

Legal Insight

Topic

TRÁCH NHIỆM BẢO VỆ DỮ LIỆU THÔNG TIN TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG (KỲ 1)

Góc nhìn thực tiễn của SENLAW



Nguyễn Phương Liên
Thạc sĩ, Luật sư



Nguyễn Hoàng Như Hân
Trợ lý Luật sư

Trong thời đại số hóa, dữ liệu cá nhân và thông tin nội bộ trở thành “tài sản vô hình” của mỗi doanh nghiệp. Tại nơi làm việc, mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động không chỉ dừng lại ở việc thực hiện công việc theo hợp đồng, mà còn được xây dựng trên nền tảng niềm tin và sự tôn trọng quyền riêng tư. Những thông tin như mức lương, tình trạng sức khỏe, hồ sơ nhân sự hay chiến lược kinh doanh... đều là các dữ liệu quan trọng cần được bảo vệ nghiêm ngặt, bởi chỉ một lỗ hổng nhỏ trong bảo mật cũng có thể dẫn đến rủi ro pháp lý, tổn thất uy tín và đổ vỡ niềm tin giữa các bên.

Để duy trì và thực hiện quan hệ lao động, hai bên – người lao động và người sử dụng lao động – buộc phải có sự nắm bắt và chia sẻ thông tin lẫn nhau. Quá trình này bắt đầu từ những bước đầu tiên như tuyển dụng, thử việc, đến giai đoạn làm việc và thậm chí kéo dài cả sau khi chấm dứt hợp đồng.

Người lao động cần cung cấp cho người sử dụng lao động các dữ liệu cá nhân phục vụ việc ký kết, quản lý và thực hiện hợp đồng lao động. Ở chiều ngược lại, người sử dụng lao động lại chia sẻ cho người lao động những thông tin quan trọng về quy trình, hệ thống, khách hàng hay bí mật kinh doanh để họ có thể hoàn thành công việc được giao.

Như vậy, cả người sử dụng lao động và người lao động đều có trách nhiệm bảo mật dữ liệu của phía đối phương. Trong kỳ này, hãy cùng SENLAW tìm hiểu trước về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với việc bảo mật dữ liệu cá nhân của người lao động – một khía cạnh ngày càng có ý nghĩa thiết thực trong kỷ nguyên số.



1. Liệu có tồn tại "quyền riêng tư" nơi công sở?

Trong thực tế, có không ít tình huống cho thấy quyền riêng tư của người lao động đang bị xâm phạm một cách tinh vi hoặc "vô tình" bị xem nhẹ. Chẳng hạn, trong quá trình tuyển dụng, bộ phận nhân sự giữa các doanh nghiệp đôi khi "truyền tai" nhau về danh sách đen (blacklist) của ứng viên — tiết lộ thông tin cá nhân, lịch sử làm việc hoặc những đánh giá chủ quan về thái độ và năng lực của người lao động cũ. Bên cạnh đó, với sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ, nhiều doanh nghiệp đã áp dụng các biện pháp giám sát bằng công nghệ cao như gắn camera tại khu vực nghỉ ngơi, theo dõi vị trí hay nhật ký hoạt động trực tuyến của nhân viên.



Những biện pháp được cho là nhằm “nâng cao hiệu quả quản lý” này, trên thực tế, lại tiềm ẩn nguy cơ xâm phạm ranh giới riêng tư và ảnh hưởng đến quyền được bảo vệ dữ liệu cá nhân của người lao động. Các ví dụ điển hình này lại một lần nữa dẫn dắt chúng ta trở lại với câu hỏi: **Người sử dụng lao động có trách nhiệm như thế nào đối với việc xử lý dữ liệu cá nhân của người lao động?**

2. Khi dữ liệu cá nhân trở thành “chìa khóa” quản trị người lao động

Trong quan hệ lao động, loại thông tin mà người sử dụng lao động có điều kiện tiếp cận thường xuyên nhất từ phía người lao động chính là dữ liệu cá nhân. Theo quy định tại Nghị định 13/2023/NĐ-CP về bảo vệ dữ liệu cá nhân, dữ liệu cá nhân được hiểu là mọi thông tin dưới dạng ký hiệu, chữ viết, chữ số, hình ảnh, âm thanh hoặc hình thức tương tự trên môi trường điện tử, gắn liền với hoặc giúp xác định một con người cụ thể (hay “dữ liệu số hoặc thông tin dưới dạng khác xác định hoặc giúp xác định một con người cụ thể” theo Luật Bảo vệ Dữ liệu cá nhân năm 2025).

Dữ liệu này được chia thành hai nhóm chính:

- Dữ liệu cá nhân cơ bản, bao gồm các thông tin định danh như họ tên, ngày sinh, giới tính, địa chỉ, số CCCD/CMND...
- Dữ liệu cá nhân nhạy cảm, bao gồm các thông tin gắn liền với quyền riêng tư của cá nhân, mà khi bị xâm phạm có thể ảnh hưởng trực tiếp đến quyền và lợi ích hợp pháp của người đó, có thể kể đến như nội dung hợp đồng lao động, mức lương – thưởng, hồ sơ sức khỏe, quá trình kỷ luật hoặc đánh giá năng lực...

Trong quan hệ lao động, người sử dụng lao động là chủ thể trực tiếp thực hiện việc xử lý dữ liệu cá nhân của người lao động, thông qua việc thực hiện một hoặc nhiều hoạt động như: thu thập, ghi, phân tích, xác nhận, lưu trữ, chỉnh sửa, công khai, kết hợp, truy cập, truy xuất, thu hồi, mã hóa, giải mã, sao chép, chia sẻ, truyền đưa, cung cấp, chuyển giao, xóa, hủy dữ liệu cá nhân hoặc các hành vi khác có liên quan. Việc này không chỉ nhằm giúp doanh nghiệp hiểu rõ hơn về nhân sự, mà còn là

một phần không thể thiếu trong quá trình thiết lập, duy trì và thực hiện quan hệ lao động. Thông qua việc tiếp cận và quản lý thông tin cá nhân, người sử dụng lao động có cơ sở để đánh giá chính xác năng lực, giá trị đóng góp của từng người lao động, đồng thời bảo đảm cung cấp các chế độ, phúc lợi phù hợp và tuân thủ đầy đủ nghĩa vụ pháp lý.



Mặc dù việc xử lý dữ liệu cá nhân của người lao động là tất yếu trong quan hệ lao động, nhưng điều này không đồng nghĩa với việc người sử dụng lao động có toàn quyền đối với dữ liệu đó. Việc xử lý dữ liệu, dù là việc thu thập, lưu trữ, phân tích, chia sẻ hoặc chuyển giao, phải được giới hạn trong phạm vi cần thiết, phù hợp với mục đích đã thông báo và có sự chấp thuận của người lao động. Trong mọi trường hợp, doanh nghiệp vẫn phải tuân thủ nghiêm ngặt các quy định pháp luật với tư cách là bên kiểm soát và xử lý dữ liệu cá nhân; hay nói cách khác, việc “sử dụng” dữ liệu phải được thực hiện đúng mục đích, trong phạm vi cần thiết và trên cơ sở hợp pháp, tránh mọi hành vi vượt quá giới hạn luật định hoặc xâm phạm quyền riêng tư của người lao động.

3. Vì sao bảo vệ dữ liệu cá nhân của người lao động là trách nhiệm không thể bỏ qua?

Trách nhiệm bảo mật thông tin cá nhân của người lao động có thể được nhìn nhận từ hai khía cạnh cơ bản.

Thứ nhất, xuất phát từ quyền riêng tư tại nơi làm việc – một quyền nhân thân gắn liền với phẩm giá và tự do của người lao động, được thừa nhận trên cơ sở tôn trọng quyền riêng tư của mỗi cá nhân nói chung. Dữ liệu cá nhân là sự phản ánh danh tính, đặc điểm hành vi và đời sống riêng của mỗi cá nhân. Trên nền tảng đó, dữ liệu cá nhân của người lao động cần được tôn trọng và bảo vệ như một phần không thể tách rời của quyền này. Mặc dù quan hệ lao động là quan hệ có tính phụ thuộc nhất định giữa người lao động và người sử dụng lao động, nhưng điều đó không đồng nghĩa với việc người sử dụng lao động được mặc nhiên tiếp cận và sử dụng một cách không giới hạn các thông tin mang tính định danh và gắn liền với các quyền nhân thân của người lao động. Việc tôn trọng không gian cá nhân, thông tin cá nhân và hoạt động riêng tư tại nơi làm việc chính là nền tảng của môi trường lao động văn minh, an toàn và công bằng.

Thứ hai, bởi quyền riêng tư và quyền bảo vệ dữ liệu cá nhân đã được thừa nhận là quyền cơ bản của mỗi cá nhân, nên các chủ thể khác trong xã hội – đặc biệt là người sử dụng lao động – có trách nhiệm tôn trọng, bảo vệ và không xâm phạm quyền đó. Ngay cả khi chưa hình thành quan hệ lao động, bất kỳ tổ chức hay doanh nghiệp nào tiến hành thu thập, xử lý dữ liệu cá nhân cũng phải thể hiện ý thức trách nhiệm và tuân thủ các nguyên tắc minh bạch, giới hạn mục đích và bảo mật. Trong mối quan hệ lao động, yêu cầu này càng trở nên nghiêm ngặt hơn, bởi người lao động thường ở vị thế yếu hơn, dễ bị tổn thương khi thông tin cá nhân bị tiết lộ, khai thác hoặc sử dụng sai mục đích.

4. Từ nguyên tắc đến hành động – trách nhiệm pháp lý của người sử dụng lao động trong bảo vệ dữ liệu cá nhân

Theo quy định của Bộ luật Lao động 2019 và Nghị định 13/2023/NĐ-CP về bảo vệ dữ liệu cá nhân, người sử dụng lao động vừa là chủ thể có quyền tiếp cận thông tin của người lao động, vừa là bên chịu trách nhiệm trong việc bảo đảm an toàn, bảo mật và xử lý dữ liệu cá nhân đúng quy định pháp luật.

Cụ thể, theo khoản 2 Điều 16 Bộ luật Lao động năm 2019, người lao động có nghĩa vụ cung cấp thông tin trung thực cho người sử dụng lao động về 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 các vấn đề khác có liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động theo yêu cầu của người sử dụng lao động.



Tuy nhiên, với tư cách là bên kiểm soát và xử lý dữ liệu cá nhân, người sử dụng lao động đồng thời phải tuân thủ các nguyên tắc cơ bản và điều kiện luật định tương ứng với từng hành vi xử lý dữ liệu theo quy định của Nghị định 13/2023/NĐ-CP.

Như đã đề cập, “xử lý dữ liệu cá nhân” được hiểu là việc thực hiện một hoặc nhiều hoạt động như thu thập, ghi, lưu trữ, phân tích, chia sẻ, chuyển giao, xóa hoặc hủy dữ liệu. Mỗi hành vi xử lý đều đặt ra trách nhiệm pháp lý riêng biệt, đòi hỏi người sử dụng lao động phải tuân thủ đầy đủ các yêu cầu về mục đích, phạm vi và sự đồng ý của chủ thể dữ liệu. Cụ thể:

- Khi thu thập dữ liệu cá nhân, người sử dụng lao động phải xác định rõ mục đích xử lý, loại dữ liệu cá nhân cần thu thập và hình thức xử lý; đồng thời chỉ được thu thập khi có sự đồng ý một cách tự nguyện, rõ ràng của người lao động, trừ các trường hợp được pháp luật cho phép không cần sự đồng ý. Ngoài ra, người lao động phải được thông báo đầy đủ về mục đích, loại dữ liệu, phương thức, thời hạn xử lý... để sự đồng ý có giá trị pháp lý.
- Khi phân tích, chia sẻ hoặc chuyển giao dữ liệu, việc xử lý chỉ được thực hiện đúng với mục đích đã thông báo và trong phạm vi cần thiết cho hoạt động quản lý nhân sự. Người sử dụng lao động không được tiết lộ, cung cấp hoặc chuyển giao dữ liệu cá nhân cho bên thứ ba nếu không có căn cứ pháp luật hoặc chưa có được sự đồng ý hợp pháp từ phía người lao động.
- Khi lưu trữ, bảo quản hoặc hủy dữ liệu, doanh nghiệp phải áp dụng các biện pháp kỹ thuật, tổ chức và quản lý phù hợp nhằm đảm bảo an toàn, bảo mật dữ liệu cá nhân, ngăn chặn hành vi truy cập, tiết lộ, sao chép hoặc phá hoại dữ liệu trái phép. Dữ liệu cá nhân chỉ được lưu trữ trong thời hạn phù hợp

với mục đích xử lý và phải được xóa hoặc hủy khi mục đích đã hoàn thành hoặc theo yêu cầu của người lao động.

Đồng thời, người sử dụng lao động cũng cần đảm bảo thực hiện các biện pháp cần thiết, phù hợp với quy định pháp luật để bảo vệ dữ liệu cá nhân của người lao động đã được thu thập và lưu trữ trước các rủi ro và sự cố an ninh mạng (như xâm nhập trái phép vào hệ thống thông tin, rò rỉ hoặc mất mát dữ liệu), nhằm duy trì tính toàn vẹn, bảo mật và khả năng kiểm soát đối với dữ liệu.

Đáng chú ý, kể từ ngày 01/01/2026, Luật Bảo vệ Dữ liệu cá nhân năm 2025 sẽ chính thức có hiệu lực. Trong đó, Điều 25 là một quy định mới, dành riêng để xác định trách nhiệm của cơ quan, tổ chức và cá nhân trong việc xử lý dữ liệu cá nhân trong quá trình tuyển dụng, quản lý và sử dụng người lao động, nhằm bảo đảm việc xử lý dữ liệu được thực hiện đúng mục đích, minh bạch và phù hợp với một số hoạt động đặc thù phát sinh trong quan hệ lao động. Cụ thể:

- **Đối với giai đoạn tuyển dụng lao động**, cơ quan, tổ chức, cá nhân tuyển dụng chỉ được yêu cầu ứng viên cung cấp những thông tin thật sự cần thiết phục vụ cho mục đích tuyển dụng, phù hợp với quy định của pháp luật. Các thông tin được thu thập chỉ được sử dụng cho mục đích tuyển dụng, và không được chia sẻ, sử dụng cho mục đích khác nếu chưa có sự đồng ý của người dự tuyển. Trường hợp không tuyển dụng, doanh nghiệp có trách nhiệm xóa hoặc hủy dữ liệu cá nhân của người dự tuyển, trừ khi có thỏa thuận khác và được người dự tuyển chấp thuận.
- **Trong giai đoạn quản lý và sử dụng người lao động**, người sử dụng lao động phải tuân thủ đầy đủ các quy định của pháp luật về lao động, việc làm và bảo vệ dữ liệu cá nhân, đồng thời đảm bảo rằng dữ liệu cá nhân của người lao động chỉ được xử lý cho các mục đích hợp pháp. Dữ liệu cá nhân này chỉ được lưu trữ trong thời hạn cần thiết, theo quy định pháp luật hoặc theo thỏa thuận giữa hai bên, và phải được xóa hoặc hủy khi chấm dứt hợp đồng lao động, trừ trường hợp có quy định hoặc thỏa thuận khác.
- **Riêng trong trường hợp áp dụng các biện pháp công nghệ, kỹ thuật để quản lý người lao động** (như hệ thống giám sát, chấm công điện tử, camera an ninh, định vị GPS...), người sử dụng lao động chỉ được triển khai các biện pháp hợp pháp, trên cơ sở người lao động được thông báo và biết rõ về việc áp dụng. Dữ liệu thu thập từ các biện pháp này chỉ được sử dụng cho mục đích quản lý nhân sự như đã thỏa thuận, không được khai thác, xử lý vượt quá phạm vi thông báo và tuyệt đối không được sử dụng trái quy định pháp luật.

Việc tách riêng một điều khoản chuyên biệt cho lĩnh vực lao động không mang ý nghĩa tạo ra một cơ chế bảo vệ độc lập, mà nhằm cụ thể hóa các nguyên tắc xử lý dữ liệu cá nhân chung trong bối cảnh đặc thù của quan hệ lao động – nơi thông tin cá nhân của người lao động được thu thập, trao đổi và xử lý thường xuyên, liên tục. Quy định này đồng thời phản ánh đặc trưng về mặt chủ thể và tính chất đặc thù của quan hệ lao động, khi người sử dụng lao động nắm giữ vị thế chủ động trong việc tiếp cận và xử lý dữ liệu nhân sự.

Từ những quy định nêu trên, có thể thấy tinh thần của pháp luật là hướng tới xây dựng một cơ chế bảo vệ dữ liệu cá nhân phù hợp với đặc thù của quan hệ lao động – một quan hệ vốn tiềm ẩn sự bất cân xứng về quyền lực giữa người sử dụng lao động và người lao động. Theo đó, pháp luật không chỉ bảo đảm để người sử dụng lao động được thực hiện quyền quản lý, giám sát hợp pháp của mình, mà đồng thời cũng đặt ra những giới hạn cần thiết nhằm bảo vệ quyền riêng tư và dữ liệu cá nhân của người lao động trong chừng mực hợp lý.

5. Thực tiễn xử lý dữ liệu cá nhân trong doanh nghiệp – Khi ‘quản lý nhân sự’ chạm đến ranh giới pháp lý

Trong thực tế, nhiều doanh nghiệp vẫn chưa nhận thức đầy đủ rằng dữ liệu cá nhân của người lao động cũng là một loại “dữ liệu quý giá”, cần được bảo vệ với mức độ nghiêm ngặt tương tự như thông tin khách hàng hay bí mật kinh doanh. Việc xử lý dữ liệu cá nhân trong môi trường làm việc hiện nay nhìn chung còn diễn ra khá linh hoạt và chủ quan, chưa thật sự bài bản, một phần do còn thiếu hướng dẫn cụ thể, dẫn đến việc chưa thực hiện đầy đủ quy trình thông báo, xin ý kiến chấp thuận và xác định rõ mục đích, trách nhiệm trong từng khâu xử lý.

Thực tế cho thấy, doanh nghiệp có thể gặp phải một số sai sót phổ biến liên quan đến việc xử lý dữ liệu cá nhân, chẳng hạn như:

(1) Công khai thông tin nội bộ của người lao động:

Nhiều doanh nghiệp hiện nay vẫn có thói quen công khai bảng lương, mức thưởng, kết quả đánh giá hoặc kết quả khám sức khỏe định kỳ của nhân viên trên các kênh nội bộ (như nhóm chat chung, email công ty, bảng tin, v.v.), thay vì gửi riêng cho từng người lao động.

Hành vi này tuy có thể nhằm mục đích minh bạch (theo cách nhìn nhận từ phía người sử dụng lao động) hoặc thuận tiện trong quản lý, nhưng lại vô tình xâm phạm quyền riêng tư và dữ liệu cá nhân của người lao động, đặc biệt khi các thông tin này có thể bị lan truyền ngoài phạm vi kiểm soát của doanh nghiệp.

(2) Chia sẻ thông tin người lao động cho bên thứ ba mà không có sự chấp thuận:

Một số doanh nghiệp trong quá trình hoạt động thường cung cấp thông tin cá nhân của nhân viên cho các bên thứ ba – chẳng hạn đơn vị bảo hiểm, ngân hàng, đối tác phúc lợi, công ty du lịch, hoặc nhà cung cấp dịch vụ IT, kế toán – để phục vụ mục đích hành chính hoặc hỗ trợ phúc lợi.

Tuy nhiên, nếu việc chia sẻ này không có sự đồng ý rõ ràng của người lao động, hoặc không được thông báo trước về mục đích và phạm vi sử dụng, thì doanh nghiệp có thể bị xem là xử lý dữ liệu cá nhân trái phép, vi phạm nguyên tắc minh bạch và đồng thuận theo quy định của pháp luật về bảo vệ dữ liệu cá nhân.

(3) Lưu hành “blacklist” trong giới nhân sự:

Trên thực tế, giữa các bộ phận nhân sự hoặc cộng đồng HR đôi khi vẫn tồn tại việc trao đổi, chia sẻ danh sách “blacklist” – tức danh sách ứng viên hoặc

cựu nhân viên bị đánh giá tiêu cực (về thái độ, hành vi hoặc quá trình làm việc).

Mặc dù xuất phát từ ý định phòng ngừa rủi ro tuyển dụng, song hành vi này tiềm ẩn nguy cơ xâm phạm nghiêm trọng quyền riêng tư, danh dự và cơ hội nghề nghiệp của cá nhân. Dưới góc độ pháp lý, đây là hành vi chia sẻ dữ liệu cá nhân trái quy định pháp luật, đặc biệt nếu nội dung chứa thông tin nhạy cảm hoặc không được người lao động cho phép.

Những tình huống như vậy không hiếm gặp trong thực tế, và phần lớn không xuất phát từ chủ ý vi phạm, mà từ sự thiếu nhận thức về tầm quan trọng của dữ liệu cá nhân trong môi trường lao động. Khi doanh nghiệp vẫn xem việc thu thập, chia sẻ hay lưu trữ thông tin nhân sự là hoạt động hành chính thuần túy, thì ranh giới giữa “quản lý” và “xâm phạm quyền riêng tư” dễ dàng bị bỏ qua. Điều này cho thấy, bảo vệ dữ liệu cá nhân của người lao động không chỉ là yêu cầu pháp lý, mà còn là thước đo văn hóa tổ chức và mức độ tôn trọng con người trong quản trị doanh nghiệp hiện đại.



Từ những tình huống nêu trên có thể thấy, tuy khung pháp lý về bảo vệ dữ liệu cá nhân đã tạo nền tảng quan trọng cho việc bảo đảm quyền riêng tư của người lao động, song để các quy định này thực sự đi vào đời sống, yếu tố mang tính quyết định vẫn nằm ở nhận thức pháp lý và cách thức vận hành nội bộ của doanh nghiệp. Do đó:

- ❖ **Trước hết, doanh nghiệp cần xây dựng “văn hóa bảo mật dữ liệu” như một giá trị cốt lõi**, trong đó việc tôn trọng và bảo vệ thông tin cá nhân của người lao động được xem là chuẩn mực ứng xử và trách nhiệm nội tại của mỗi cá nhân, chứ không chỉ là yêu cầu tuân thủ pháp luật. Khi nguyên tắc này trở thành một phần của văn hóa doanh nghiệp, nó sẽ giúp hình thành ý thức tự giác, bền vững và hiệu quả hơn bất kỳ quy định nào.
- ❖ **Doanh nghiệp cần thiết lập quy trình xử lý dữ liệu nhân sự rõ ràng, minh bạch**, quy định cụ thể về mục đích thu thập, phạm vi xử lý, thời hạn lưu trữ và trách nhiệm bảo mật của từng bộ phận trong doanh nghiệp.

- ❖ **Cơ chế thông báo và xin ý kiến chấp thuận của người lao động** cũng cần được chuẩn hóa, bảo đảm mọi hoạt động xử lý dữ liệu đều dựa trên sự đồng thuận và sự nhận biết đầy đủ về quyền và nghĩa vụ của các bên liên quan.
- ❖ **Bên cạnh đó, người lao động cần được trang bị đầy đủ kiến thức về các quyền đối với dữ liệu cá nhân của mình**, từ đó chủ động hơn trong việc bảo vệ và giám sát việc sử dụng dữ liệu cá nhân của bên kiểm soát và xử lý dữ liệu là doanh nghiệp.
- ❖ **Doanh nghiệp nên xây dựng cơ chế giám sát, cảnh báo và phản ứng nhanh đối với các rủi ro rò rỉ dữ liệu**, đồng thời thông báo kịp thời cho cơ quan có thẩm quyền khi phát hiện dấu hiệu bị xâm phạm hoặc tiết lộ thông tin trái phép.

Chỉ khi cả hai bên đều có nhận thức đúng và hành động đúng, việc bảo vệ quyền của người lao động đối với dữ liệu cá nhân mới thực sự trở thành một cơ chế vận hành hiệu quả trong doanh nghiệp, góp phần bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, đồng thời hạn chế tối đa các rủi ro pháp lý cho người sử dụng lao động.

6. Kết luận

Có thể thấy rằng, trong quan hệ lao động hiện đại, người sử dụng lao động không chỉ là chủ thể tổ chức, điều hành hoạt động sản xuất – kinh doanh, mà còn là bên nắm giữ và kiểm soát một khối lượng lớn dữ liệu cá nhân của người lao động. Chính vì vậy, trách nhiệm bảo mật dữ liệu không còn là một yêu cầu kỹ thuật hay cam kết song phương đơn thuần, mà đã trở thành nghĩa vụ pháp lý và thước đo về mức độ tuân thủ pháp luật của doanh nghiệp.

Khi người sử dụng lao động thu thập, lưu trữ và xử lý dữ liệu cá nhân của nhân sự một cách minh bạch, hợp pháp và đúng mục đích, điều đó không chỉ giúp doanh nghiệp bảo đảm tuân thủ quy định pháp luật, mà còn tăng cường niềm tin nội bộ, góp phần xây dựng văn hóa doanh nghiệp chuyên nghiệp và bền vững.

Ngược lại, việc lơ là trong bảo mật hoặc sử dụng dữ liệu cá nhân một cách tùy tiện, vượt quá phạm vi cần thiết có thể dẫn đến rủi ro pháp lý nghiêm trọng, tổn hại uy tín và phá vỡ niềm tin giữa người lao động và người sử dụng lao động – những yếu tố then chốt của một quan hệ lao động lành mạnh.

Trong bối cảnh Luật Bảo vệ Dữ liệu cá nhân 2025 sắp có hiệu lực, mỗi doanh nghiệp cần chủ động chuyển đổi nhận thức từ “không bắt buộc” sang “tuân thủ”, coi việc bảo vệ dữ liệu cá nhân của người lao động là một phần thiết yếu trong chiến lược phát triển bền vững và quản trị rủi ro tổng thể.

Chỉ khi đó, trách nhiệm bảo mật dữ liệu mới thực sự trở thành giá trị nội tại, lan tỏa tinh thần tôn trọng con người, tôn trọng quyền riêng tư, đồng thời thúc đẩy một môi trường làm việc an toàn, tin cậy và công bằng – nền tảng cho sự phát triển lâu dài của mỗi tổ chức.

• Công ty luật SenLaw
2025-2026



Tel: 028 7307 3579
Hotline: 098 5707 200



Email: luatsu@senlaw.vn
www.senlaw.vn



41-43 Trần Cao Vân, Phường Xuân
Hòa, Thành phố Hồ Chí Minh

Legal Insight