

Quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động của người lao động trong mạng internet

Nguyễn Thị Xuân Mai*



Use your smartphone to scan this QR code and download this article

TÓM TẮT

Đại dịch COVID-19 xảy ra trên toàn cầu đã khiến cho hình thức làm việc tại nhà ở Việt Nam trở nên phổ biến hơn bao giờ hết. Cùng với sự phát triển của công nghệ số, hiện nay người lao động đã có thể làm việc tại nhà mà không cần phải đến nơi làm việc. Bên cạnh đó, người sử dụng lao động cũng có thể thực hiện quyền quản lý, giám sát của mình đối với người lao động từ xa bằng việc sử dụng các phần mềm giám sát từ xa như ActivTrak hay HubStaff. Theo một khảo sát của TechRepublic và ExpressVPN, 78% trong số 2000 người sử dụng phản hồi rằng họ sử dụng phần mềm để theo dõi các hoạt động của người lao động. Kết quả này đã đặt ra câu hỏi rằng liệu trong trường hợp này, quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh của người lao động phải chăng đã bị đặt dưới quyền quản lý của người sử dụng lao động? Khác với những quan hệ pháp luật khác, quan hệ lao động được xây dựng dựa trên cả yếu tố về niềm tin và vật chất. Do đó, đảm bảo sự phát triển của mối quan hệ lao động lành mạnh sẽ tạo động lực cho nền kinh tế phát triển. Trong tương lai, cùng với xu hướng hội nhập toàn cầu, đây có thể sẽ là một vấn đề quan trọng trong mối quan hệ lao động vì người lao động càng nhận thức hơn về việc bảo vệ các dữ liệu phản ánh hoạt động trong mạng internet của mình trong mối quan hệ lao động. Trong bối cảnh Việt Nam ngày càng mở rộng hội nhập toàn cầu hoá và từng bước thích nghi với nền kinh tế 4.0, tác giả cho rằng quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động người lao động trong mạng internet cần được ghi nhận cụ thể, rõ ràng trong quy định pháp luật lao động, đồng thời, cũng phải đảm bảo cân bằng với quyền quản lý, giám sát việc sử dụng internet của người sử dụng lao động.

Từ khoá: Quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động của người lao động, Giám sát việc sử dụng internet của người sử dụng lao động, COVID-19, Làm việc tại nhà, Mạng internet

DẪN NHẬP

Cùng với quá trình toàn cầu hoá, công nghệ số hiện nay đang ngày càng phát triển và từng bước thay đổi cuộc sống của con người. Trong lĩnh vực lao động, các công nghệ số hoá đã tác động và làm thay đổi các mặt khác nhau của mối quan hệ lao động như việc xác định mối quan hệ giữa tài xế xe ôm công nghệ và nền tảng ứng dụng đặt xe có phải là mối quan hệ lao động hay không, hay việc chấm công trực tiếp dựa trên các ứng dụng thay vì việc sử dụng bảng chấm công như trước đây.

Ngoài các sự tác động này, công nghệ số cũng đã tác động không nhỏ đến cách quản lý của người sử dụng lao động ('NSDLĐ') đối với người lao động ('NLĐ')¹. Nếu như trước đây, NSDLĐ sẽ giám sát NLĐ trực tiếp tại nơi làm việc, thì giờ đây, việc giám sát đã trở nên dễ dàng và thuận tiện hơn thông qua các hệ thống giám sát từ xa như ghi nhận lịch sử truy cập các trang mạng hay kiểm soát các cuộc hội thoại của NLĐ trên máy tính². Điều này đã đặt ra một câu hỏi, liệu rằng việc kiểm soát của NSDLĐ như vậy phải chăng đang lấn át Quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động của

NLĐ và đặt NLĐ vào tình trạng yếu thế?

Về vấn đề này, gần đây nhất là Đạo luật số 2016/679 (có hiệu lực từ 25/08/2018) về các Quy định chung về bảo vệ dữ liệu đối với các nước Châu Âu: Điều 88 của Đạo luật thể hiện sự quan tâm đặc biệt đối với việc bảo vệ dữ liệu cá nhân trong mạng internet khi đặt trong mối quan hệ lao động³. Theo đó, các quốc gia thành viên đảm bảo bảo vệ các quyền và sự tự do liên quan đến việc xử lý dữ liệu cá nhân của NLĐ trong lĩnh vực việc làm, đặc biệt là cho các mục đích tuyển dụng, thực hiện hợp đồng lao động.

Một số nước hiện nay cũng đã có những quy định nhất định về quyền riêng tư. Ví dụ, Điều 4 Luật Người lao động của Ý từ năm 1970 cấm hành vi "sử dụng hệ thống nghe nhìn và các thiết bị khác để giám sát từ xa các hoạt động của người lao động"⁴. Tuy nhiên, với sự phát triển của công nghệ, Ý đã sửa đổi điều khoản trên và thừa nhận hành vi được thu thập thông tin trong mối quan hệ lao động nhưng vẫn phải bảo đảm rằng việc thu thập thông tin này không vi phạm pháp luật về quyền riêng tư tại Điều 23 Đạo luật Việc làm 2015⁵. Tại Mỹ, Hiến pháp của Bang Montana ghi nhận việc

Khoa Luật, Trường Đại học Kinh tế - Tài chính Thành phố Hồ Chí Minh

Liên hệ

Nguyễn Thị Xuân Mai, Khoa Luật, Trường Đại học Kinh tế - Tài chính Thành phố Hồ Chí Minh

Email: maintx@uef.edu.vn

Lịch sử

- Ngày nhận: 01/10/2021
- Ngày chấp nhận: 31/8/2022
- Ngày đăng: 30/9/2022

DOI: 10.32508/stdjelm.v6i3.960



Bản quyền

© ĐHQG Tp.HCM. Đây là bài báo công bố mở được phát hành theo các điều khoản của the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



Trích dẫn bài báo này: Mai N T X. Quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động của người lao động trong mạng internet. *Sci. Tech. Dev. J. - Eco. Law Manag.*; 6(3):3033-3041.

NSDLĐ giám sát thư điện tử của NLĐ là vi hiến, trừ một số trường hợp luật định khác⁶.

Hiện nay, ở Việt nam, đối với việc Bộ luật lao động 2019 ('BLLĐ 2019') chưa đề cập đến Quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động của NLĐ trong mạng internet. Tại thời điểm BLLĐ 2019 có hiệu lực (01/07/2020), làm việc tại nhà chưa trở thành một xu hướng và hình thức làm việc truyền thống tại nơi làm việc vẫn chiếm ưu thế. Tuy nhiên, từ đầu năm 2021, đại dịch COVID-19 kéo dài đã khiến cho hình thức làm việc tại chỗ không còn phù hợp. Qua các Chỉ thị số 15/CT-TTg, Chỉ thị số 16/CT-TTg và Chỉ thị số 19/CT-TTg, để đảm bảo sức khoẻ cộng đồng, chính phủ đã khuyến khích doanh nghiệp chuyển đổi hình thức làm việc linh hoạt như một biện pháp phòng chống đại dịch Covid-19, đặc biệt là các tỉnh thành có nguy cơ cao, từ hình thức thức làm việc 'tại nơi làm việc' sang hình thức 'làm việc trực tuyến tại nhà'^{7,8}. Như vậy, trong bối cảnh phải đối phó với đại dịch COVID-19 đang diễn ra hết sức phức tạp, NSDLĐ một mặt phải đảm bảo hoạt động kinh doanh không bị đình trệ, một mặt phải đảm bảo thay đổi hình thức kiểm soát, quản lý NLĐ nhưng vẫn phải hiệu quả⁹. Với những sự tích cực mà WFH mang lại, có thể đây sẽ là xu hướng tại Việt Nam cả sau đại dịch COVID-19, đặc biệt là trong bối cảnh Việt Nam đang toàn cầu hoá, hội nhập hoá và ngày càng tham gia nhiều hơn vào các khung pháp lý lao động.

Thêm vào đó, theo một cuộc khảo sát của Microsoft về Chỉ số xu hướng làm việc (Work Trend Index), 81% NLĐ tại Việt Nam mong muốn tiếp tục làm việc linh hoạt từ xa¹⁰ đã cho thấy xu hướng làm việc WFH sẽ là xu hướng còn phát triển mạnh mẽ trong thời gian tới¹¹. Khác với những quan hệ pháp luật khác, quan hệ lao động được xây dựng dựa trên cả yếu tố về niềm tin (như sự tin tưởng của NLĐ và NSDLĐ dành cho nhau hay sự thoải mái của NLĐ trong quá trình làm việc) và vật chất (như tiền lương, tiền thưởng và các chế độ phúc lợi khác)¹². Do đó, đảm bảo sự phát triển của mối quan hệ lao động lành mạnh sẽ tạo động lực cho nền kinh tế phát triển¹³.

Bài viết này tập trung giới thiệu quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động của NLĐ trong mạng internet tại Việt Nam. Trên cơ sở này, bài viết phân tích quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động của NLĐ trong mạng internet từ góc nhìn của NLĐ và NSDLĐ để trả lời cho câu hỏi làm thế nào để cân bằng quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động trong mạng internet của NLĐ và quyền của NSDLĐ về quản lý, giám sát việc sử dụng internet tại Việt Nam? Từ đó, tác giả đề xuất một số kiến nghị để hoàn thiện quy định về quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động trong mạng internet của NLĐ tại Việt Nam trong bối cảnh toàn cầu hoá hiện nay.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Bài viết này được sử dụng phương pháp phân tích để tìm hiểu về nội dung của Quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động của người lao động tại Việt Nam. Trên cơ sở đưa ra khái niệm chung và phân tích các cơ sở pháp lý hiện hành tại Việt Nam, tác giả sử dụng phương pháp tổng hợp để làm sáng tỏ tầm quan trọng của Quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động của người lao động tại Việt Nam đối với hai chủ thể quan trọng trong mối quan hệ lao động là NLĐ và NSDLĐ. Trên cơ sở này, một số đề xuất hoàn thiện quy định về quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động trong mạng internet của NLĐ được đưa ra nhằm mục đích hoàn thiện hơn quy định pháp luật hiện hành.

CƠ SỞ PHÁP LÝ VỀ QUYỀN ĐƯỢC BẢO VỆ DỮ LIỆU PHẢN ÁNH HOẠT ĐỘNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI VIỆT NAM

Theo quy định hiện hành của pháp luật Việt Nam, dữ liệu phản ánh hoạt động trong mạng internet chưa được định nghĩa cụ thể, mà chỉ mới được đề cập đến trong Dự thảo Nghị định quy định về bảo vệ dữ liệu cá nhân với tư cách là một hình thức dữ liệu cá nhân cơ bản. Cụ thể, khái niệm dữ liệu cá nhân quy định trong Dự thảo được hiểu là 'dữ liệu về cá nhân hoặc liên quan đến việc xác định hoặc có thể xác định một cá nhân cụ thể'. Dữ liệu cá nhân được chia thành dữ liệu cá nhân cơ bản và dữ liệu cá nhân nhạy cảm.¹⁴ Trong đó, khoản 2 Điều 2 Dự thảo quy định về các dữ liệu cá nhân được xem là cơ bản bao gồm 'dữ liệu phản ánh hoạt động hoặc lịch sử hoạt động trên mạng internet'.

Khoản 3 Điều 2 Luật An ninh mạng 2018 quy định khái niệm không gian mạng được hiểu là '*mạng lưới kết nối của cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin, bao gồm mạng viễn thông, mạng Internet, mạng máy tính, hệ thống thông tin, hệ thống xử lý và điều khiển thông tin, cơ sở dữ liệu; là nơi con người thực hiện các hành vi xã hội không bị giới hạn bởi không gian và thời gian*'¹⁵.

Cụ thể hơn, Từ điển Cambridge định nghĩa mạng internet là '*hệ thống lớn các máy tính được kết nối trên khắp thế giới cho phép mọi người chia sẻ thông tin và giao tiếp với nhau*'¹⁶. Như vậy, 'dữ liệu phản ánh hoạt động trong mạng internet' có thể được hiểu là *tập hợp các dữ liệu ghi nhận lịch sử hoạt động của một cá nhân trong hệ thống lớn các máy tính được kết nối trên khắp thế giới cho phép mọi người chia sẻ thông tin và giao tiếp với nhau, là nơi mà con người thực hiện các hành vi xã hội không bị giới hạn bởi không gian và thời gian*.

Như vậy, quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động trong mạng internet của NLD có thể hiểu một cách khái quát là *quyền của người lao động trong việc kiểm soát đối với việc thu thập, lưu trữ, sử dụng, phân loại và phân tán các dữ liệu phản ánh hoạt động của họ trong mạng internet.*

Từ các phân tích trên có thể thấy rằng, khi so sánh quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động trong mạng internet của NLD và quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động trong mạng internet của cá nhân, quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động hoặc lịch sử hoạt động trong mạng internet của một cá nhân sẽ không bị hạn chế trừ một số trường hợp do luật quy định. Tuy nhiên, quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động mạng internet của NLD có phần hạn chế hơn vì nó được đặt trong bối cảnh phải cân bằng với quyền quản lý, giám sát việc sử dụng internet của NSDLĐ. Ví dụ, nếu việc thu thập thông tin các địa chỉ truy cập websites của một cá nhân là vi phạm quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động trong mạng internet của cá nhân, tuy nhiên, khi đặt trong mối quan hệ lao động, điều này lại được xem là hợp pháp vì NSDLĐ phải quản lý NLD trong quá trình làm việc để đảm bảo năng suất làm việc không bị giảm sút bởi các nhân tố gây xao lãng bên ngoài¹⁷. Bên cạnh đó, hiện nay, hoạt động giám sát của NSDLĐ theo quy định hiện hành chưa có sự giới hạn về phạm vi giám sát hay quản lý. Trên cơ sở tinh thần của Dự thảo nghị định quy định về bảo vệ dữ liệu cá nhân, tác giả đề xuất nên hiểu hoạt động giám sát việc sử dụng internet của NSDLĐ là *việc NSDLĐ sử dụng các hệ thống điện tử để tự động thu thập, lưu trữ, phân tích và báo cáo thông tin về hoạt động làm việc của NLD*¹⁸. Một số ví dụ cho hoạt động giám sát việc sử dụng internet như hoạt động như tự động thu thập, lưu trữ, phân tích và báo cáo thông tin về hoạt động gửi và nhận email của NLD, các tài liệu và tệp được NLD mở và xem hoặc tự động chụp màn hình làm việc của NLD.

Trong phạm vi bài viết, hoạt động giám sát trong mạng internet của NSDLĐ ở đây được tác giả giới hạn là bao gồm nhưng không giới hạn các hoạt động như tự động thu thập, lưu trữ, phân tích và báo cáo thông tin về hoạt động gửi và nhận email của NLD, các tài liệu và tệp được NLD mở và xem hoặc tự động chụp màn hình làm việc của NLD.

Khi áp dụng quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động của NLD vào lĩnh vực pháp luật lao động sẽ có ‘độ chênh’ giữa quyền quản lý, giám sát hoạt động sử dụng internet của NSDLĐ và quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động của NLD. Ví dụ như, NSDLĐ sẽ bỏ qua quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động của NLD và thực hiện giám sát NLD thông qua

việc tiếp cận các địa chỉ websites mà NLD đã truy cập hoặc chụp màn hình làm việc ngẫu nhiên trên máy tính của NLD. Như đã đề cập, hiện nay do Việt Nam chưa có cơ chế điều chỉnh vấn đề này trong lĩnh vực lao động, do đó, NSDLĐ sẽ triệt để sử dụng quyền quản lý này của mình và coi như đây là một điều mặc nhiên, không cần thông báo của NLD hoặc xem rằng việc truy cập và ghi nhớ các dữ liệu tạo ra từ hoạt động của NLD trên máy tính trong giờ làm việc mặc nhiên thuộc quyền kiểm soát của NSDLĐ. Đây có thể là cơ sở để NSDLĐ đánh giá hiệu quả làm việc của NLD hoặc tác động tới các vấn đề tâm lý khác, tạo cho NLD cảm giác không được tôn trọng hoặc cảm giác bị theo dõi. Điều này có thể gây ra tác động tiêu cực cho mối quan hệ lao động trong thời gian dài. Do đó, khi việc kiểm soát NLD của NSDLĐ bằng các phần mềm từ xa ngày càng gia tăng trong bối cảnh xu hướng WFH ngày càng được lan rộng, thì các vấn đề liên quan đến quyền của NLD đối với Quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động về thông tin và dữ liệu của họ trong môi trường internet cũng đang trở nên quan trọng hơn bao giờ hết. Phần tiếp theo sẽ tập trung phân tích sự cần thiết phải công nhận quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động của NLD trong bối cảnh Việt Nam hiện đang bỏ ngỏ vấn đề này.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU: SỰ CẦN THIẾT PHẢI CÔNG NHẬN QUYỀN ĐƯỢC BẢO VỆ DỮ LIỆU PHẢN ẢNH HOẠT ĐỘNG TRONG MẠNG INTERNET CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH TOÀN CẦU HOÁ

Như đã đề cập, hiện nay Quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động trong mạng internet của NLD trong mạng internet chưa được đề cập đến trong khung pháp lý vì hiện nay vì tại thời điểm có hiệu lực của BLLĐ 2019, xu hướng làm việc tại nhà chưa phổ biến và việc giám sát của NSDLĐ thông qua các ứng dụng của bên thứ ba vẫn còn mới. Trong tương lai, khi làm việc tại nhà trở thành xu thế mới, tranh chấp liên quan đến Quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động trong mạng internet của NLD có thể sẽ là mối nguy hiểm cho sự phát triển của mối quan hệ lao động. Đặc biệt là trong bối cảnh quản lý từ xa, việc đánh giá hiệu quả làm việc của NLD cũng có thể sẽ bị ảnh hưởng bởi các hoạt động của NLD khi làm việc từ xa như địa chỉ các website họ đã truy cập hay họ sẽ ngồi trước màn hình máy tính để làm việc trong bao lâu¹⁹. Bên cạnh đó, trong bối cảnh Việt Nam đang hướng đến toàn cầu hoá, NLD ngày càng có nhiều yêu cầu hơn về các quyền của họ trong mối quan hệ lao

động. Nếu vấn đề về Quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động trong mạng internet của NLD trong mạng internet không được điều chỉnh, việc này sẽ dẫn đến sự yếu thế của NLD khi họ tham gia vào một mối quan hệ lao động và ảnh hưởng đến sự bền vững của mối quan hệ lao động. Do đó, để hiểu rõ hơn vai trò của việc công nhận Quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động trong mạng internet của NLD trong mạng internet, cần tìm hiểu quyền này dưới góc nhìn của NSDLĐ và NLD.

Quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động trong mạng internet của người lao động đối với người sử dụng lao động

Có thể thấy rằng, BLLĐ 2019 hiện không có điều khoản quy định về Quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động trong mạng internet của NLD. Tuy nhiên, sự thừa nhận đối với quyền này có thể được đánh giá gián tiếp qua quy định tại điểm a khoản 1 Điều 6 liệt kê các quyền của NSDLĐ. Theo đó, pháp luật lao động trao cho NSDLĐ quyền được “quản lý, điều hành, giám sát” NLD. Hoạt động “giám sát” của NSDLĐ được ILO định nghĩa trong Bộ quy tắc thực hành về bảo vệ dữ liệu cá nhân của NLD “bao gồm, nhưng không giới hạn, việc sử dụng các thiết bị như máy tính, máy ảnh, thiết bị video, thiết bị âm thanh, điện thoại và các thiết bị liên lạc khác, các phương pháp thiết lập danh tính và vị trí khác nhau hoặc bất kỳ phương pháp giám sát nào khác.” [Điều 3, 2] Nói cách khác, khi NLD chấp nhận tham gia vào mối quan hệ lao động, họ đồng ý trao cho NSDLĐ quyền quản lý, điều hành họ trong môi trường mạng internet.

Thực tiễn cho thấy rằng quyền quản lý, giám sát của NSDLĐ theo quy định của pháp luật lao động hiện hành là hợp lý. Xuất phát từ những lo ngại khi NSDLĐ không kiểm soát NLD trong thời đại công nghệ số, một số hệ quả có thể kể đến như (i) giảm năng suất làm việc của NLD, dễ dẫn đến nguy cơ NSDLĐ không đạt được các mục tiêu đã hoạch định, và (ii) gây lãng phí thời gian làm việc của NLD do sử dụng thời giờ làm việc cho các hoạt động hoặc mục đích cá nhân.²⁰

Cụ thể, từ các khảo sát thực tiễn, bên cạnh những lợi ích mà sự phát triển của công nghệ số mang lại, đây cũng là một trong những nguyên nhân dẫn đến sự xao nhãng của NLD tại nơi làm việc. Không thể phủ nhận rằng công nghệ số mang lại cho các cá nhân nhiều cơ hội mở rộng mạng lưới xã hội cũng như khả năng tiếp cận thông tin bằng các trang báo online hoặc thông qua các dịch vụ mạng xã hội (Social Network Services) như Facebook, Twitter hoặc Instagram...Điều này đã tạo cơ hội cho NLD sử dụng các công cụ này cho các

hoạt động cá nhân hoặc cho các mục đích không liên quan đến công việc. Một cuộc khảo sát thực hiện bởi Jeong và cộng sự vào năm 2020 ước tính rằng tỷ lệ nhân viên sử dụng điện thoại thông minh trong giờ làm việc để phục vụ cho mục đích công việc chỉ khoảng 38,16%, tỉ lệ còn lại được sử dụng cho mục đích khác không liên quan đến công việc.²¹ Khảo sát của Joseph Johnson vào năm 2020 về sự gia tăng sử dụng các thiết bị do NSDLĐ cung cấp vào các hoạt động không liên quan đến công việc liệt kê các hoạt động như kiểm tra và trả lời e-mail cá nhân (57%), sử dụng mạng xã hội (34%), đọc tin tức báo chí (40%) và shopping online (30%)¹⁷.

Ngoài lo ngại về năng suất và hiệu quả làm việc, các vấn đề liên quan đến bí mật kinh doanh, thông tin mật của doanh nghiệp cũng là một trong những động lực thúc đẩy NSDLĐ giám sát và kiểm soát NLD. Lúc này, việc NLD được quyền truy cập vào các dữ liệu thông tin của doanh nghiệp được xem như một sự rủi ro tiềm ẩn trong nội tại doanh nghiệp. Trường hợp NLD bán bí mật kinh doanh cũng như bán thông tin mật của doanh nghiệp cho một bên thứ ba khác cũng là một mối đe dọa rất lớn đối với doanh nghiệp.

Từ các phân tích trên có thể thấy rằng, mối lo ngại của NSDLĐ thực tế xuất phát từ chính việc trực tiếp quản lý và sử dụng NLD¹⁹. Trong bối cảnh đại dịch COVID-19, hình thức WFH sẽ là một thách thức đối với các doanh nghiệp chưa quen thuộc với hình thức quản lý NLD từ xa. Do đó, Quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động hoặc lịch sử hoạt động trong mạng internet của NLD trong mạng internet từ góc nhìn của NSDLĐ vẫn còn rất mới và chưa cần thiết và phù hợp trong bối cảnh đại dịch và sự chuyển tiếp hình thức làm việc vẫn còn gặp nhiều khó khăn²².

Quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động trong mạng internet của người lao động đối với người lao động

Với sự hỗ trợ của nền tảng công nghệ số, không thể phủ nhận rằng ranh giới giữa cuộc sống cá nhân của NLD và công việc đang dần mờ đi, đặc biệt là khi NLD có thể sử dụng thiết bị cá nhân của mình để làm việc tại nhà²³. Bên cạnh đó, sự phủ sóng rộng rãi của các ứng dụng quản lý từ xa đã tạo cơ hội cho NSDLĐ siết chặt sự quản lý, giám sát với NLD trong mạng internet, kể cả khi thông tin họ thu thập được là thông tin hoặc hoạt động cá nhân của NLD²⁴. Mặc dù vậy, một trong những mục đích của BLLĐ 2019 là bảo vệ NLD. Rõ ràng từ phía NLD, họ đang có sự yếu thế hơn so với NSDLĐ khi họ không được biết và kiểm soát về các thông tin hoặc dữ liệu mà NSDLĐ sẽ thu thập. Ngoài ra, do BLLĐ 2019 chưa quy định rõ về việc xử lý kỷ luật đối với các vi phạm trong hình thức làm việc

từ xa nên về cơ bản việc xử lý kỷ luật sẽ được áp dụng theo quy định chung của BLLĐ 2019 và nội quy lao động. Nói cách khác, NSDLĐ hoàn toàn có quyền xử lý kỷ luật NLD nếu trong quá trình quản lý từ xa, NLD không tuân theo sự chỉ đạo, điều hành của NSDLĐ.

Hiện nay, không khó để liệt kê các ứng dụng giám sát từ xa như: VeriClock, Teramid, Interguard, ActivTrak, HubStaff...²⁵ Một số hình thức quản lý trực tuyến thường có thể liệt kê như kiểm tra địa chỉ các websites đã truy cập, chụp màn hình làm việc ngẫu nhiên²⁶, ghi nhận thời gian đăng nhập và đăng xuất trên máy tính hoặc tài khoản nhân viên, kiểm soát lịch sử gửi/nhận thư điện tử, khôi phục lịch sử thư điện tử đã bị xoá hay phát hiện nhân rỗi bằng việc cảnh báo khi thấy bàn phím hoặc chuột ngừng hoạt động trong một thời gian nhất định²⁷.

Tuy nhiên, việc kiểm soát này nếu như không đặt trong đúng tình trạng, mức độ và phương thức sẽ gây ra tác dụng ngược lại so với mong muốn ban đầu của NSDLĐ. Việc giám sát của NSDLĐ có thể dẫn đến sự lo lắng của NLD về Quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động hoặc lịch sử hoạt động trong mạng internet của họ trong mối quan hệ lao động²⁸. Sự lo lắng này dẫn đến hệ quả rằng NLD cảm thấy nhân phẩm của họ bị xâm phạm, khiến cho niềm tin và lòng trung thành giảm sút, gia tăng căng thẳng, giảm năng suất lao động²⁹ hoặc tăng tỉ lệ nghỉ việc¹⁹.

Các cuộc phỏng vấn gần đây được thực hiện bởi Mena Teebken và Thomas Hess đã liệt kê các mối lo lắng của NLD khi họ bị giám sát và thu thập thông tin bởi NSDLĐ. Ví dụ, khi phải làm việc từ xa, thông thường NLD sẽ sử dụng thiết bị cá nhân của mình và thường được yêu cầu cài đặt chương trình quản lý từ xa. Bên cạnh đó, NLD cũng sẽ sử dụng thiết bị cá nhân để lưu các thông tin, dữ liệu công việc. Việc này dẫn đến việc NLD không những lo ngại về việc bị thu thập dữ liệu cá nhân một cách không mong muốn mà còn về việc bảo vệ các dữ liệu của công ty như thế nào để tránh các trường hợp rò rỉ thông tin của công ty³⁰.

Sự giám sát qua thiết bị trực tuyến còn có thể dẫn đến sự đánh giá sai về năng suất và thời gian làm việc của NLD. Theo đó, NSDLĐ có thể hiểu rằng NLD đang không làm việc khi NLD không hiện trạng thái 'trực tuyến'. Tuy nhiên, các NLD được phỏng vấn cho rằng, sự hiện thị trên màn hình về trạng thái 'trực tuyến' hay 'ngoại tuyến' của họ không là yếu tố quyết định để xác định trạng thái làm việc thực tế của NLD, và từ đó không đủ cơ sở để đánh giá năng suất và thời gian làm việc của họ³⁰. Không thể phủ nhận rằng, NSDLĐ có quyền được điều hành hoạt động sản xuất kinh doanh hiệu quả theo ý chí của họ. Tuy nhiên, với sự gia tăng kiểm soát qua mạng internet đối với NLD, rủi ro NSDLĐ có thể vượt quá quyền kiểm soát

của mình, xâm phạm các dữ liệu không liên quan đến công việc là hoàn toàn có thể xảy ra. Từ góc nhìn của NLD, Quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động trong mạng internet trong mối quan hệ lao động là hoàn toàn cần thiết. Việc đảm bảo và tôn trọng Quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động trong mạng internet của NLD sẽ góp phần tạo ra một môi trường làm việc lành mạnh, giảm bớt căng thẳng trong công việc và hướng tới năng suất làm việc cao hơn.

Tóm lại, quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động trong mạng internet của NLD cần được đặt trong bối cảnh cân bằng với quyền quản lý của NSDLĐ để tạo nên mối quan hệ lao động bền vững. Sự thiếu vắng của các quy định hiện hành về vấn đề này đang tạo ra một sự cách hiểu rằng dữ liệu phản ánh hoạt động trong mạng internet của NLD sẽ luôn bị đặt trong sự kiểm soát, quản lý của NSDLĐ. Điều này là không hợp lý vì NLD cũng là cá nhân, và họ cũng sẽ được hưởng sự bảo vệ quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động trong mạng internet của một cá nhân. Tuy nhiên, vì sự đặc thù của yếu tố lao động khi quyền quản lý của NSDLĐ là một yếu tố không thể thiếu, quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động trong mạng internet của NLD cần được đặt trong sự cân bằng với quyền quản lý của NSDLĐ để tạo sự hài hoà cho sự phát triển mối quan hệ lao động bền vững. Đặc biệt, khi xu hướng làm việc tại nhà đang ngày càng chiếm xu thế, quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động trong mạng internet của NLD cần được xem xét và quy định cụ thể hơn để tránh sự mập mờ trong việc hiểu và áp dụng các quy định về quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động hoặc lịch sử hoạt động trong mạng internet của NLD.

Thảo luận: Một số đề xuất hoàn thiện quy định về quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động trong mạng internet của người lao động

Sự ra đời của BLLĐ 2019 có ý nghĩa rất quan trọng thúc đẩy quá trình quản trị nhân lực doanh nghiệp hiệu quả hơn, bắt kịp với sự phát triển nhanh chóng và mạnh mẽ của thị trường lao động trong bối cảnh tác động của cuộc công nghệ 4.0. Bên cạnh đó, các nội dung của BLLĐ 2019 cũng là sự thể chế hóa Hiến pháp năm 2013 về các quyền, nghĩa vụ cơ bản của công dân trong lĩnh vực lao động. Có thể hiểu rằng, một công dân sẽ được pháp luật trao cho quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động trong mạng internet kể cả khi đảm nhận vai trò là một NLD. Điều này cũng sẽ góp phần quan trọng bảo đảm thông tin cá nhân của NLD không bị lạm dụng cho những mục đích khác nằm ngoài phạm vi của mối quan hệ lao động³¹. Trên cơ

sở khuôn khổ khung pháp lý chung của Việt Nam về quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động trong mạng internet của cá nhân, tiếp theo tác giả đề xuất một số kiến nghị về Quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động trong mạng internet của NLD như sau: Đầu tiên, trên cơ sở khoản 1 Điều 4 của BLLĐ 2019 quy định về chính sách của Nhà nước về lao động: ‘Bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, người làm việc không có quan hệ lao động; khuyến khích những thỏa thuận bảo đảm cho người lao động có điều kiện thuận lợi hơn so với quy định của pháp luật về lao động’ và điểm g khoản 1 Điều 5 của BLLĐ 2019 quy định NLD có ‘các quyền khác theo quy định của pháp luật’, tác giả khuyến nghị quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động trong mạng internet của NLD cần được ghi nhận và hướng dẫn một cách rõ ràng tại các văn bản pháp luật lao động vì đây là một trong những quyền chính đáng của NLD trong mối quan hệ lao động.

Tiếp theo, để đảm bảo quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động trong mạng internet được áp dụng và bảo vệ hiệu quả³², tác giả đề xuất bổ sung nội dung về Quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động trong mạng internet của NLD như một nội dung bắt buộc của Hợp đồng lao động quy định tại Điều 21 BLLĐ về nội dung của Hợp đồng lao động. Việc quy định sẽ đảm bảo thực hiện được hai mục đích như sau: thứ nhất, đảm bảo tính minh bạch và công khai của việc thu thập các dữ liệu của NLD trong mạng internet; và thứ hai, sẽ bảo đảm tính chế tài khi một trong hai bên NLD hoặc NSDLĐ vi phạm cơ chế này.

Cụ thể, tính minh bạch ở đây được thể hiện ở chỗ hoạt động thu thập và xử lý các loại thông tin được quy định rõ ràng và theo quy trình cụ thể. Ví dụ, NSDLĐ cần nêu rõ các trường hợp nào thì NSDLĐ sẽ thu thập dữ liệu của NLD trong mạng internet và việc thu thập như vậy nhằm mục đích nào (ví dụ vì mục đích thực hiện hợp đồng lao động hay vì mục đích bảo vệ lợi ích công cộng)^{33,34}; các thông tin nào sẽ được thu thập và xử lý tự động và các thông tin nào chỉ được thu thập và xử lý khi NLD đồng ý. Ví dụ, việc quản lý, giám sát NLD trong mạng internet có thể được xem là hợp lý và cần thiết khi NSDLĐ cần thu thập chứng cứ chứng minh cho hành vi bất hợp pháp của NLD. Trường hợp NSDLĐ không thể chứng minh được mục đích thu thập và xử lý dữ liệu là hợp lý thì phải có nghĩa vụ ngừng việc thu thập và bồi thường cho NLD theo quy định của pháp luật liên quan nếu có xảy ra thiệt hại. Tính công khai trong việc thu thập và xử lý dữ liệu của NLD trong mạng internet nghĩa là NSDLĐ có nghĩa vụ thông báo rộng rãi bằng văn bản, thư điện tử hoặc các hình thức khác đến NLD về cơ chế quản lý, giám sát NLD và đảm bảo rằng NLD nhận thức được việc

dữ liệu trong mạng internet của họ có thể sẽ bị thu thập và xử lý bởi NSDLĐ.

Tính bảo mật nghĩa là các thông tin thu thập được cần đảm bảo được bảo mật đối với bên thứ ba khác ngoài NLD và NSDLĐ. Cụ thể, NSDLĐ có nghĩa vụ đảm bảo rằng các thông tin được thu thập và xử lý của NSDLĐ sẽ được đảm bảo an toàn và tuyệt mật giữa hai bên NLD và NSDLĐ trong khi và sau khi mối quan hệ lao động kết thúc. Khi vi phạm nghĩa vụ đó, NSDLĐ có trách nhiệm bồi thường dân sự cho NLD theo quy định của pháp luật hiện hành có liên quan trong trường hợp phát sinh thiệt hại cho NLD.

Bên cạnh đó, quan trọng hơn hết, quá trình thảo luận và xây dựng quy trình về việc giám sát và thu thập, xử lý dữ liệu của NLD hơn bao giờ hết cần có sự tham gia và góp ý của tổ chức đại diện NLD tại doanh nghiệp và chỉ được thông qua nếu có sự đồng ý của tổ chức đại diện NLD. Sự tham gia của tổ chức đại diện NLD góp phần rất quan trọng trong việc bảo đảm tính công khai, minh bạch và bảo mật như đã phân tích ở trên.

KẾT LUẬN

Tóm lại, ở Việt Nam hiện nay, mặc dù vấn đề này hiện vẫn còn rất mới và chưa có nhiều nghiên cứu, trong tương lai, cùng với xu hướng hội nhập toàn cầu và người lao động càng nhận thức hơn về việc bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động trong mạng internet của mình trong mối quan hệ lao động. Khác với những quan hệ pháp luật khác, quan hệ lao động được xây dựng dựa trên cả yếu tố về niềm tin và vật chất. Do đó, đảm bảo sự phát triển của mối quan hệ lao động lành mạnh sẽ tạo động lực cho nền kinh tế phát triển. Trong bối cảnh Việt Nam ngày càng mở rộng hội nhập toàn cầu hoá và từng bước thích nghi với nền kinh tế 4.0, tác giả cho rằng quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động trong mạng internet của người lao động cần được ghi nhận cụ thể, rõ ràng trong quy định pháp luật lao động, đồng thời, quyền này cũng phải đảm bảo cân bằng với quyền quản lý, giám sát của người sử dụng lao động. Do vậy, việc bổ sung các quy định về Quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động trong mạng internet của NLD sẽ góp phần cho Việt Nam theo kịp các xu hướng mới, bảo vệ tốt hơn quyền lợi của NLD, không chỉ trong biên giới Việt Nam mà còn đối với các trường hợp làm việc xuyên biên giới. Do đó, các quy định sắp tới nhằm cân bằng giữa quyền kiểm soát, quản lý của NSDLĐ trong mạng internet và Quyền được bảo vệ dữ liệu phản ánh hoạt động trong mạng internet của NLD là cần thiết để mang lại môi trường làm việc hiệu quả và giảm thiểu các tranh chấp pháp lý liên quan đến vấn đề này.

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

BLLĐ 2019: Bộ luật Lao động 2019
ILO: Tổ chức lao động quốc tế
NLĐ: Người lao động
NSDLĐ: Người sử dụng lao động
WFH: Work from home

XUNG ĐỘT LỢI ÍCH

Bài viết này chỉ phản ánh quan điểm cá nhân của tác giả, không phản ánh và/hoặc đại diện cho quan điểm của Khoa Luật – Trường Đại học Kinh tế - Tài chính, Thành Phố Hồ Chí Minh.

ĐÓNG GÓP CỦA CÁC TÁC GIẢ

Tác giả chịu trách nhiệm về toàn bộ nội dung trong bài viết.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Employers are watching remote workers and they're monitoring these activities [Internet]. TechRepublic. 2021 [cited 24 November 2021]; Available from: <https://www.techrepublic.com/article/employers-are-watching-remote-workers-and-theyre-monitoring-these-activities/>.
2. Westfall B. Small Businesses Are Investing More in Employee Monitoring-With Underwhelming Results [Internet]. getapp. 2021 [cited 20 October 2021]; Available from: <https://www.getapp.com/resources/employee-monitoring/>.
3. Quy định chung số 2016/679 về bảo vệ dữ liệu cá nhân. [Internet]. gdpr-info.eu. 2016. [cited 2021 July 9]; Available from: <https://gdpr-info.eu/>.
4. Legge 20 maggio 1970, n.300 - Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e nell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento. [Internet]. Comune.jesi.an.it. 1970 [cited 6 July 2021]; Available from: <http://www.comune.jesi.an.it/MV/leggi/1300-70.htm>.
5. Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151. [Internet]. Presidenza.governo.it. 2001 [cited 2021 July 7]; Available from: http://presidenza.governo.it/USRI/magistrature/norme/dlvo151_2001_n.pdf.
6. Kende M. The Issues of E-Mail Privacy and Cyberspace Personal Jurisdiction: What Clients Need to Know About Two Practical Constitutional Questions Regarding the Internet. *Montana Law Review*. 2002;63:317;.
7. Văn phòng Chính phủ. Công văn 2601/VPCP-KGVX hướng dẫn thực hiện giãn cách xã hội theo Chỉ thị 16. [Internet]. Moh.gov.vn. 2021 [cited 2021 July 9]; Available from: https://moh.gov.vn/web/dich-benh/cac-van-ban-chi-dao-cua-dang-nha-nuoc/-/asset_publisher/zRev3D15XCJB/content/cog-van-so-2601-vpcp-kgvx-ngay-03-4-2020-ve-viec-thuc-hien-chi-thi-so-16-ct-ttg-ve-phong-chong-dich-covid-19.
8. Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh. Văn bản khẩn số 1803/UBND-VX về việc thay đổi phương thức làm việc của cơ quan, đơn vị Nhà nước đảm bảo phù hợp trong đợt cao điểm phòng, chống dịch COVID-19 trên địa bàn TP.HCM [Internet]. Phunhuan.hochiminhcity.gov.vn. 2021 [cited 2021 July 12]; Available from: http://www.phunhuan.hochiminhcity.gov.vn/hethongvanban/Lists/VBPL_DanhSachVanBan/Attachments/3485/1803subsigned.pdf.
9. Tinh T. Thành phố Hồ Chí Minh: Thay đổi phương thức làm việc trong đợt cao điểm phòng, chống dịch COVID-19 [Internet]. Ncov.vnanet.vn. 2021 [cited 2021 July 14]; Available from: <https://ncov.vnanet.vn/tin-tuc/thanh-pho-ho-chi-minh-thay-doi-phuong-thuc-lam-viec-trong-dot-cao-diem-phong-chong-dich-covid-19/492c84d9-451d-4ba4-8c5e-34fb89dac17>.

10. VTV B. Nhiều doanh nghiệp kích hoạt làm việc từ xa [Internet]. Báo điện tử VTV. 2021 [cited 2021 July 15]; Available from: <https://vtv.vn/kinh-te/nhieu-doanh-nghiep-kich-hoat-lam-viec-tu-xa-20210601191138059.htm>.
11. Minh T. Làm việc kết hợp sẽ là đột phá mới của Việt Nam trong và sau đại dịch COVID-19 [Internet]. ictvietnam.vn. 2021 [cited 20 July 2021]; Available from: <https://ictvietnam.vn/lam-viec-ket-hop-se-la-dot-pha-moi-cua-viet-nam-trong-va-sau-dai-dich-covid-19-20210525164832295.htm>.
12. Morris G, McKay S, Oates M. Chapter 10 - Employment Law. *Finance Director's Handbook*. 5th ed. Oxford: Elsevier; 2009. p. 419-464; PMID: 19181915. Available from: <https://doi.org/10.1016/B978-0-7506-8701-0.00010-2>.
13. Bộ lao động thương binh xã hội. Báo cáo quan hệ lao động 2017. Hà Nội: Bộ lao động thương binh xã hội; 2017 p. 43;.
14. Dự thảo nghị định về bảo vệ dữ liệu cá nhân ngày 09/02/2021;.
15. Luật số 24/2018/QH14. Quốc hội; 2018;.
16. Từ điển Cambridge; Available from: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/internet>.
17. Johnson J. Which of these personal activities you do on your employer-issued laptop and/or smartphone? [Internet]. Statista. Statista; 2021 [cited 2021 July 24]; Available from: <https://www.statista.com/statistics/1147849/share-adults-worldwide-employer-issued-device-personal-activities>.
18. Marian K. Riedy, Joseph H. Wen. (2010) Electronic surveillance of Internet access in the American workplace: implications for management. *Information & Communications Technology Law* 19:1, pages 87-99; Available from: <https://doi.org/10.1080/13600831003726374>.
19. Mitrou L, Karyda M. Employees' privacy vs. employers' security: Can they be balanced? *Telematics and Informatics*. 2006;23(3):165 - 170 p; Available from: <https://doi.org/10.1016/j.tele.2005.07.003>.
20. Bhavé D, Teo L, Dalal R. Privacy at Work: A Review and a Research Agenda for a Contested Terrain. *Journal of Management*. 2019;46(1):130 p; Available from: <https://doi.org/10.1177/0149206319878254>.
21. Jeong Y, Jung H, Lee J. Cyberslacking or SMART WORK: Smartphone Usage LOG-ANALYSIS focused On App-Switching behavior in work and Leisure conditions. *International Journal of Human-Computer Interaction*. 2019;36(1):12; Available from: <https://doi.org/10.1080/10447318.2019.1597574>.
22. BaseVN. Kết quả khảo sát ảnh hưởng của làn sóng Covid thứ 4 đến hoạt động kinh doanh liên tục của doanh nghiệp Việt Nam. Ho Chi Minh: BaseVN; 2021 p. 7;.
23. Vinh P. Laptop khan hiếm tạm thời do nhu cầu tăng cao mùa covid-19 [Internet]. Nhịp sống kinh tế Việt Nam & Thế giới. 2021 [cited 2021 July 25]; Available from: <https://vneconomy.vn/laptop-khan-hiem-tam-thoi-do-nhu-cau-tang-cao-mua-covid-19-20210413211439683.htm>.
24. Berkman Klein Center For Internet & Society. [Internet]. Introduction: Privacy in the Workplace. Berkman Klein Center For Internet & Society, Harvard University; [cited 2021 July 25]; Available from: https://cyber.harvard.edu/privacy/Module3_Intronew.html.
25. Sevilla G. The Best Employee Monitoring Software for 2021 [Internet]. PCMAG. 2021 [cited 2021 July 26]; Available from: <https://www.pcmag.com/picks/the-best-employee-monitoring-software>.
26. Allyn B. Your boss is watching you: Work-from-home boom leads to more surveillance [Internet]. NPR. NPR; 2020 [cited 2021 July 28]; Available from: <https://www.npr.org/2020/05/13/854014403/your-boss-is-watching-you-work-from-home-boom-leads-to-more-surveillance>.
27. Satariano A. How my boss monitors me while I work from home [Internet]. The New York Times. The New York Times; 2020 [cited 2021 Sep 30]; Available from: <https://www.nytimes.com/2020/05/06/technology/employee-monitoring-work-from-home-virus.html>.
28. Smith MJ, Carayon P, Sanders KJ, Lim S-Y, LeGrande D. Employee stress and health complaints in jobs with and without electronic performance monitoring. *Applied Ergonomics*.

- 1992;23(1):23 p;Available from: [https://doi.org/10.1016/0003-6870\(92\)90006-H](https://doi.org/10.1016/0003-6870(92)90006-H).
29. Echols M. Striking a Balance between Employer Business Interests and Employee Privacy: Using Respondeat Superior to Justify the Monitoring of Web-Based, Personal Electronic Mail Accounts of Employees in the Workplace. *Computer Law Review and Technology Journal*. 2003;7:279 p;.
 30. Teebken M, Hess T. Privacy in a digitized workplace: Towards an understanding of employee privacy concerns [Internet]. ScholarSpace at University of Hawaii at Manoa: Home. 2021 [cited 2021 July 30];Available from: <https://scholarspace.manoa.hawaii.edu/handle/10125/71420>.
 31. Tập PT. Quyền về đời sống riêng tư, bí mật cá nhân, bí mật gia đình. *Tạp chí Kiểm sát*. 2018;2;.
 32. Tùng LX. Bảo vệ dữ liệu cá nhân tại Nhật Bản thông qua Đạo luật về bảo vệ thông tin cá nhân và một số khuyến nghị đối với Việt Nam. *Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp* . 2020;13;.
 33. ARTICLE 29 - data protection Working PartyWorking document on the surveillance of electronic communications in the workplace [Internet]. <https://ec.europa.eu>. ARTICLE 29 - data protection Working Party; 2002 [cited 2021 August 19];Available from: https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2002/wp55_en.pdf.
 34. Opinion 2/2017 on data processing at work [Internet]. <https://ec.europa.eu>. ARTICLE 29; 2017 [cited 2021 August 20];Available from: <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/610169/en>.

Employees' right to data protection reflecting their activities in the internet

Nguyen Thi Xuan Mai*



Use your smartphone to scan this QR code and download this article

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic has made working from home in Vietnam become popular than ever. With the development of digital technology, employees can now work from home without going to the workplace. In addition, employers can perform their management and supervision rights by using remote monitoring software such as ActivTrak or HubStaff. According to a survey by TechRepublic and ExpressVPN, 78% of 2000 users responded that they use software to track employee activities. The result raises the question of whether the employee's right to protect personal data has been put under the management of the employer? Within the scope of this article, the author focuses on analyzing one of the contents of Personal data, which is data that reflects employees' activities or history of internet activities. It should be noted that labour relations are built on both trust and material elements. Therefore, ensuring the development of a healthy labour relationship will create a driving force for the development of the economy. Along with the global integration trend, this is likely to be an essential issue in the labour relationship because workers are more aware of the protection of data reflecting activities on the internet while performing their assigned tasks. In the context that Vietnam is increasingly integrating into globalization and gradually adapting to the 4.0 economy, the author believes that the right to data protection reflecting employee activities on the internet needs to be not only specifically recognized in the labour law but also gone along with the right to manage and supervise the use of the internet of the employer.

Key words: The right to protect personal data, Right to data protection that reflects workers' activities, Monitoring the employee's internet usage, COVID-19, Work at home, The Internet

Faculty of Law, Ho Chi Minh University of Economics and Finance (UEF)

Correspondence

Nguyen Thi Xuan Mai, Faculty of Law, Ho Chi Minh University of Economics and Finance (UEF)

Email: maintx@uef.edu.vn

History

- Received: 01/10/2021
- Accepted: 31/8/2022
- Published: 30/9/2022

DOI : 10.32508/stdjelm.v6i3.960



Copyright

© VNUHCM Press. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



Cite this article : Mai N T X. Employees' right to data protection reflecting their activities in the internet. *Sci. Tech. Dev. J. - Eco. Law Manag.*; 2022, 6(3):3033-3041.