

hỏi về tôn giáo hay xu hướng tính dục) và không được kỳ thị. Luật lệ ở một số tiểu bang hạn chế các kiểu kiểm tra này.

**Dò Nói Dối bằng máy Polygraph.** Luật liên bang cấm hầu hết các công ty tư nhân không được buộc nhân viên phải được máy dò nói dối kiểm tra, trừ khi ở một số hãng đặc biệt nào đó hay nếu chủ nhân có lý do nghi ngờ chính đáng một nhân viên ăn cắp hay biển thủ. Nhiều tiểu bang cấm không cho làm kiểm tra dò nói dối bằng máy polygraph với nhân viên.

**Khám Sức Khỏe.** Nói chung, chủ nhân có thể yêu cầu quý vị đi khám sức khỏe để bảo đảm quý vị có đủ sức khỏe thực hiện công việc, nhưng với điều kiện tất cả nhân viên đều phải khám sức khỏe nếu họ xin vào cùng một việc làm đó, và chỉ khi nào quý vị được mướn (quyết định mướn có thể còn tùy vào kết quả khám sức khỏe của quý vị.)

Chủ nhân có thể yêu cầu một nhân viên đang mướn nộp giấy khám sức khỏe nếu người này cho thấy ông hay bà ta có vấn đề về thể lực hay tâm thần để không thể thực hiện các công việc cần thiết, hay nếu như có vấn đề về sức khỏe tại nơi làm việc hay cho sự an toàn.

Luật liên bang cấm chủ nhân không được bắt người xin việc phải đi khám sức khỏe để thanh lọc ra người nào bị nhiễm HIV hay AIDS. Chủ nhân không được yêu cầu quý vị cho xem hồ sơ khám sức khỏe của quý vị. Tuy nhiên, nếu quý vị mắc bệnh hay bị thương tật mà cần phải có sự trợ lực tại chỗ làm (thí dụ, giờ nghỉ giải lao lâu hơn hay cần có bàn làm việc đặc biệt) quý vị có thể phải trình giấy chứng của bác sĩ. Sắc luật bảo vệ người khuyết tật "The American with Disabilities Act (ADA) buộc chủ nhân phải tách hồ sơ sức khỏe của nhân viên ra khỏi các hồ sơ khác, chỉ có người quản lý, nhân viên y tế cấp cứu và các thanh tra viên của nhà nước thi hành luật ADA được coi hồ sơ sức khỏe của quý vị.

### Điều Nên và Không Nên Làm

Các hướng dẫn này sẽ giúp quý vị bảo vệ sự riêng tư và ngay cả cho việc làm của quý vị.

- **Nên** biết luật bảo vệ sự riêng tư tại sở làm.
- **Nên** tự cho rằng quý vị đang bị giám thị.
- **Nên** giới hạn các email và các cuộc gọi điện thoại cá nhân ở sở làm.
- **Đừng Nên** tự cho rằng đánh dấu một thư email "riêng tư" là nó sẽ không bị ai coi.

- **Đừng nên** tự cho rằng xoá một thư email hay lời nhắn là nó hoàn toàn biến mất. Trong đa số trường hợp, thư bị xoá vẫn xem lại được bằng hệ thống lưu trữ (back-up) của công ty.

- **Nên** dùng điện thoại di động của quý vị hay điện thoại cá nhân để nói chuyện riêng tư.

- **Đừng nên** lưu trữ các chứng từ nào mà quý vị không muốn chủ nhân đọc trong bộ phận chứa trữ liệu của máy điện toán.

- **Đừng nên** đăng bất cứ cái gì trong trang mạng cá nhân (blog) của quý vị hay trên mạng xã hội (thí dụ Facebook và MySpace) mà quý vị không muốn chủ nhân hiện thời hay trong tương lai thấy. Cho dù có một số luật cấm trừng phạt nhân viên làm các việc hợp lệ sau giờ làm, nhưng nhân viên cũng khó hay vô phương chứng minh được hậu quả sau khi nhân viên đó bị trừng phạt.

- **Nên** dùng tên giả, không phải tên thật của quý vị, nếu quý vị đăng bất kỳ chuyện gì trên trang mạng mang tính cách tranh luận hay phản ánh xấu về chủ nhân của quý vị.

- **Nên** nhắc chủ nhân rằng quý vị muốn hồ sơ sức khỏe của quý vị được bảo mật.

- **Nên** yêu cầu có bản báo cáo tín dụng hàng năm miễn phí và nếu được, quý vị nên có luôn bản sao báo cáo xét quá khứ để kiểm tra các tin tức không đúng trước khi nó gây tai hại cho quý vị.

### Các Trợ Giúp và Hướng Dẫn

**U.S. Department of Labor (Bộ Lao Động Liên Bang).** Cơ quan của chính phủ thực thi các luật của liên bang về việc làm. [www.dol.gov](http://www.dol.gov)

**State Department of Labor (Bộ Lao Động Tiểu Bang).** Quý vị liên lạc với Bộ Lao Động cấp tiểu bang để biết thêm chi tiết và các luật cụ thể của tiểu bang quý vị ở. Tìm Bộ Lao Động gần nơi quý vị tại: [www.dol.gov/esa/contacts/state\\_of.htm](http://www.dol.gov/esa/contacts/state_of.htm)

**Privacy Rights Clearinghouse.** Cơ quan cung ứng tin tức rộng lớn về các đề tài bảo vệ người tiêu thụ, bao gồm xét quá khứ, hồ sơ sức khỏe và các đề tài về sự riêng tư khác. [www.privacyrights.org](http://www.privacyrights.org)

**Federal Trade Commission (Nha Thanh Tra Mậu Dịch Liên Bang).** Cung ứng các tin tức về quyền của quý vị dựa trên Sắc Luật Bảo Vệ Người Tiêu Thụ tức Fair Credit Reporting Act (FCRA). [www.ftc.gov](http://www.ftc.gov) (bấm vào phần the Consumer Protection); 877-382-4357 (877-FTC-HELP).

**Annual Credit Report.com.** Quý vị có thể yêu cầu có một bản báo cáo tín dụng miễn phí từ văn phòng Equifax, Experian và TransUnion cứ cách 12 tháng. [www.annualcreditreport.com](http://www.annualcreditreport.com); 877-322-8228.

**LexisNexis.** Một trong hàng trăm công ty có duyệt xét lý lịch tội phạm của nhân viên. Quý vị có thể xin được một bản báo cáo này miễn phí hàng năm. <https://personalreports.lexisnexis.com>; 866-312-8075.

**Workplace Fairness.** Cơ quan vô vụ lợi cung ứng các tin tức và trợ giúp cho nhân viên toàn quốc và lên tiếng bênh vực cho quyền hạn của nhân viên. [www.workplacefairness.org](http://www.workplacefairness.org)

**National Workrights Institute.** Mục tiêu của viện là cải tiến luật bảo vệ nhân quyền tại nơi làm việc. Cơ quan đón nghe các trường hợp bị đối xử bất công trực tiếp ở sở làm. [www.workrights.org](http://www.workrights.org)

## Consumer Action

[www.consumer-action.org](http://www.consumer-action.org)

E-mail: [info@consumer-action.org](mailto:info@consumer-action.org)

## Đề Án của Cơ Quan Consumer Action

Ấn bản này nằm trong "Đề Án Hướng Dẫn về Sự Riêng Tư" do Consumer Action tài trợ.

© Consumer Action 2009



**Privacy Information**  
A Consumer Action Project

Workplace privacy - Vietnamese

**Hướng Dẫn về Sự Riêng Tư**  
[www.privacy-information.org](http://www.privacy-information.org)

**Đề Án của Cơ Quan Tác Động Giới Tiêu Thụ (Consumer Action)**

**Sự Riêng Tư Ở Sở Làm**  
**Quyền Hạn Của Quý Vị Ở Sở Làm.**

**PRIVATE**

## Hầu hết chúng ta quen thuộc với mức độ riêng tư nào đó trong đời sống cá nhân. Quý vị muốn có được sự riêng tư này khi là nhân viên không?

### Chắc chắn là không được.

Kỹ thuật có thể giúp cho chủ nhân giám thị các sinh hoạt của nhân viên tại sở làm. Khi chủ nhân muốn coi qua quá khứ của nhân viên, họ nhờ đến các cơ quan chuyên sâu thập trữ liệu của người tiêu thụ để cung cấp các báo cáo quá khứ tín dụng và tội phạm của người đó. Và họ yêu cầu nhân viên phải làm đủ loại xét nghiệm để kiểm tra nhân viên từ xét nghiệm ma túy đến thể lực.

Để bảo vệ giữa sự riêng tư cá nhân và công việc, quý vị cần nên biết khi nào và cách chủ nhân có thể giám thị và thập thập tin tức cá nhân của quý vị. Không phải chủ nhân nào cũng đều muốn giám thị nhân viên của họ, nhưng điều quan trọng là quý vị cần biết quyền riêng tư của quý vị trong sở làm.

### Giám Thị ở Sở Làm

Hầu hết các chủ nhân ít nhất cũng đã từng giám thị một số các sinh hoạt của nhân viên. Họ biện hộ cho hành động này là cách để đánh giá khả năng làm việc của nhân viên và bảo vệ tin tức của công ty, cũng như bảo vệ họ không bị kiện tụng.

Cách để chủ nhân giám thị nhân viên tùy thuộc vào nhiều yếu tố, bao gồm tầm vóc và nguồn cung cấp dịch vụ của công ty, và nhiệm vụ cụ thể của nhân viên. Thí dụ, một chủ nhân giám thị sinh hoạt trên máy điện toán của một người thư ký có nhiệm vụ tải trữ liệu vào máy và giám thị một nhân viên bảo vệ tại ngay nơi làm việc.

Nhiều chủ nhân giám thị định kỳ một số việc như sau:

- **Email.** Chủ nhân của quý vị có quyền đọc bất kỳ các tin thư nào gửi qua hệ thống email của công ty, bao gồm các tin nhắn trực tiếp (IM). Một số chủ nhân cũng giám thị các email gửi qua các mạng điện toán cung ứng dịch vụ email (thí dụ Gmail và Hotmail) khi tên ghi danh (account) được dùng từ máy của công ty.

- **Gọi Điện Thoại.** Luật Liên Bang cho phép chủ nhân giám thị các cuộc gọi điện thoại liên quan đến công việc. (Một số tiểu bang buộc chủ nhân cho người gọi đến biết họ đang bị giám thị.). Các chủ nhân cũng có thể giám thị các lời nhắn gửi qua hệ

thống nhắn tin của công ty. Và họ có thể dò ra các số quý vị gọi và số giờ quý vị nói chuyện trên điện thoại.

- **Sử Dụng Máy Điện Toán.** Chủ nhân của quý vị có thể giám thị số lần quý vị gõ máy tại sở làm (để đánh giá mức độ làm việc), thời gian quý vị không dùng máy điện toán, và trang mạng nào quý vị vào. Chủ nhân có quyền xem các văn kiện trữ ở phần chứa trữ liệu trong máy điện toán của quý vị tại sở.

- **Địa điểm.** Để giám thị tại chỗ, chủ nhân có thể buộc quý vị đeo một tấm thẻ có gắn làn sóng âm thanh nhận dạng (radiofrequency identification-RFID). GPS (global positioning system) là các hệ thống tìm địa điểm có gắn trong xe của công ty để có thể theo dõi chỗ xe đậu, số lần ngừng, và thời gian mỗi lần ngừng. Máy quay phim theo dõi tại chỗ thường được gắn tại trụ sở của công ty vì lý do an ninh, chống thất thoát và giám thị nhân viên.

### Các thí dụ khi chủ nhân không có quyền giám thị nhân viên:

- Chủ nhân không được giám thị một cuộc gọi điện thoại cá nhân trừ khi quý vị biết cuộc gọi đó bị giám thị và đã được sự đồng ý của quý vị. Tuy nhiên, nếu quý vị gọi bằng máy của sở làm mà quý vị đã được thông báo không được dùng cho mục đích cá nhân, quý vị có thể bị giám thị.

- Đừng để lời nhắn và tin nhắn bằng chữ riêng tư trong điện thoại di động của chủ nhân, vì nó được lưu lại trong hệ thống lưu trữ của hãng điện thoại chứ không phải trong hệ thống lưu trữ của chủ nhân hay trong dịch vụ lưu trữ mà chủ nhân trả tiền thuê trực tiếp.

- Chủ nhân không được giám thị quý vị nếu trong hợp đồng của nghiệp đoàn lao động ngăn cấm việc này. Chủ nhân vi phạm luật nếu họ giám thị các sinh hoạt của nghiệp đoàn lao động trong hay ngoài chỗ làm việc, hay giám thị các nhân viên khi họ hội họp để bàn về tình trạng làm việc, ngay cả khi họ không có nghiệp đoàn lao động.

- Nói chung, chủ nhân không được dùng máy quay phim giám thị nhân viên khi họ cần có sự riêng tư chính đáng, chẳng hạn như trong nhà vệ sinh hay ở phòng thay quần áo.

- Lục soát trong chỗ làm việc không bị coi là phạm pháp, chủ nhân phải có lý do chính đáng và chính xác để lục soát nhân viên hay tư trang của họ.

Nhân viên làm cho chính phủ được Hiến Pháp Hoa

Kỳ bảo vệ thêm. Luật lệ giữa các tiểu bang khác nhau. Khi có sự khác biệt giữa luật của tiểu bang và liên bang, chủ nhân cần phải áp dụng luật nào để dài hơn cho nhân viên.

Nhiều chủ nhân thông báo cho nhân viên họ có thể bị giám thị hay bị lục soát, cho dù luật liên bang không bắt buộc. Nói cho cùng, các công ty làm theo nội quy của họ. Thí dụ, nếu chủ nhân của quý vị nói email có đánh dấu cá nhân sẽ không bị giám thị, vì thế nó sẽ không bị kiểm tra. Nhưng chưa hẳn là vậy, cách suy nghĩ hay nhất là quý vị cứ tự cho dù chủ nhân của quý vị nói hay ngụ ý chuyện đó sẽ không xảy ra. Thêm vào đó, quý vị cứ tự cho rằng quý vị không có sự bảo vệ nào nếu như chủ nhân đang điều tra quý vị về một vụ sai trái nào đó.

### Kiểm Tra và Xét Nghiệm

Ngoài việc giám thị các sinh hoạt của quý vị ở sở làm, một số chủ nhân nhìn vào quá khứ của quý vị trước khi mướn. Họ có thể yêu cầu quý vị phải đồng ý đi xét nghiệm trước hay trong thời gian được mướn, và các kết quả xét nghiệm có thể ảnh hưởng đến quyết định quý vị có được mướn hay được thăng chức hay không, hoặc ngay cả khi quý vị được phép củng cố việc làm của mình.

Kiểm tra và xét nghiệm trong tiến trình mướn thường là hợp lệ nếu nó thật sự giúp chủ nhân chọn lọc phẩm chất và tiên đoán khả năng của người xin việc có thể làm được việc đó hay không. Nếu quý vị đã được mướn, chủ nhân phải có lý do hợp lý liên quan đến công việc để buộc quý vị phải làm xét nghiệm.

Một số loại kiểm tra và xét nghiệm phổ thông:

- **Kiểm tra tín dụng.** Nhiều chủ nhân kiểm tra báo cáo tín dụng của nhân viên, họ lấy cơ người nào trả tiền hoá đơn hàng tháng cũng thường là nhân viên đáng tin cậy. Kiểm tra tín dụng cũng cho phép chủ nhân kiểm chứng các tin tức quý vị khai trong đơn xin việc, chẳng hạn như địa chỉ của các chủ nhân trong quá khứ và hiện tại. Sắc Luật Fair Credit Reporting Act (FCRA) buộc chủ nhân phải có chữ ký ưng thuận của quý vị trước khi người nào được xem báo cáo tín dụng của quý vị.

Nếu quý vị bị từ chối một việc làm hay không được thăng chức vì tin tức trong báo cáo tín dụng của quý vị, chủ nhân phải đưa một bản sao báo cáo tín dụng cho quý vị và hướng dẫn quý vị về quyền được đối chất các tin tức này. Luật liên bang cấm

chủ nhân kỳ thị người xin việc chỉ vì họ đã khai phá sản. (Nếu quý vị đã khai phá sản trong 7 tới 10 năm qua, tin tức này chắc chắn nằm trong bản báo cáo tín dụng của quý vị.)

- **Kiểm tra quá khứ cá nhân.** Luật ở mỗi tiểu bang khác nhau về chi tiết nào có thể cho vào trong hồ sơ kiểm tra quá khứ cá nhân, nhưng tùy vào nơi quý vị ở để các chi tiết có thể bao gồm tình trạng gia cảnh (bị cấm trong 21 tiểu bang) và các hồ sơ tội phạm cho đến các thông tin về quá khứ lái xe và các cuộc phỏng vấn bạn bè, hàng xóm, và người liên hệ.

Sắc luật FCRA buộc chủ nhân phải có chữ ký ưng thuận của quý vị trước khi họ được xem bản “báo cáo xét quá khứ” của quý vị. Luật cũng buộc chủ nhân thông báo cho quý vị ngay nếu các tin tức trong báo cáo có thể đưa đến “quyết định bất lợi,” như không được mướn hay thăng chức, hoặc bị chuyển sang việc khác hay bị đuổi. Trong trường hợp như vậy, chủ nhân phải đưa một bản sao báo cáo và các hướng dẫn quyền được đối chất của quý vị về các tin tức này.

Vì luật liên bang không buộc chủ nhân tiết lộ trước tên công ty xét quá khứ cá nhân (mặc dù ở một số tiểu bang, gồm California bắt phải tiết lộ), Cơ Quan Privacy Rights Clearinghouse (PRC) khuyên quý vị nên yêu cầu được biết tên công ty xét quá khứ cá nhân khi chủ nhân thông báo cho quý vị rằng họ sẽ kiểm tra quá khứ cá nhân. Ngay sau đó quý vị yêu cầu có bản báo cáo tiết lộ quá khứ cá nhân của quý vị cung cấp miễn phí hàng năm từ công ty xét quá khứ, vì một số công ty không lưu lại hồ sơ.

- **Xét Nghiệm Thuốc Nghiện và Rượu Bia.** Các luật về xét nghiệm thuốc nghiện khác nhau nhiều giữa các tiểu bang, một số tiểu bang cho phép làm các xét nghiệm này ở bất cứ việc làm nào và một số cấm trừ khi trong trường hợp chủ nhân có lý do chính đáng nghi ngờ một nhân viên đang bị nghiện.

Nói chung, xét nghiệm thuốc nghiện được cho tiến hành rộng rãi trong thủ tục mướn người. Chủ nhân tương lai có thể yêu cầu người xin việc phải làm xét nghiệm nếu người xin việc được cho biết xét nghiệm nằm trong tiến trình tuyển lựa, hay khi họ đã được mướn và tất cả các người xin việc đều phải làm xét nghiệm.

- **Kiểm Tra Tâm Lý.** Một số chủ nhân dùng các kiểm tra về tâm lý hay cá tính để quyết định nếu người xin việc phù hợp với công ty, hay để có một khái niệm về tác phong đạo đức của người đó. Các câu hỏi kiểm tra phải liên hệ đến việc làm (thí dụ, không