

GIÁM SÁT THU TÍN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI NƠI LÀM VIỆC VÀ QUYỀN RIÊNG TƯ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

TS ĐÀM THỊ DIỄM HẠNH*

Khoa Luật, Trường Đại học Mở Hà Nội

Faculty of Law, Hanoi Open University

Email: dtdhanh@hou.edu.vn

Tóm tắt

Việc NLD sử dụng tài khoản email hay các phương tiện thông tin khác của doanh nghiệp đã và ngày càng trở nên phổ biến. Theo cách tiếp cận của đa số học giả, Tòa án trên thế giới hiện nay thì quyền riêng tư của NLD được mở rộng bao hàm cả quyền riêng tư đối với thư tín được trao đổi thông qua phương tiện thông tin dành riêng cho công việc. Tuy nhiên, với tư cách là đơn vị sử dụng lao động, NSDLĐ có quyền giám sát việc tuân thủ kỷ luật lao động của NLD trong đó có quyền theo dõi thư tín khi cần thiết. Ở Việt Nam, quyền riêng tư của cá nhân được khoản 3 Điều 38 Bộ luật Dân sự Việt Nam năm 2025 ghi nhận, tuy nhiên quyền riêng tư của NLD được bảo vệ ở phạm vi nào trong mối quan hệ đối trọng với quyền kiểm soát hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp? Bài viết phân tích các tiêu chí xác định trường hợp và cách thức NSDLĐ theo dõi, thu thập thư tín của NLD thông qua tài khoản email của doanh nghiệp được áp dụng bởi Tòa án Nhân quyền châu Âu. Các tiêu chí này có tính tham khảo cho Việt Nam khi đánh giá tính chính đáng của việc thu thập và xử lý thư tín của người lao động.

Từ khóa: quyền riêng tư nơi làm việc, giám sát thư tín, thư tín điện tử

Abstract

The use of company email accounts or other means of communication by employees has become increasingly common. According to most scholars and courts around the world today, employees' privacy rights extend to include the privacy of correspondence exchanged through communication means at the workplace. In Vietnam, the right to privacy of an individual is recognized in Article 38.3 of the 2025 Vietnam Civil Code. But to what extent to which the employee's privacy is protected in relation to the employer's right to control business activities? The article analyzes the criteria the European court of Human rights (ECHR) employs to determine the circumstances and methods by which an employer can monitor correspondence through the company's email accounts. These criteria can serve as a reference for Vietnam in assessing the legitimacy of surveillance of employee correspondence.

Keywords: workplace privacy, surveillance of correspondence, electronic communications

DOI: <https://doi.org/10.70236/khplvn.384>

Ngày nhận bài: 13/4/2025

Ngày duyệt đăng: 07/07/2025

Trong quan hệ lao động, quyền riêng tư của người lao động (NLD) ở nơi làm việc dễ có nguy cơ bị xâm phạm, nên việc quan tâm là cần thiết. Khi tham gia vào mối quan hệ lao động, ngoài công việc thì một cá nhân thiết lập các mối quan hệ xã hội. Hơn thế nữa, quan hệ lao động, so với các mối quan hệ khác, được đặc trưng bởi tính phụ thuộc của NLD đối với người sử dụng lao động (NSDLĐ); do đó, các thỏa thuận về tiếp cận thông tin riêng tư có thể bị giới hạn bởi tính bất cân bằng trong mối quan hệ này. Việc kiểm soát thư tín ở nơi làm việc có thể có hệ lụy nghiêm trọng đối với sự phát triển của cá nhân; do đó, cần có cơ chế kiểm soát thư tín phù hợp để không xâm phạm đến quyền riêng tư chính đáng của họ. Về phía doanh nghiệp, với tư cách là người vận hành công ty và sử dụng lao động, doanh nghiệp có quyền chính đáng được kiểm soát hiệu quả công việc và việc chấp hành kỷ luật lao động của người lao động. Quyền riêng tư của NLD ở nơi làm việc và quyền kiểm soát của doanh nghiệp là hai quyền tồn tại song song và có tính đối trọng với nhau.

Sự phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ ảnh hưởng đáng kể đến quyền riêng tư của người lao động. Ranh giới quyền riêng tư ngày càng trở nên không rõ

* Nghiên cứu này được tài trợ bởi đề tài nghiên cứu khoa học cấp trường của Trường Đại học Mở Hà Nội, mã số MHN2025-02.34

ràng bởi sự thay đổi công cụ giao tiếp kỹ thuật số, lưu trữ đám mây và làm việc từ xa. Các nhà sử dụng lao động có thể giám sát email, theo dõi việc sử dụng Internet, giám sát video trong văn phòng... Không thể phủ nhận rằng đây là những công cụ giúp tăng hiệu quả làm việc nhưng lại đặt ra vấn đề về mức độ giám sát, dẫn đến khó xác định ranh giới quyền của hai bên. Làm sao để cân bằng được nhu cầu của NSDLĐ trong việc giám sát và quản lý NLD với quyền của NLD được tự do trong một không gian riêng tư nhất định? Xây dựng môi trường làm việc tôn trọng quyền riêng tư là một nhu cầu chính đáng và cần thiết. Điều này đặt ra yêu cầu mới cho việc xây dựng các ranh giới pháp lý: Khi nào sự giám sát là hợp pháp và chính đáng? Khi nào sự giám sát là sự xâm phạm quyền cá nhân? Trong bài viết này, tác giả sử dụng phương pháp nghiên cứu tình huống để phân tích các quan điểm khác nhau nhằm trả lời các câu hỏi nêu trên; phương pháp so sánh được sử dụng để thấy điểm tương đồng và khác biệt về hướng tiếp cận liên quan đến bảo vệ quyền riêng tư của người lao động. Ngoài ra, tác giả cũng sử dụng phương pháp phân tích, tổng hợp để thảo luận và đánh giá, giải quyết các câu hỏi đó.

1. Cơ sở lý thuyết

Quyền quản lý của NSDLĐ và quyền riêng tư của NLD là hai quyền cùng tồn tại và chi phối lẫn nhau. Phạm vi quyền quản lý của NLD khác nhau tùy thuộc vào các cách tiếp cận khác nhau, nhưng các trường phái đều thừa nhận tính không tuyệt đối của quyền này trong mối quan hệ với quyền của người lao động. Theo nghiên cứu của Đỗ Thị Dung, có hai học thuyết về quyền của NSDLĐ là “thuyết tổ chức” và “thuyết hợp đồng”. Theo học thuyết tổ chức, quyền quản lý của NSDLĐ phát sinh từ thực tế là NSDLĐ có vai trò chủ doanh nghiệp và đứng đầu một cộng đồng lợi ích được tổ chức một cách có thứ bậc. Vì thế, NSDLĐ có quyền ban hành quy định, điều hành lao động và thực thi kỷ luật lao động đối với người lao động. Trong khi đó, thuyết hợp đồng nhấn mạnh vào bản chất hợp đồng trong mối quan hệ lao động. Theo học thuyết này, NSDLĐ cần có căn cứ pháp lý cụ thể cho bất cứ hoạt động quản lý lao động nào của họ.¹

Bảo vệ quyền riêng tư của cá nhân chính là bảo vệ quyền con người, quyền. Việc bảo vệ quyền riêng tư còn xuất phát từ thực tiễn phát triển kinh tế xã hội, bảo đảm an ninh trật tự và xu thế phát triển mạnh mẽ của cách mạng khoa học công nghệ và yêu cầu hài hòa với pháp luật các quốc gia trên thế giới. Với tư cách là một cá nhân, NLD có các quyền mà cá nhân được hưởng.

Lý thuyết pháp lý hiện đại nhấn mạnh sự cần thiết phải cân bằng giữa quyền riêng tư của NLD với quyền quản lý hợp lý của người sử dụng lao động. Điều này thể hiện ở việc NSDLĐ có thể áp dụng các biện pháp giám sát nhưng phải tuân thủ các nguyên tắc như tính minh bạch, sự cần thiết và tương xứng.

2. Thực trạng pháp luật Việt Nam

Ở Việt Nam, Điều 21 Hiến pháp năm 2013 xác lập nguyên tắc cơ bản về quyền riêng tư: “Mọi người có quyền bất khả xâm phạm về đời sống riêng tư, bí mật cá nhân và bí mật gia đình; có quyền bảo vệ danh dự, uy tín của mình. Thông tin về đời sống riêng tư, bí mật cá nhân, bí mật gia đình được pháp luật bảo đảm an toàn”. Theo quy định tại Điều 38 Bộ luật Dân sự năm 2015, việc “bóc mớ, kiểm soát, thu

¹ Đỗ Thị Dung, *Pháp luật về quyền quản lý lao động của NSDLĐ ở Việt Nam*, Nxb. Chính trị Quốc gia – Sự thật, 2016, tr. 22, 23.

giữ thư tín, điện thoại, điện tín, cơ sở dữ liệu điện tử và các hình thức trao đổi thông tin riêng tư khác chỉ được thực hiện trong trường hợp pháp luật quy định”. Bên cạnh đó, điều a khoản 1 Điều 17 Luật An ninh mạng năm 2018 coi bất kỳ hành vi cố ý làm lộ thông tin bí mật cá nhân, bí mật gia đình và đời sống riêng tư gây ảnh hưởng đến danh dự, uy tín, nhân phẩm, quyền và lợi ích hợp pháp cá nhân nào là bất hợp pháp. Nghị định số 13/2023/NĐ-CP ngày 17/4/2023 về bảo vệ dữ liệu cá nhân là căn cứ pháp lý quan trọng trong việc bảo vệ quyền riêng tư của người lao động. Một quan điểm cho rằng quyền riêng tư bao gồm quyền: không bị can thiệp và xâm nhập; để liên kết một cách tự do với chủ thể mà cá nhân muốn; có thể kiểm soát được chủ thể là người có thể xem hoặc sử dụng thông tin về cá nhân đó.²

Trong thực tiễn xét xử, vụ kỹ sư Lê Văn Tạch kiện Toyota Việt Nam là một điển hình về xung đột giữa quyền riêng tư của NLD và quyền quản lý của doanh nghiệp. Ông Tạch bị kỷ luật vì gửi email nội bộ phản ánh sai phạm kỹ thuật và bị công ty truy xuất email, công khai thông tin đời tư. Ông Tạch khởi kiện công ty trong đó có yêu cầu xin lỗi công khai và bồi thường thiệt hại vì xâm phạm quyền nhân thân.³ Kỹ sư Lê Văn Tạch cho rằng, trong quá trình tìm cách tạo ra lý do cũng như trong và sau khi xử lý kỷ luật lao động, Toyota Việt Nam đã có những hành vi trái pháp luật xâm phạm đến danh dự nhân phẩm, uy tín và quyền bí mật đời tư của ông gồm đọc thư điện tử và sử dụng những thông tin trong các email, từ đó suy đoán ông “có quan hệ ngoài vợ chồng” với “người phụ nữ có địa chỉ email là...”.⁴ Tại phiên tòa sơ thẩm, HĐXX cho rằng trong hợp đồng lao động được ký năm 2003 giữa kỹ sư Tạch và Toyota Việt Nam nêu rõ NLD phải tuân thủ các nội quy, kỷ luật lao động của công ty, trong đó có việc không sử dụng hòm thư điện tử được cấp vào mục đích ngoài công việc. Việc kỹ sư Tạch không thực hiện điều này là sai và vi phạm nội quy lao động, kỷ luật lao động của công ty. Trên cơ sở này, Hội đồng xét xử HĐXX đã quyết định không chấp thuận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của kỹ sư Tạch.⁵ Phiên tòa phúc thẩm giữ nguyên phán quyết của phiên tòa sơ thẩm.

Phán quyết này đặt ra lo ngại về tính hợp lý của việc công ty tự ý giám sát và sử dụng thông tin cá nhân từ email. Câu hỏi đặt ra là liệu NLD có thể mong đợi chính đáng về tính riêng tư cho thư tín tại nơi làm việc không? Các nguyên tắc khi kiểm soát thư tín là gì?

Mặc dù đã có những quy định liên quan đến quyền riêng tư ở các cấp độ khác nhau nhưng trong quan hệ lao động, quyền riêng tư chưa theo kịp những diễn biến nhanh chóng của thực tiễn. Các quy định rải rác chưa thể bao quát và cụ thể hóa các khía cạnh phức tạp của quyền riêng tư trong môi trường làm việc hiện đại. Sự thiếu rõ ràng trong định nghĩa về phạm vi quyền riêng tư, các trường hợp ngoại lệ được phép thu thập và sử dụng thông tin, cũng như cơ chế bảo vệ và xử lý vi phạm hiệu quả, tạo ra sự mơ hồ và khó khăn trong việc áp dụng pháp luật trên thực tế. Điều này không chỉ gây khó khăn cho NLD trong việc bảo vệ quyền lợi của mình mà còn tạo

² Nguyễn Thế Anh, Nguyễn Thị Bảo Trọng, “Quyền về đời sống riêng tư trên các nền tảng mạng xã hội – góc nhìn từ thực tiễn và pháp lý”, *Tạp chí Tòa án nhân dân điện tử*, 2024, <https://tapchitoaan.vn/quyen-ve-doi-song-rieng-tu-tren-cac-nen-tang-mang-xa-hoi-goc-nhin-tu-thuc-tien-va-phap-ly10427.html>, truy cập ngày 01/8/2024.

³ Cúc Phương, “KS Lê Văn Tạch chính thức gửi đơn khởi kiện Toyota Việt Nam”, *Tạp chí điện tử Giáo dục Việt Nam*, 2011, <https://giaoduc.net.vn/ks-le-van-tach-chinh-thuc-gui-don-khoi-kiem-toyota-viet-nam-post13754.gd>, truy cập ngày 07/7/2025.

⁴ Việt Hưng, “Kỹ sư Tạch khởi kiện Toyota Việt Nam”, *Báo điện tử Dân trí*, <https://dantri.com.vn/o-to-xe-may/ky-su-tach-khoi-kiem-toyota-viet-nam-1316215328.htm>, “Báo điện tử Dân trí”, 2011, <https://dantri.com.vn/o-to-xe-may/ky-su-tach-khoi-kiem-toyota-viet-nam-1316215328.htm>, truy cập ngày 07/7/2025.

⁵ Báo Người Lao động điện tử, “Kỹ sư Tạch lại thua kiện Toyota”, 2012, <https://nld.com.vn/phap-luat/ky-su-tach-lai-thua-kiem-toyota-20120705085754331.htm?utm>, truy cập ngày 07/7/2025.

ra rủi ro pháp lý cho người sử dụng lao động. Việc sử dụng công nghệ giám sát hiện đại như camera, phần mềm theo dõi chưa được điều chỉnh đầy đủ gây nguy cơ xâm phạm quyền riêng tư. Về bảo vệ thông tin liên lạc trong quan hệ lao động cũng chưa có những hướng dẫn cụ thể dẫn đến áp dụng chung chung, không giải quyết được các vấn đề như giám sát email công việc hay tin nhắn cá nhân. Việc xác định ranh giới giữa quyền giám sát hợp pháp của NSDLĐ hay xâm phạm quyền riêng tư gặp nhiều khó khăn do chưa có nguyên tắc về ranh giới hoặc tiêu chí xác định. Do đó, xác định tiêu chí rõ ràng sẽ giúp bảo vệ tốt hơn quyền lợi của người lao động, đồng thời cân bằng với quyền quản lý của người sử dụng lao động, góp phần xây dựng môi trường lao động minh bạch và hiện đại. Hiện nay, nhiều doanh nghiệp trang bị phần mềm giám sát hoạt động máy tính hoặc ghi nhận các cuộc gọi nội bộ với lý do kiểm soát hiệu quả làm việc. Những hành vi này có thể bị xem là vi phạm quyền riêng tư. Nếu không có nguyên tắc hay quy định xác định ranh giới giữa quyền giám sát của NSDLĐ và quyền riêng tư của NLĐ thì cả hai đều có thể gặp rủi ro với những vấn đề pháp lý nảy sinh.

Nghị định số 13/2023/NĐ-CP cũng đã đưa ra tiêu chí về sự đồng ý của chủ thể dữ liệu bằng văn bản đối với việc xử lý dữ liệu cá nhân, người xử lý dữ liệu phải thông báo cho chủ thể dữ liệu biết trước khi tiến hành xử lý (Điều 11) và việc thu thập dữ liệu cá nhân phải phù hợp và giới hạn trong phạm vi, mục đích cần xử lý (Điều 3). Theo Nghị định số 13/2023/NĐ-CP, có thể áp dụng hai yêu cầu đặt ra khi doanh nghiệp muốn kiểm soát thư tín của NLĐ được trao đổi qua tài khoản dành riêng cho công việc. *Thứ nhất*, NLĐ phải được thông báo trước về việc tài khoản đó sẽ bị theo dõi và kiểm soát và đồng ý với việc kiểm soát đó. Khi NLĐ đã đồng ý rõ ràng bằng văn bản, họ sẽ hiểu rằng mình không còn quyền mong đợi chính đáng về sự riêng tư đối với thư tín gửi qua phương tiện thông tin dành riêng cho công việc. *Thứ hai*, ngay cả khi có sự đồng ý của NLĐ thì việc theo dõi và kiểm soát thư tín cũng chỉ được sử dụng khi cần thiết và trong giới hạn phù hợp.

Mặc dù Nghị định số 13/2023/NĐ-CP cũng đã có những tiêu chí về sự đồng ý của chủ thể dữ liệu và việc thông báo đối với chủ thể dữ liệu nhưng đây cũng là những tiêu chí chung không chỉ trong quan hệ lao động và không đủ để điều chỉnh mối quan hệ đặc thù này.

Luật Dữ liệu cá nhân được Quốc hội thông qua năm 2025 dành một số điều khoản điều chỉnh cụ thể cách thức bảo vệ dữ liệu cá nhân trong mối quan hệ lao động, đặc biệt là việc sử dụng dữ liệu cá nhân trong quá trình sử dụng lao động. Cụ thể, điểm a khoản 2 Điều 25 quy định NSDLĐ có trách nhiệm tuân thủ quy định của pháp luật lao động, và khoản 3 Điều 25 quy định việc xử lý dữ liệu cá nhân NLĐ thông qua các biện pháp công nghệ, kỹ thuật cần tuân thủ hai nguyên tắc là NLĐ biết rõ biện pháp đó và việc xử lý không trái quy định pháp luật. Về vấn đề quyền riêng tư của người lao động, cách tiếp cận của Luật Dữ liệu cá nhân năm 2025 khá tương đồng với Nghị định số 13/2023/NĐ-CP. Quy định của luật dừng lại ở mức độ các nguyên tắc cơ bản, và lựa chọn cách tiếp cận kết nối với luật chuyên ngành. Cách thức điều chỉnh này phù hợp với tính đặc thù của mối quan hệ hợp đồng và nhu cầu điều chỉnh bằng luật chuyên ngành với màu sắc riêng trong một chính thể riêng. Theo một nghiên cứu thì trên thế giới có bốn mô hình chính để bảo vệ quyền riêng tư: *một là*, ban hành một luật chung để điều chỉnh; *hai là*, ban hành các quy định

pháp luật chuyên ngành; *ba là*, ban hành Quy chế nội bộ của cơ quan; *bốn là*, áp dụng công nghệ tự bảo vệ quyền riêng tư. Khuynh hướng chung hiện nay là cần ban hành một văn bản luật chung để điều chỉnh quyền riêng tư.⁶

3. Kinh nghiệm nước ngoài và đề xuất cho Việt Nam

Email trở thành một công cụ liên lạc quan trọng trong môi trường làm việc, nhưng nó cũng tạo ra những lo ngại về quyền riêng tư khi NSDLĐ có thể giám sát và truy cập vào nội dung email của nhân viên. Các lợi ích của việc sử dụng email trong doanh nghiệp bao gồm tăng cường hiệu quả làm việc và giao tiếp. Tuy nhiên, nó cũng đi kèm với những rủi ro pháp lý khi email có thể được coi là bằng chứng trong các vụ kiện tụng.

Đối với tài khoản email hay các phương tiện thông tin tương tự dành riêng cho công việc, có quan điểm cho rằng các tin nhắn, thư từ trao đổi thông qua loại tài khoản này không thuộc đối tượng bảo vệ của quyền riêng tư bởi vì mục đích sử dụng của nó là dành cho công việc và NSDLĐ có quyền chính đáng để theo dõi cách thức mà NLD sử dụng nó. Chẳng hạn, Tòa án quận Turin, Ý tại Quyết định số 143 tuyên ngày 20/8/2006 tuyên rằng tài khoản email công việc thuộc về NSDLĐ và tin nhắn được gửi thông qua tài khoản này không phải là thư tín riêng tư; do đó, nếu doanh nghiệp đã có thông báo cho NLD về khả năng thư tín bị kiểm soát thì việc mở thư không vi phạm quyền riêng tư.⁷ Tuy nhiên, đa số quan điểm ghi nhận quyền riêng tư đối với thư tín của NLD không chỉ được áp dụng đối với tài khoản cá nhân mà còn được áp dụng đối với tài khoản dành cho công việc. Theo cách tiếp cận này, không thể tách bạch hoàn toàn một người với tư cách là một cá nhân bình thường và với tư cách là một chủ thể trong quan hệ lao động. Môi trường làm việc cũng là nơi một cá nhân thiết lập các mối quan hệ xã hội và phát triển bản thân. Khi làm việc, một người có thể phát triển các mối quan hệ ngoài công việc. Thêm vào đó, quyền riêng tư tại nơi làm việc góp phần tạo nên môi trường thoải mái, giúp cá nhân phát triển và tăng sự tự tin. Hơn thế nữa rất khó để phân biệt rạch ròi giữa con người công việc và con người với tư cách là cá nhân vì khi NLD làm việc, có sự kết hợp đương nhiên giữa giá trị lao động và giá trị cá thể của họ trong công việc.⁸ Do đó, quyền riêng tư nên được áp dụng đối với cả các thư tín được trao đổi không chỉ qua tài khoản email cá nhân mà còn cả các thiết bị và tài khoản được sử dụng ở nơi làm việc. Các án lệ của Tòa án Nhân quyền châu Âu (*European Court of Human Rights, ECHR*) ghi nhận rằng NLD có quyền riêng tư ở nơi làm việc, ngay cả khi họ sử dụng các thiết bị liên lạc được cung cấp bởi chủ lao động. Bảo hộ quyền riêng tư bao hàm nội dung đảm bảo cho một cá nhân có thể thiết lập và phát triển các mối quan hệ xã hội, trong đó có các mối quan hệ được hình thành thông qua công việc.⁹ Đây cũng là cách tiếp cận được công nhận rộng rãi tại các quốc gia thành viên châu Âu.¹⁰

Ở một khía cạnh khác thì NSDLĐ có quyền chính đáng được kiểm soát việc sử dụng các phương tiện thông tin trong công việc để đảm bảo nhân viên của họ không lạm dụng thời gian của công ty vào việc riêng và tránh được các nguy cơ tải các tài liệu bất hợp pháp, làm lộ bí mật công ty, hay ngăn chặn sự lây lan của virus.¹¹ Một

6 Thái Thị Tuyết Dung, “Quyền riêng tư trong thời đại công nghệ thông tin”, *Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp*, số 9 (217), 2012.

7 Decision of the District Court of Turin, số 143, 20/08/2006, dẫn từ Evisa Kambellari, “Employee email monitoring and workplace privacy in the European perspective”, *Iustinianus Primus Law Review*, Vol. 5(1), 2014, tr. 13.

8 Evisa Kambellari, *ibid.*, tr. 1.

9 Như trên, tr. 8.

10 Như trên, tr. 9.

11 Như trên.

trong những vấn đề đặt ra khi bảo vệ quyền riêng tư trong việc sử dụng tài khoản thư điện tử công việc là xác định hợp lý phạm vi của quyền riêng tư của NLĐ trong mối tương quan với quyền chính đáng của doanh nghiệp trong việc kiểm soát hoạt động của doanh nghiệp và người lao động. Mặc dù câu trả lời phụ thuộc vào nội dung của từng vụ việc cụ thể, việc thiết lập các nguyên tắc cơ bản có ý nghĩa quan trọng trong việc áp dụng hợp lý pháp luật ở lĩnh vực này. Khi cân bằng mối tương quan giữa quyền riêng tư của cá nhân với quyền kiểm soát của doanh nghiệp, ECHR đưa ra hai tiêu chí cơ bản là NLĐ có thể mong đợi một cách chính đáng về tính riêng tư của thư tín hay không (*reasonable expectation of privacy*) và xem xét tính thỏa đáng của hành vi theo dõi email công việc (*proportionality*).

Mong đợi chính đáng về tính riêng tư của các tin nhắn, thư từ gửi đi và nhận được thông qua tài khoản email công việc là việc NLĐ khi sử dụng tài khoản thư điện tử dành riêng cho công việc có đủ thông tin để có thể yên tâm rằng các thư tín của mình không bị theo dõi bởi NSDLĐ. Khi NLĐ có mong đợi chính đáng về tính riêng tư của thư tín, việc tùy tiện theo dõi và tiếp cận các cuộc trò chuyện thông qua tài khoản email công việc được cho là xâm phạm đến quyền riêng tư của NLĐ ở nơi làm việc. Chẳng hạn, nếu các thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ như nội quy lao động hay hợp đồng lao động không đề cập nội dung cấm sử dụng tài khoản email công việc vào mục đích riêng tư và doanh nghiệp không có thông báo trước cho NLĐ về việc tài khoản email công việc có thể bị kiểm soát, thì NLĐ có thể sử dụng tài khoản này với mong đợi chính đáng là các thư tín của họ không bị kiểm soát. Tiêu chí sự mong đợi chính đáng về tính riêng tư của thư tín được đưa ra tại án lệ *Halford v UK*.¹²

NSDLĐ có nghĩa vụ thông báo với NLĐ về việc sẽ kiểm soát email. Trong vụ kiện giữa *Copland v UK*,¹³ công ty đã theo dõi việc sử dụng email công việc của một nhân viên đảm bảo rằng tài khoản này không bị lạm dụng vào mục đích tư nhân. Tòa án ECHR nhận định thư điện tử được sử dụng ở nơi làm việc thuộc đối tượng bảo vệ của quyền riêng tư theo Điều 8 Công ước châu Âu về Nhân quyền và nếu NSDLĐ không cảnh báo trước về việc theo dõi email thì bị coi là xâm phạm quyền riêng tư của người lao động.¹⁴ Khoản 1 Điều 8 Công ước châu Âu về Nhân quyền quy định mỗi cá nhân có quyền được tôn trọng cuộc sống đời tư và gia đình, nhà ở và thư tín.

Tuy nhiên, không phải trong mọi trường hợp NSDLĐ mặc nhiên có quyền theo dõi và kiểm soát thư tín của NLĐ nếu không có sự mong đợi hợp lý về quyền riêng tư từ phía người lao động. Việc kiểm soát thư tín của một cá nhân, ngay cả đối với thư tín được trao đổi thông qua tài khoản dành riêng cho công việc, đều có thể có hệ lụy lớn đối với một cá nhân. Chẳng hạn, các cuộc trò chuyện với người thân khi bị bên thứ ba biết đến có thể có ảnh hưởng rất lớn đến uy tín, nhân cách, tâm lý của NLĐ với tư cách là một cá nhân.¹⁵ Do đó, ngay cả khi NLĐ vi phạm quy định về việc cấm sử dụng tài khoản email công việc cho mục đích công việc thì hành vi vi phạm kỷ luật lao động này không đương nhiên làm phát sinh quyền của doanh

12 *Halford v UK*, xem thêm tại Claire E.M. Jervis, “Bărbulescu v Romania: why there is no room for complacency when it comes to privacy rights in the workplace”, *Blog of the European Journal of International Law*, 1997, <https://www.ejiltalk.org/barbulescu-v-romania-why-there-is-no-room-for-complacency-when-it-comes-to-privacy-rights-in-the-workplace/>, truy cập ngày 01/8/2024.

13 *Copland v United Kingdom* 25 B.H.R.C. 216 (2007).

14 Evisa Kambellari, *tlđđ*, tr. 9.

15 Claire E.M. Jervis, *tlđđ*.

nghiệp đối với việc thu thập và xử lý các thư tín của người lao động. Ngay cả khi không có sự tồn tại của mong đợi chính đáng về quyền riêng tư đối với các cuộc trò chuyện thông qua tài khoản email công việc, việc theo dõi và kiểm soát các thư tín này chỉ được thực hiện ở mức độ thỏa đáng. Yêu cầu về tính thỏa đáng của việc theo dõi email công việc được đưa ra tại án lệ *Bărbulescu v. Romania* (2017).

Trong vụ kiện này, ECHR đưa ra các tiêu chí đánh giá NLD có thể mong đợi chính đáng về quyền riêng tư đối với tin nhắn gửi qua tài khoản dùng cho công việc hay không. Bărbulescu làm quản lý bán hàng cho một công ty tư nhân. Theo yêu cầu của công ty, anh ta lập tài khoản Yahoo Messenger để liên lạc với khách hàng. Nội quy của công ty năm 2006 cấm việc sử dụng máy tính vào mục đích cá nhân. Vào ngày 3/7/2007, công ty ban hành thông báo về việc cấm NLD sử dụng Internet vào mục đích cá nhân và công ty có quyền kiểm soát công việc của người lao động. Cũng theo thông báo này, NLD sẽ bị đuổi việc nếu vi phạm nội quy về sử dụng internet. Tuy nhiên các quy định này đều không đề cập cụ thể việc NSDLĐ có thể theo dõi nội dung thư tín của người lao động. Sau khi kiểm tra thư tín qua tài khoản Yahoo Messenger công việc và phát hiện ra Bărbulescu đã sử dụng tài khoản này cho các cuộc trò chuyện riêng tư, công ty đã thông báo kết quả này đến NLD và yêu cầu anh ta giải trình lý do sử dụng cho mục đích cá nhân. Sau khi Bărbulescu phủ nhận cáo buộc này, công ty đã cho anh ta xem 45 trang trích xuất tin nhắn trao đổi riêng tư của Bărbulescu, trong đó có cả các tin nhắn thân mật với người thân.

NLD đã khởi kiện vụ việc trước Tòa án Romania trong đó có nội dung khiếu kiện là NSDLĐ đã kiểm soát không hợp pháp thư tín cá nhân của anh ta. Tuy nhiên, Tòa án các cấp của Romania đều phán quyết rằng việc tiếp cận thư tín của NLD trong tình huống này là cách duy nhất để kiểm soát việc tuân thủ sử dụng Internet cho mục đích công việc của NLD và kiểm soát thư tín là một nội dung của quyền giám sát của người sử dụng lao động. Do đó, Tòa án Romania nhận định việc mở thư tín của NLD trong trường hợp này là có mục đích chính đáng.¹⁶ Vụ việc tiếp tục được xét xử bởi hai cấp xét xử là Hội đồng (*the Chamber*) và Đại hội đồng (*the Grand Chamber*) của ECHR. Tương tự Tòa án Romania, tại phán quyết năm 2016, cấp Hội đồng nhận định rằng việc tiếp cận thư tín cá nhân trong trường hợp này là hợp lý vì công ty đã thông báo trước cho NLD về việc đã phát hiện ra NLD vi phạm nội quy và NSDLĐ chỉ kiểm tra thư tín sau khi NLD nhất quyết từ chối các cáo buộc sử dụng máy tính vào mục đích cá nhân.

Ngược lại, cấp Đại hội đồng cho rằng các cuộc trò chuyện được sử dụng bởi máy tính nơi làm việc cũng thuộc phạm vi bảo vệ của quyền riêng tư đối với thư tín. Tòa án lập luận rằng các tin nhắn này là một trong những hình thức giao tiếp để giúp NLD thiết lập các mối quan hệ xã hội và cần được bảo vệ từ góc độ quyền riêng tư ngay cả khi được gửi bằng các thiết bị ở nơi làm việc. Đặc biệt, Tòa án cho rằng ngay cả khi NLD vi phạm nội quy về sử dụng Internet nơi làm việc, NLD trong vụ việc này không được thông báo trước về phạm vi và cách thức của việc theo dõi, kiểm soát tin nhắn của anh ta qua tài khoản Yahoo Messenger. Tòa án nhấn mạnh rằng các quy định từ phía NSDLĐ không đương nhiên tước đoạt hết mọi quyền riêng tư của NLD ở nơi làm việc. Trường hợp NLD không được thông báo trước về việc thư tín bị theo dõi thì đương nhiên NLD có mong đợi chính đáng rằng các thư tín của họ được

16 *Case Bărbulescu v. Romania*, đoạn 50.

bảo mật ngay cả khi gửi qua tài khoản tại nơi làm việc. Trong vụ việc này NLD khó có thể xem là có quyền mong đợi chính đáng rằng các tin nhắn qua tài khoản Yahoo Messenger công việc được bảo mật hoàn toàn vì công ty đã thông báo trước về nội quy cấm sử dụng tài khoản này cho mục đích riêng. Tuy nhiên, ngay cả khi có thông báo trước về khả năng thư tín tại nơi làm việc bị kiểm soát, thì điều này cũng không có nghĩa là quyền riêng tư đối với các tin nhắn này của NLD mặc nhiên không tồn tại.¹⁷

Tòa án Nhân quyền đưa một số tiêu chí để việc theo dõi thư tín của NLD không bị lạm dụng. *Thứ nhất*, NLD cần được thông báo trước về khả năng thư tín của họ bị doanh nghiệp kiểm soát cũng như cách thức, phạm vi kiểm soát. *Thứ hai*, NSDLĐ cần có lý do chính đáng cần thiết cho việc truy cập các cuộc trò chuyện cá nhân của người lao động. *Thứ ba*, việc đọc tin nhắn riêng tư của NLD chỉ được áp dụng khi không còn biện pháp khác khả thi hơn để tránh được tối đa sự xâm phạm đến quyền riêng tư. *Thứ tư*, kết quả của quá trình kiểm tra tin nhắn riêng tư chỉ được sử dụng cho mục đích đã nêu ra.¹⁸

Qua đó có thể thấy rằng, Tòa án Romania đã có thiếu sót khi không xác minh liệu ông Barbulescu có được thông báo rõ ràng hay không, không xem xét liệu có thể áp dụng biện pháp ít xâm phạm hơn cũng không đánh giá mức độ nghiêm trọng của hậu quả (NLD bị sa thải) và không đảm bảo NLD có quyền khiếu nại hợp pháp.

Đề xuất đối với Việt Nam, từ những kinh nghiệm trên tác giả đề xuất pháp luật lao động cần ghi nhận hai nguyên tắc sau:

Thứ nhất, cần quy định minh thị thư tín, tin nhắn của NLD khi sử dụng phương tiện liên lạc điện tử được cung cấp bởi NSDLĐ là đối tượng của quyền riêng tư và cần được bảo vệ, bất kể các thư tín, tin nhắn này có liên quan đến công việc hay không. Nguyên tắc này sẽ đảm bảo rằng thư tín được gửi đi thông qua tài khoản công việc không mặc nhiên bị tiếp cận bởi NSDLĐ. Quy định này cho phép bảo đảm tính riêng tư của thư điện tử của NLD ở mức độ cao mà vẫn đảm bảo sự cân bằng với quyền quản lý của NSDLĐ vì những lý do sau: *Một là*, quan hệ lao động là một mối quan hệ đặc biệt được đặc trưng bởi tính yếu thế của người lao động. Do đó, không phi lý khi đặt ra các quy định đặc thù để cân bằng lợi ích giữa các bên; *Hai là*, tiếp cận thư tín của NLD không phải là biện pháp duy nhất và hữu hiệu nhất mà NLD có thể sử dụng để quản lý hiệu quả chất lượng công việc. Hơn nữa, nguyên tắc này không loại trừ quyền tiếp cận thư tín của NSDLĐ mà chỉ đòi hỏi các lý do chính đáng cho sự tiếp cận đó; *Thứ ba*, ghi nhận quyền riêng tư của NLD khi sử dụng tài khoản công việc góp phần tạo môi trường làm việc hiệu quả khi NLD an tâm sử dụng phương tiện liên lạc này, vì như bài viết đã phân tích, khó có thể có sự tách bạch hoàn toàn giữa con người cá nhân với con người công việc ngay cả khi một người tham gia vào mối quan hệ lao động.

Thứ hai, pháp luật lao động cần quy định các nguyên tắc để đảm bảo NSDLĐ có thể tiếp cận thư điện tử của NLD mà không xâm phạm đến quyền riêng tư của họ. Tác giả đề xuất hai nhóm tiêu chí của tiếp cận thông tin là tính cần thiết và tính hợp lý. Về tính cần thiết, việc tiếp cận thông tin chỉ nên được chấp nhận khi có dấu hiệu vi phạm, không có biện pháp nào khác. Trường hợp NSDLĐ đã thừa nhận việc sử dụng tài khoản công việc sai mục đích thì có thể không nhất thiết tiếp cận nội dung cụ thể của thư tín, trừ khi việc tiếp cận với nội dung cụ thể là có ý nghĩa đối với

17 *Case Barbulescu v Romania*, đoạn 89-81, xem thêm tại Claire E M Jervis, "Barbulescu v Romania: Why There is no room for complacency when it comes to privacy rights in the workplace", *Industrial Law Journal*, Vol. 47(3), September 2018, tr. 440-453, <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwy002>

18 *Case Barbulescu v Romania*, đoạn 119-122.

đảm bảo hoạt động bình thường của doanh nghiệp. Về tính hợp lý, mức độ tiếp cận thông tin về mặt thời gian và chủ thể nhận tin cần được giới hạn. Khi phạm vi thông tin có được đã đủ để đưa ra kết luận thì việc tiếp tục tiếp cận thông tin là không còn hợp lý. Thêm vào đó, chủ thể tiếp cận thông tin cần được giới hạn và việc công khai các dữ liệu có được chỉ nên ở trong phạm vi các chủ thể này. Kết luận công khai của sự việc tới các thành viên khác của công ty và bên thứ ba không được bao gồm các chi tiết về nội dung thư tín. Nội dung thư từ mà công ty thu thập được chỉ được sử dụng cho mục đích giải quyết sự việc liên quan và không được trở thành bằng chứng chống lại NLD trong các trường hợp khác.

Kết luận

NLD có quyền riêng tư đối với các liên lạc được thực hiện qua các phương tiện thông tin dành riêng cho công việc. Doanh nghiệp có quyền theo dõi các tin nhắn đó trong trường hợp cần thiết. Doanh nghiệp cần thông báo cho NLD biết về khả năng thư tín của họ sẽ bị kiểm soát và việc kiểm soát chỉ nên được thực hiện trong các trường hợp cần thiết với cách thức chính đáng. Với phán quyết đưa ra tại vụ án *Bărbulescu v. Romania*, ECHR nhấn mạnh rằng ngay cả khi NLD được biết trước về khả năng thư tín tại nơi làm việc của họ bị theo dõi và đã vi phạm nội quy sử dụng phương tiện thông tin công việc cho mục đích cá nhân, biện pháp tiếp cận thư tín riêng tư của NLD chỉ nên được áp dụng một cách thận trọng khi không còn giải pháp khác tối ưu hơn. Các tiêu chí này có giá trị tham khảo khi áp dụng quy định về quyền riêng tư để cân bằng giữa quyền riêng tư của NLD đối với thư tín tại nơi làm việc và quyền giám sát của NSDLĐ. ●

Tài liệu tham khảo

- [1] Nguyễn Thế Anh, Nguyễn Thị Bảo Trọng, “Quyền về đời sống riêng tư trên các nền tảng mạng xã hội - góc nhìn từ thực tiễn và pháp lý”, *Tạp chí Tòa án nhân dân điện tử*, 2024 [trans: Nguyen The Anh, Nguyen Thi Bao Trong, “The right to privacy on social media platforms: practical and legal perspectives,” *Electronic Journal of the People’s court*, 2024]
- [2] Báo Người Lao động điện Tử, “Kỹ sư Tạch lại thua kiện Toyota”, 2012, [trans: Ngoai Lao Dong Newspaper, “Engineer tach loses lawsuit against toyota again,” 2012]
- [3] Đỗ Thị Dung, *Pháp luật về quyền quản lý lao động của NSDLĐ ở Việt Nam*, Nxb. Chính trị Quốc gia - Sự thật, 2016 [trans: Do Thi Dung, *Law on employers’ right to manage labor in Vietnam*, National Political Publishing House, 2016]
- [4] Thái Thị Tuyết Dung, “Quyền riêng tư trong thời đại công nghệ thông tin”, *Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp*, số 9 (217), 2012 [trans: Thai Thi Tuyen Dung, “Privacy rights in the information technology age”, *Legislative Studies Journal*, Vol. 9(217), 2012]
- [5] Việt Hưng, “Kỹ sư Tạch khởi kiện Toyota Việt Nam”, *Báo điện tử Dân trí*, 2011 [trans: Viet Hung, “Engineer Tach files a lawsuit against Toyota Vietnam,” *Dan Tri Online Newspaper*, 2011]
- [6] Evisa Kambellari, “Employee email monitoring and workplace privacy in the European perspective”, *Iustinianus Primus Law Review*, Vol. 5(1), 2014
- [7] Claire E M Jervis, “*Barbulescu v Romania*: Why there is no room for complacency when it comes to privacy rights in the workplace”, *Industrial Law Journal*, Vol. 47(3), September 2018, tr. 440-453, <https://doi.org/10.1093/inclaw/dwy002>
- [8] Cúc Phương, “KS Lê Văn Tạch chính thức gửi đơn khởi kiện Toyota Việt Nam”, *Tạp chí điện tử Giáo dục Việt Nam*, 2011 [trans: Cuc Phuong, “Engineer Le Van Tach officially files a lawsuit against Toyota Vietnam,” *Vietnam Education Electronic Magazine*, 2011]