 2 Điều 4 *Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân* năm 2025).

Cần lưu ý năm trường hợp ngoại lệ theo quy định của *Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân* năm 2025 cho phép xử lý dữ liệu cá nhân mà không cần sự đồng ý của chủ thể dữ liệu cá nhân, đó là: (1) Để bảo vệ tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm, quyền, lợi ích hợp pháp của chủ thể dữ liệu cá nhân hoặc người khác trong trường hợp cấp bách; bảo vệ quyền hoặc lợi ích chính đáng của mình,

của người khác hoặc lợi ích của Nhà nước, của cơ quan tổ chức một cách cần thiết trước hành vi xâm phạm lợi ích nói trên. Bên kiểm soát dữ liệu cá nhân, bên xử lý dữ liệu cá nhân, bên kiểm soát và xử lý dữ liệu cá nhân, bên thứ ba có trách nhiệm chứng minh trường hợp này; (2) Để giải quyết tình trạng khẩn cấp; nguy cơ đe dọa an ninh quốc gia nhưng chưa đến mức ban bố tình trạng khẩn cấp; phòng, chống bạo loạn, khủng bố, phòng, chống tội phạm và vi phạm pháp luật; (3) Phục vụ hoạt động của cơ quan nhà nước, hoạt động quản lý nhà nước theo quy định của pháp luật; (4) Thực hiện thỏa thuận của chủ thể dữ liệu cá nhân với cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan theo quy định của pháp luật; (5) Trường hợp khác theo quy định của pháp luật.

Để bảo đảm tuân thủ pháp luật và giảm thiểu rủi ro, việc bảo vệ dữ liệu cá nhân cần được triển khai xuyên suốt từ khi tuyển dụng, khi kết thúc hợp đồng lao động và kể cả sau khi đã chấm dứt quan hệ lao động, làm việc. Doanh nghiệp cần thỏa thuận rõ ràng với người lao động về việc tiếp tục lưu trữ dữ liệu cá nhân, mục đích, thời hạn lưu trữ, phạm vi dữ liệu lưu trữ (phục vụ lưu hồ sơ ứng tuyển lại, cấp thư xác nhận thời gian công tác/thư giới thiệu, giải quyết các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo đảm hoạt động giải trình, giải quyết tranh chấp sau khi chấm dứt quan hệ lao động trong một thời hạn nhất định,...). Trong trường hợp doanh nghiệp thu thập của người lao động bằng 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.

Phần lớn doanh nghiệp vẫn chưa xem việc bảo vệ dữ liệu cá nhân của người lao động là một nội dung bắt buộc trong chiến lược quản trị nhân sự, nhiều vụ rò rỉ dữ liệu xuất phát từ việc doanh nghiệp, cá nhân không tuân thủ bảo mật thông tin<sup>9</sup>. Trong

bối cảnh từ ngày 01/01/2026, khi *Luật Việc làm năm 2025* có hiệu lực, yêu cầu bắt buộc đối với các doanh nghiệp tại Việt Nam là phải đăng ký thông tin người lao động lên hệ thống cơ sở dữ liệu quốc gia (Điều 17), kết nối với hệ thống quản lý của Nhà nước nhằm giúp cơ quan chức năng có cái nhìn toàn diện và kịp thời về thị trường lao động. Ở cấp độ vĩ mô, điều này giúp Nhà nước điều tiết cung cầu lao động, dự báo xu hướng dịch chuyển việc làm, xây dựng các chính sách đào tạo phù hợp và triển khai nhanh chóng các gói hỗ trợ khi có biến động, như trong giai đoạn khủng hoảng kinh tế hoặc dịch bệnh.

Ở cấp độ vi mô, mỗi người lao động cũng có lợi ích khi dữ liệu của họ được lưu giữ đầy đủ, qua đó bảo đảm quyền lợi về bảo hiểm, chế độ thất nghiệp và cơ hội tham gia các chương trình hỗ trợ nghề nghiệp. Điều này cũng đặt ra phép thử lớn đối với khả năng thích ứng và tuân thủ pháp luật của cộng đồng doanh nghiệp (đặc biệt là khối doanh nghiệp nhỏ và vừa) vốn chưa quen với yêu cầu số hóa và quản trị dữ liệu theo chuẩn mực pháp lý.

Trong bối cảnh chưa có số liệu thống kê chính thức về tình hình vi phạm liên quan đến quản lý, sử dụng dữ liệu cá nhân của người lao động của các doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay, doanh nghiệp cũng cần lưu ý đến những rủi ro của việc lạm dụng việc thu thập và xử lý dữ liệu cá nhân của người lao động, từ vụ việc vi phạm quy định GDPR tại Trung tâm Dịch vụ H&M ở Nuremberg, Đức là một “case study” pháp lý quan trọng về quyền riêng tư của người lao động tại doanh nghiệp, với số tiền phạt lên tới €35 triệu là mức phạt lớn thứ hai được ban hành theo GDPR ở châu Âu và là mức phạt lớn nhất đối với một vi phạm liên quan đến quan hệ lao động kể từ khi GDPR có hiệu lực vào tháng 5/2018<sup>10</sup>. Nhiều doanh nghiệp,

đặc biệt là các doanh nghiệp vừa và nhỏ thiếu nguồn lực để xây dựng hệ thống quản trị dữ liệu, tổ chức đào tạo nhân sự hay phân công cán bộ chuyên trách làm đầu mối xử lý thông tin theo quy định của *Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân*. Trong thời đại số hóa, việc theo dõi hiệu suất làm việc bằng công nghệ đã trở thành xu hướng phổ biến, giúp doanh nghiệp tối ưu năng suất, nhiều doanh nghiệp đã triển khai phần mềm theo dõi thời gian làm việc, đo lường năng suất qua thao tác bàn phím, định vị GPS hay thậm chí là camera giám sát trực tiếp quá trình làm việc của người lao động... nhưng không công khai đầy đủ các thông tin về việc thu thập, lưu trữ và xử lý dữ liệu của người lao động... điều này không những ảnh hưởng đến tâm lý người lao động mà còn đặt ra vấn đề lo ngại về bảo mật dữ liệu cá nhân<sup>11</sup>.

#### 4. Giải pháp hoàn thiện pháp luật

*Thứ nhất*, trong bối cảnh *Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân* năm 2025 và Nghị định số 356/NĐ-CP đã xác lập một nền tảng pháp lý về bảo vệ dữ liệu cá nhân nói chung thì trong lĩnh vực lao động, nhằm giải quyết khoảng trống pháp lý, tăng cường trách nhiệm của doanh nghiệp về bảo vệ dữ liệu cá nhân của người lao động, cần thiết phải sửa đổi, bổ sung *Bộ luật Lao động* năm 2019 cũng như các văn bản liên quan, bao gồm:

(1) Doanh nghiệp cần xây dựng bộ quy tắc thỏa thuận cụ thể xử lý dữ liệu cá nhân giữa doanh nghiệp và người lao động quy định về việc doanh nghiệp tiến hành thu thập, lưu trữ, chia sẻ và xử lý dữ liệu cá nhân của người lao động trong các giai đoạn của quan hệ lao động, từ tuyển dụng, sử dụng cũng như khi chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động; xây dựng hệ thống kiểm soát nội bộ, kiểm soát tuân thủ trong doanh nghiệp bảo đảm chặt chẽ, thống nhất, công khai đúng quy định của pháp luật; quy định rõ các nghĩa vụ pháp lý bắt buộc đối với

người sử dụng lao động và các nền tảng cung ứng dịch vụ về thời hạn lưu trữ dữ liệu cá nhân cũng như nghĩa vụ thông báo cho người lao động nhằm bảo đảm sự tuân thủ các quy định pháp luật về bảo vệ dữ liệu cá nhân, đồng thời, tạo ra một môi trường làm việc minh bạch, ổn định, hài hòa.

(2) Quy định cụ thể trách nhiệm của công đoàn và tổ chức đại diện người lao động trong giám sát chính sách dữ liệu, đo lường hiệu suất hoặc lưu trữ dữ liệu cá nhân của người lao động nhằm bảo đảm sự công bằng, khách quan cũng như vai trò bảo vệ người lao động của công đoàn và tổ chức đại diện người lao động trong việc bảo vệ các dữ liệu cá nhân của người lao động.

(3) Sửa đổi, bổ sung điều khoản trong hợp đồng lao động, các phụ lục được xác lập trong quan hệ lao động tương thích với các quy định về bảo vệ dữ liệu cá nhân theo *Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân* năm 2025, đặc biệt liên quan đến trách nhiệm của doanh nghiệp trong xử lý dữ liệu cá nhân cơ bản, nhạy cảm của người lao động, quyền của chủ thể dữ liệu cá nhân là người lao động; danh mục các dữ liệu cá nhân; quy định phân quyền giới hạn truy cập, quy trình xử lý và các biện pháp bảo mật khi xử lý dữ liệu cá nhân nhạy cảm... Bổ sung các quy định chuyên biệt nhằm bảo vệ dữ liệu cá nhân của các đối tượng là người lao động yếu thế, như: lao động phi chính thức, lao động nữ, lao động là người khuyết tật...

*Thứ hai*, trên cơ sở tham khảo quy định chung về bảo vệ dữ liệu của EU (GDPR), mỗi quốc gia thành viên EU đều phải thành lập một “cơ quan giám sát độc lập”, không chỉ về mặt tổ chức mà còn cả về tài chính và thẩm quyền ra quyết định nhằm bảo đảm việc giám sát không chịu ảnh hưởng từ lợi ích chính trị hay kinh tế (Điều 18). Theo đó, Việt Nam cần hướng tới nghiên cứu thành lập Ủy ban Bảo vệ dữ liệu cá nhân độc lập, hoạt

động theo cơ chế tài chính và nhân sự riêng nhằm bảo đảm tính độc lập của cơ quan giám sát là nền tảng để vừa bảo vệ quyền dữ liệu cá nhân, vừa tạo điều kiện thuận lợi cho dòng chảy dữ liệu xuyên biên giới, xúc tiến việc ký kết các thỏa thuận song phương hoặc đa phương về bảo vệ dữ liệu với EU hay các đối tác thương mại chủ chốt<sup>12</sup>.

*Thứ ba*, tăng cường sự hiểu biết của người lao động và doanh nghiệp về Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025 cũng như trách nhiệm bảo vệ dữ liệu cá nhân thông qua các khóa đào tạo ngắn hạn về pháp luật, đào tạo định kỳ nhằm chuẩn hóa kiến thức pháp lý liên quan. Đặc biệt trang bị cho người lao động nhận thức về quyền khiếu nại, tố cáo, khởi kiện, yêu cầu bồi thường thiệt hại trong trường hợp doanh nghiệp vi phạm các quy định của pháp luật lao động về xử lý dữ liệu cá nhân của chính họ.

*Thứ tư*, cần phân định rõ thẩm quyền giải quyết, phối hợp và quy trình chuyển giao vụ việc khi xảy ra tranh chấp về dữ liệu cá nhân của người lao động. Để bảo đảm nâng cao ý thức tuân thủ luật pháp, hiệu quả thực thi của pháp luật và bảo vệ quyền riêng tư trong kỷ nguyên công nghệ số hiện nay, cần nghiên cứu tăng chế tài xử lý nghiêm đối với doanh nghiệp có hành vi xâm phạm dữ liệu cá nhân của người lao động, từ phạt tiền tới hình thức xử phạt bổ sung như bắt buộc nộp lại toàn bộ số lợi bất chính thu được từ hành vi vi phạm, đình chỉ hoạt động hoặc xử lý hình sự đối với các trường hợp vi phạm có tính chất nghiêm trọng hoặc tái phạm nhiều lần.

## 5. Kết luận

Thực thi trách nhiệm bảo vệ dữ liệu cá nhân của người lao động trong quan hệ lao động không chỉ là yêu cầu pháp lý mà còn là yếu tố nền tảng để bảo đảm xây dựng quan hệ lao động minh bạch, phát triển bền vững và bảo đảm an ninh quốc gia trong kỷ

nguyên số. Thực tiễn cho thấy, cần đồng bộ hóa các quy định của Luật chuyên ngành liên quan đến bảo vệ dữ liệu cá nhân của người lao động trong bối cảnh Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025 đã chính thức có hiệu lực nhằm bảo đảm pháp luật đi vào thực chất, tạo môi trường lao động an toàn, tin cậy và phát triển bền vững □

### Chú thích:

1. European Commission, "What is personal data?". <https://ec.europa.eu>, truy cập ngày 20/6/2025.

2. Điều 12 Tuyên ngôn nhân quyền toàn cầu. <https://www.un.org>, truy cập ngày 20/6/2025.

3. Điều 17 Công ước Quốc tế về các quyền dân sự và chính trị năm 1966. <https://moj.gov.vn>, truy cập ngày 20/6/2025.

4. Nghị viện và Hội đồng châu Âu (2016). Nghị định (EU) số 2016/679 ngày 27/4/2016 về việc bảo vệ cá nhân liên quan đến xử lý dữ liệu cá nhân và về việc lưu thông tự do các dữ liệu đó (Quy định chung về bảo vệ dữ liệu - GDPR).

5. Nguyễn Thị Quế Anh và cộng sự (2018). Quyền về sự riêng tư. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, tr. 48.

6. Bảo vệ dữ liệu cá nhân - tài nguyên giá trị nhất trong kỷ nguyên mới. <https://vov.vn>, truy cập ngày 23/4/2025.

7. Hamburg Commissioner Fines H&M 35.3 Million Euro for Data Protection Violations in Service Centre. <https://www.edpb.europa.eu>, truy cập ngày 02/11/2020.

8. Báo cáo tình hình nguy cơ an toàn thông tin tại Việt Nam Quý III năm 2025. <https://viet-telsecurity.com>, truy cập ngày 17/10/2025.

9. Bảo mật thông tin lao động. <https://nplaw.vn>, truy cập ngày 10/01/2026.

10. Rủi ro khi doanh nghiệp vi phạm quyền riêng tư của người lao động. <https://hmplaw.vn>, truy cập ngày 24/11/2025.

11. Giám sát hiệu suất hay xâm phạm quyền riêng tư trong doanh nghiệp? <https://www.nait.vn>, truy cập ngày 20/02/2025.

12. Vietnam's New Personal Data Protection Law: A Closer Look. <https://www.tilleke.com>, truy cập ngày 27/8/2025.