

PHÒNG, CHỐNG QUÁY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC: MỘT SỐ BẤT CẬP VÀ KIẾN NGHỊ

Lê Hoàng Nam*

Tóm tắt: Bộ luật Lao động năm 2019 cùng các văn bản hướng dẫn thi hành đã có nhiều quy định trong việc phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Tuy nhiên, đây là vấn đề rất phức tạp trong việc tiếp cận và xử lý, vì vậy trong quá trình áp dụng pháp luật không tránh khỏi những bất cập. Trong phạm vi bài viết, tác giả sẽ chỉ ra những điểm bất cập đó và kiến nghị hướng hoàn thiện pháp luật.

Abstract: The 2019 Labor Code and its implementing regulations include multiple provisions on preventing and combating sexual harassment in the workplace. Nevertheless, due to the complexity of this issue and the challenges in identifying and addressing such behavior, various shortcomings inevitably arise in practice. Within the scope of this article, the author highlights these shortcomings and makes proposals for improving the relevant legal framework.

Đặt vấn đề

Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2019 là văn bản quy phạm pháp luật đầu tiên của nước ta đưa ra định nghĩa về quấy rối tình dục (QRTD) tại nơi làm việc, mặc dù thuật ngữ này trước đây đã từng xuất hiện trong BLLĐ năm 2012. Theo đó, khoản 9 Điều 3 BLLĐ năm 2019 quy định: “*Quấy rối tình dục tại nơi làm việc là hành vi có tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận. Nơi làm việc là bất kỳ nơi nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động*”. Nội dung của điều luật này được quy định chi tiết tại Điều 84 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về điều kiện lao động và quan hệ lao động (Nghị định số

145/2020/NĐ-CP). Theo đó, QRTD có thể xảy ra dưới hai dạng như sau: Một là, trao đổi như đề nghị, yêu cầu, gợi ý, đe dọa, ép buộc đối quan hệ tình dục để lấy bất kỳ lợi ích nào liên quan đến công việc, hoặc; hai là, những hành vi có tính chất tình dục không nhằm mục đích trao đổi, nhưng khiến môi trường làm việc trở nên khó chịu và bất an, gây tổn hại về thể chất, tinh thần, hiệu quả công việc và cuộc sống của người bị quấy rối. QRTD tại nơi làm việc được biểu hiện qua ba hình thức: (i) Hành vi mang tính thể chất; (ii) QRTD bằng lời nói, và; (iii) QRTD phi lời nói. Về thuật ngữ “*nơi làm việc*” được hiểu là bất cứ địa điểm nào mà người lao động (NLĐ) thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động (NSDLĐ), bao gồm cả những địa điểm hay không gian có liên quan đến công việc.

QRTD tại nơi làm việc tạo ra môi trường làm việc bất an, lo lắng, ảnh hưởng đến sự bình đẳng giữa NLĐ nam và nữ, gây

* ThS., Công ty Cổ phần Tập đoàn Hoa Sen.

ra những bất lợi nặng nề về thể chất, tinh thần của NLĐ, làm suy giảm chất lượng và năng suất lao động, ảnh hưởng đến hình ảnh, uy tín của doanh nghiệp. Tại Việt Nam, chưa có một thống kê chính thức nào về vấn đề này, tuy nhiên theo một nghiên cứu của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, có tới 78,2% nạn nhân là nữ giới bị QRTD tại nơi làm việc trong độ tuổi từ 18 đến 30¹. Phần lớn các nạn nhân chọn cách giữ im lặng và chỉ bắt đầu tìm kiếm sự giúp đỡ khi bị quấy rối nghiêm trọng trong thời gian dài. Đây là vấn đề đáng báo động và cần có giải pháp quyết liệt trong việc phòng ngừa và xử lý.

So với BLLĐ năm 2012, BLLĐ năm 2019 đã bổ sung nhiều quy định hơn trong vấn đề phòng, chống QRTD tại nơi làm việc, mặc dù vậy, vẫn không tránh khỏi những thiếu sót, bất cập. Mặt khác, các quy định của BLLĐ chủ yếu mới chỉ mang tính nguyên tắc, chưa được quy định cụ thể, rõ ràng nên trong việc áp dụng không tránh khỏi những vướng mắc. Do đó, việc hoàn thiện pháp luật về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc là rất cần thiết.

1. Một số bất cập trong việc phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Thứ nhất, thiếu hướng dẫn trong việc ban hành nội quy về phòng, chống và xử lý QRTD tại nơi làm việc

Nội quy lao động của đơn vị sử dụng lao động được ví như “đạo luật” riêng của

NSDLĐ². Thông qua nội quy lao động, NSDLĐ có quyền ban hành các quy định nhằm điều chỉnh xử sự của NLĐ và NLĐ phải nghiêm chỉnh chấp hành các quy định đó, trường hợp không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ các nghĩa vụ được giao thì phải chịu các biện pháp xử lý kỷ luật lao động.

Theo quy định tại Điều 118 BLLĐ năm 2019, NSDLĐ phải ban hành nội quy lao động. Hình thức của nội quy phụ thuộc vào quy mô của đơn vị sử dụng lao động, nếu sử dụng trên 10 NLĐ thì nội quy phải bằng văn bản, nếu sử dụng dưới 10 NLĐ thì không bắt buộc ban hành nội quy bằng văn bản nhưng phải thỏa thuận nội dung về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất trong hợp đồng lao động. Nội dung của nội quy không được trái với quy định của pháp luật lao động và các quy định khác của pháp luật. Ngoài việc giữ nguyên các nội dung cũ từ bộ luật trước đây, BLLĐ năm 2019 bổ sung thêm 03 nội dung mà nội quy lao động phải có, đó là: (i) Trường hợp được tạm thời chuyển NLĐ làm việc khác so với hợp đồng lao động; (ii) Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động, và; (iii) Phòng, chống và xử lý QRTD tại nơi làm việc.

Liên quan đến nội dung phòng, chống QRTD tại nơi làm việc, khoản 1 Điều 85 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định NSDLĐ phải ban hành nội quy hoặc phụ lục đính kèm nội quy để quy định nội dung cơ bản như sau: Nghiêm cấm hành vi QRTD tại nơi làm việc; quy định chi tiết, cụ thể về

¹ Mai Chi, *Quấy rối tình dục nơi làm việc: Cần chế tài đủ mạnh*, <https://nld.com.vn/cong-doan/quay-roi-tinh-duc-noi-lam-viec-can-che-tai-du-manh-20190327213038014.htm>, công bố ngày 28/3/2019, truy cập ngày 08/4/2023.

² Trường Đại học Luật Hà Nội, *Giáo trình Luật Lao động Việt Nam*, tập 1, Nxb. Công an nhân dân, Hà Nội, 2018, tr. 312.

các hành vi QRTD tại nơi làm việc phù hợp với tính chất, đặc điểm của công việc và nơi làm việc; trách nhiệm, thời hạn, trình tự, thủ tục xử lý nội bộ đối với hành vi QRTD tại nơi làm việc, bao gồm cả trách nhiệm, thời hạn, trình tự, thủ tục khiếu nại, tố cáo; giải quyết khiếu nại, tố cáo và các quy định có liên quan; hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với người thực hiện hành vi QRTD hoặc người tố cáo sai sự thật tương ứng với tính chất, mức độ của hành vi vi phạm; bồi thường thiệt hại cho nạn nhân và các biện pháp khắc phục hậu quả.

Phòng, chống QRTD tại nơi làm việc không phải là một vấn đề mới, trước đây BLLĐ năm 2012 cũng đã có những quy định về vấn đề này, tuy nhiên, mới chỉ dừng lại ở các quy định chung. Có thể nói, QRTD tại nơi làm việc là vấn đề khá “nhạy cảm” và khó tiếp cận để đặt ra các quy định nội bộ phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh của đơn vị sử dụng lao động. Với nhiều nội dung đòi hỏi tính chuyên môn, kỹ thuật cao như: Nhận diện hành vi QRTD phù hợp với đặc thù lĩnh vực hoạt động; phân định giữa hành vi quấy rối và hành vi giao tiếp thông thường; xây dựng quy trình, thủ tục xử lý đảm bảo tính logic, chặt chẽ... không phải đơn vị sử dụng lao động nào cũng có đủ khả năng thực hiện, đặc biệt là đối với các đơn vị có quy mô nhỏ, năng lực còn hạn chế. Trong khi đây là lần đầu tiên NSDLĐ phải xây dựng và ban hành các quy định về vấn đề này nhưng lại không có bất kỳ văn bản hướng dẫn nào làm cho nghĩa vụ của NSDLĐ càng khó thực hiện.

Năm 2015, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội đã phối hợp với Tổng Liên đoàn

Lao động Việt Nam và Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam ban hành “Bộ quy tắc ứng xử về QRTD tại nơi làm việc” (Bộ quy tắc) để hướng dẫn, hỗ trợ NSDLĐ và NLĐ xây dựng, lồng ghép vào nội quy, quy chế của đơn vị sử dụng lao động các biện pháp phòng, chống hành vi QRTD tại nơi làm việc. Tuy nhiên, Bộ quy tắc này ra đời trong bối cảnh BLLĐ năm 2012 vừa mới đặt nền tảng cho các vấn đề về QRTD tại nơi làm việc nên có nhiều nội dung hướng dẫn hoàn toàn mới, trong khi Bộ quy tắc không phải là văn bản quy phạm tính chất áp dụng bắt buộc, vì vậy, thực tế không có nhiều đơn vị sử dụng lao động quan tâm áp dụng. Đến nay, BLLĐ năm 2019 đã quy định cụ thể và chi tiết hơn về vấn đề này thì nội dung hướng dẫn của Bộ quy tắc lại hẹp hơn và có những nội dung không còn phù hợp. Như vậy, tính đến nay, trải qua hai BLLĐ và sau 08 năm ban hành Bộ quy tắc, vẫn chưa có một văn bản nào có thể hướng dẫn NSDLĐ xây dựng, triển khai các nội dung của BLLĐ về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc một cách đầy đủ, trọn vẹn. Do đó, cần nghiên cứu và sớm ban hành văn bản hướng dẫn NSDLĐ trong vấn đề này.

Thứ hai, không có chế tài xử lý NSDLĐ ban hành nội quy thiếu nội dung về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc

BLLĐ năm 2019 có hiệu lực từ ngày 01/01/2021, như vậy, các đơn vị sử dụng lao động đã ban hành nội quy lao động trước ngày này có trách nhiệm phải điều chỉnh, sửa đổi những nội dung cũ không còn phù hợp, đồng thời bổ sung các nội dung mới. Đối với các đơn vị sử dụng lao động ban

hành nội quy sau ngày này thì phải căn cứ quy định của BLLĐ và ban hành nội quy cho phù hợp. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, có những đơn vị sử dụng lao động tại thời điểm ban hành nội quy sau ngày BLLĐ năm 2019 có hiệu lực pháp luật nhưng không quy định nội dung về phòng, chống và xử lý QRTD tại nơi làm việc³, cũng có những đơn vị quy định nhưng lại rất sơ sài, thậm chí không quy định trình tự, thủ tục và các hình thức xử lý kỷ luật đối với hành vi QRTD tại nơi làm việc⁴. Những trường hợp này, NSDLĐ đã vi phạm nghĩa vụ mà pháp luật lao động đã quy định cho họ.

Trong khi đó, Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lại không có bất kỳ chế tài nào đối với NSDLĐ có hành vi ban hành, sử dụng nội quy không có đầy đủ nội dung theo quy định của BLLĐ. Việc thiếu vắng những nội dung cơ bản do pháp luật yêu cầu, đặc biệt là nội dung về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc có khả năng ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi của nạn nhân, đồng thời còn tạo điều kiện thuận lợi cho hành vi QRTD diễn ra tại đơn vị sử dụng lao động cũng như tạo ra những

“khoảng trống” trong nội quy khi không có căn cứ để xử lý kỷ luật NLD.

Như vậy, mặc dù pháp luật yêu cầu NSDLĐ ban hành nội quy lao động phải có đầy đủ các nội dung đã được quy định, nhưng nếu NSDLĐ không quy định hoặc quy định không đầy đủ các nội dung này thì cũng không phải chịu bất kỳ chế tài nào. Do đó, cần thiết phải xem xét lại vấn đề này để nâng cao tính tích cực của NSDLĐ trong việc ban hành nội quy lao động, đặc biệt trong vấn đề phòng, chống QRTD tại nơi làm việc.

Thứ ba, chưa quy định trách nhiệm của NSDLĐ khi xảy ra QRTD tại nơi làm việc

Pháp luật lao động hiện nay mới chỉ quy định về nghĩa vụ của NSDLĐ nhưng lại không đặt ra trách nhiệm của NSDLĐ khi để xảy ra QRTD tại nơi làm việc. Do đó, khi xảy ra QRTD tại nơi làm việc thì NSDLĐ không phải chịu bất cứ trách nhiệm nào ngay cả khi họ vi phạm các nghĩa vụ do pháp luật quy định. Nếu tiếp tục duy trì tình trạng này thì mặc dù có nhiều quy định nhưng cũng không thể buộc NSDLĐ phải cố gắng, nỗ lực, tích cực thực hiện nghĩa vụ của mình và như vậy các quy định vẫn chỉ “nằm trên giấy”.

Dưới góc độ lý luận, quan hệ lao động cá nhân là quan hệ mua bán hàng hóa sức lao động. Trong đó, NLD bán sức lao động để đổi lấy tiền công, tiền lương do NSDLĐ chi trả để nhận hàng. Tuy nhiên, sức lao động là hàng hóa đặc biệt, không thể tách rời khỏi NLD. Do đó, để sử dụng được hàng hóa này buộc NSDLĐ phải đưa NLD tham gia vào quá trình lao động thông qua việc tuyển dụng. Chính vì NLD chỉ bán sức lao động nên NSDLĐ phải đảm bảo các điều

³ Xem thêm: Công ty Cổ phần 473, *Nội quy lao động*, <http://www.jsc473.com.vn/Hinh/files/TinNoiBo/N%E1%BB%98NG%20QUY%20LAO%20%C4%90%E1%BB%98NG%20C%3%94NG%20TY%20C%E1%BB%94%20PH%E1%BA%A6N%20473.pdf>, công bố ngày 16/7/2021, truy cập ngày 17/4/2023.

⁴ Xem thêm: Công ty Cổ phần Đường sắt Phú Khánh, *Nội quy lao động*, <https://duongsatphukhanh.com.vn/Images/Product/N%E1%BB%99i%20quy%20lao%20%C4%91%E1%BB%99ng.pdf>, công bố ngày 02/6/2021, truy cập ngày 17/4/2023.

kiện để NLD chuyển giao sức lao động mà không bị ảnh hưởng, xâm phạm về sức khỏe, tính mạng, danh dự, nhân phẩm. Như vậy, một khi NLD bị xâm phạm bởi hành vi QRTD tại nơi làm việc đặt ra vấn đề NSDLĐ đã vi phạm thỏa thuận về việc bảo đảm các điều kiện an toàn cho NLD.

Về mặt thực tiễn, pháp luật lao động đặt ra nhiều nghĩa vụ cho NSDLĐ trong việc phòng, chống QRTD tại nơi làm việc. Cụ thể, theo quy định tại khoản 1 Điều 86 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP, NSDLĐ có các nghĩa vụ sau: (i) Thực hiện và giám sát việc thực hiện các quy định của pháp luật về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc; (ii) Tổ chức tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật và quy định về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc cho NLD; và (iii) Khi xuất hiện khiếu nại, tố cáo về hành vi QRTD tại nơi làm việc, NSDLĐ phải kịp thời ngăn chặn, xử lý và có biện pháp bảo vệ bí mật, danh dự, uy tín, nhân phẩm, an toàn cho nạn nhân bị QRTD, người khiếu nại, tố cáo và người bị khiếu nại, bị tố cáo. Nhìn chung, các nghĩa vụ này tập trung vào hai nhóm chính là nghĩa vụ phòng ngừa QRTD tại nơi làm việc và nghĩa vụ xử lý QRTD tại nơi làm việc. Chính vì vậy, khi NLD bị QRTD tại nơi làm việc có nhiều khả năng xuất phát từ việc không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ các nghĩa vụ phòng, chống QRTD tại nơi làm việc của NSDLĐ và thủ phạm đã lợi dụng những vi phạm này để thực hiện hành vi với nạn nhân. Do đó, việc xem xét trách nhiệm của NSDLĐ khi xảy ra QRTD tại nơi làm việc là hết sức cần thiết nhằm nâng cao nhận thức, trách nhiệm của NSDLĐ trong việc phát triển quan hệ lao động hài hòa, tạo môi trường làm việc lành mạnh và an toàn.

Tham khảo kinh nghiệm nước ngoài cho thấy, một số quốc gia đã đặt ra trách nhiệm của NSDLĐ khi xảy ra QRTD tại nơi làm việc nếu NSDLĐ đã vi phạm các nghĩa vụ trong việc phòng, chống và xử lý QRTD tại nơi làm việc.

Theo pháp luật Hoa Kỳ, nếu hành vi quấy rối tạo ra môi trường làm việc thù địch thì NSDLĐ phải chịu trách nhiệm, trừ trường hợp họ chứng minh được rằng đã ban hành và thực thi chính sách phòng, chống QRTD tại nơi làm việc và NLD khiếu nại đã không tận dụng được các cơ hội phòng ngừa hoặc khắc phục mà NSDLĐ đã cung cấp một cách hợp lý. Muốn chứng minh được điều này buộc NSDLĐ phải ban hành và thực hiện các chính sách phòng, chống QRTD tại nơi làm việc. Ngoài việc quy định bằng văn bản, NSDLĐ còn phải tuyên truyền, giáo dục, đào tạo định kỳ cho NLD về vấn đề này. Đồng thời, NSDLĐ phải điều tra một cách nhanh chóng và khách quan đối với các khiếu nại về QRTD và có hành động thích hợp nếu các khiếu nại đó được coi là hợp lý. Ngoài ra, NSDLĐ cũng có thể chịu trách nhiệm do việc QRTD gây ra bởi những người không phải NLD như khách hàng, nhà thầu... nếu NSDLĐ biết hoặc phải biết về hành động của người đó nhưng không thực hiện các biện pháp khắc phục thích hợp⁵.

Trong khi đó, pháp luật Philippines và Malaysia quy định theo hướng buộc

⁵ Xem thêm: Charles H. Fleischer, *Employment Law 101: Employer Liability for Sexual Harassment*, <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/behavioral-competencies/business-acumen/pages/employer-liability-for-sexual-harassment.aspx>, công bố ngày 22/8/2018, truy cập ngày 28/04/2023.

NSDLĐ phải chịu trách nhiệm do vi phạm nghĩa vụ xử lý QRTD tại nơi làm việc. Cụ thể, theo pháp luật Philippines, NSDLĐ phải liên đới chịu trách nhiệm về thiệt hại phát sinh do hành vi QRTD được thực hiện tại nơi làm việc nếu NSDLĐ đã được thông báo về hành vi đó bởi nạn nhân và không có hành động xử lý ngay lập tức⁶. Tại Malaysia, NSDLĐ nếu không điều tra các khiếu nại về QRTD hoặc không thông báo cho người khiếu nại về việc từ chối và lý do từ chối điều tra thì có thể phạm tội và sẽ phải chịu mức phạt lên đến 10.000 ringgit⁷. Tuy nhiên, kể từ ngày 01/01/2023 mức phạt này đã được nâng lên 50.000 ringgit (tương đương hơn 250 triệu đồng) theo pháp luật Malaysia⁸.

⁶ Điều 5 Luật Chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc năm 1995 của Philippines. (Nguyên văn: “*The employer or head of office, educational or training institution shall be solidarily liable for damages arising from the acts of sexual harassment committed in the employment, education or training environment if the employer or head of office, educational or training institution is informed of such acts by the offended party and no immediate action is taken thereon*”).

⁷ Điều 27 Đạo luật Việc làm (sửa đổi) năm 2012 (Đạo luật A1419) của Malaysia. (Nguyên văn: “*81F. Any employer who fails— (a) to inquire into complaints of sexual harassment under subsection 81B(1); (b) to inform the complainant of the refusal and the reasons for the refusal as required under subsection 81B(2); (c) to inquire into complaints of sexual harassment when directed to do so by the Director General under paragraph 81B(5)(a) or subsection 81D(2); or (d) to submit a report of inquiry into sexual harassment to the Director General under subsection 81D(2); Employment 91 commits an offence and shall, on conviction, be liable to a fine not exceeding ten thousand ringgit*”).

⁸ Điều 34 Đạo luật Việc làm (sửa đổi) năm 2022 (Đạo luật A1651) của Malaysia. (Nguyên văn: *Section 81f of the principal Act is amended by substituting for the words “ten thousand ringgit” the words “fifty thousand ringgit”*).

Thứ tư, thiếu cơ chế xử lý người thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc không phải là người lao động

Khoản 9 Điều 3 BLLĐ năm 2019 định nghĩa về QRTD tại nơi làm việc là: “*Hành vi có tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận. Nơi làm việc là bất kỳ nơi nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động*”.

Theo định nghĩa này, chủ thể trong QRTD tại nơi làm việc (bao gồm người thực hiện hành vi vi phạm và nạn nhân) không được xác định cụ thể mà luật chỉ sử dụng các thuật ngữ trung tính như “bất kỳ người nào”, “người khác”. Như vậy, dưới góc độ giới tính, người thực hiện hành vi và nạn nhân có thể là nam hoặc là nữ, không có sự phân biệt về giới tính, xu hướng tính dục hay bản dạng giới. Người QRTD và nạn nhân có thể là người khác giới hoặc người cùng giới⁹. Dưới góc độ mối quan hệ giữa người thực hiện hành vi và nạn nhân, có quan điểm cho rằng, “bất kỳ người nào” trong định nghĩa bao gồm NSDLĐ và NLĐ¹⁰. Quan điểm này theo hướng QRTD tại nơi làm việc phải phát sinh trong quan hệ lao động, do đó, chủ thể thực hiện hành vi và nạn nhân chỉ bao gồm NSDLĐ và NLĐ. Tuy nhiên, tại nơi làm việc, ngoài NSDLĐ và NLĐ còn có những đối tượng khác mặc

⁹ Phạm Thị Thúy Nga, *Quấy rối tình dục tại nơi làm việc trong pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam – Một số kiến nghị*, Tạp chí Nhà nước và pháp luật, số 12, 2016, tr. 51.

¹⁰ Trần Thị Thúy Lâm, Đỗ Thị Dung (đồng chủ biên), *Bình luận những điểm mới của Bộ luật Lao động năm 2019*, Nxb. Lao động, Hà Nội, 2021, tr. 45.

dù không tham gia vào quan hệ lao động nhưng để thực hiện công việc đòi hỏi NLĐ phải tiếp xúc, làm việc như khách hàng, đối tác, nhà thầu... Những đối tượng này hoàn toàn có thể gây ra hoặc bị ảnh hưởng bởi hành vi có tính chất tình dục không mong muốn tại nơi làm việc. Mặt khác, dưới góc độ văn bản pháp luật, BLLĐ không có bất cứ giới hạn nào trong việc xác định chủ thể trong QRTD tại nơi làm việc. Do đó, chủ thể trong QRTD tại nơi làm việc phải hiểu theo nghĩa rộng bao gồm tất cả mọi người không chỉ giới hạn các chủ thể trong quan hệ lao động. Đây cũng là quan điểm của nhiều tác giả¹¹.

Tuy nhiên, quy định của pháp luật lao động hiện nay mới chỉ mới tập trung vào nhóm đối tượng NLĐ với trường hợp điển hình là NLĐ thực hiện QRTD đối với NLĐ khác tại nơi làm việc. Như đã phân tích, người thực hiện hành vi và nạn nhân có thể là bất kỳ ai, bất kỳ người nào nhưng pháp luật chỉ mới dừng lại ở việc đặt ra chế tài cho nhóm duy nhất là NLĐ mà chưa quy định chế tài đối với nhóm người chủ sử dụng lao động hoặc khách hàng, nhà thầu... là chưa phù hợp. Khi hành vi QRTD tại nơi làm việc xảy ra và người thực hiện là chủ sử dụng lao động hoặc khách hàng, nhà thầu... của doanh nghiệp đối với NLĐ thì cơ chế xử lý những nhóm đối tượng này là gì? Ai có thẩm quyền giải quyết khiếu nại, tố cáo?

¹¹ Xem thêm: Nguyễn Thị Bích, Phạm Thùy Dương, *Một số kinh nghiệm quốc tế về hoàn thiện pháp luật liên quan đến nhận dạng hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc*, Tạp chí Tòa án nhân dân, số 2, 2021, tr. 34; Trần Thị Huyền Trang, *Quy định của BLLĐ năm 2019 về QRTD tại nơi làm việc và tác động đối với doanh nghiệp*, Tạp chí Dân chủ và Pháp luật, số 8, 2022, tr. 35.

Có thể căn cứ vào nội quy lao động để xử lý và yêu cầu bồi thường hay không? Những vấn đề này, quy định hiện nay của pháp luật lao động dường như vẫn đang “bỏ ngỏ”.

2. Kiến nghị hướng hoàn thiện pháp luật

Thứ nhất, cần sớm ban hành Bộ quy tắc ứng xử và Thông tư hướng dẫn chi tiết phòng, chống QRTD tại nơi làm việc

BLLĐ năm 2019 cũng như các Nghị định hướng dẫn thi hành đã tăng cường, bổ sung nhiều quy định, song do đặc thù của lĩnh vực, ngành nghề nên vẫn còn một số vấn đề văn bản luật không quy định cụ thể. Do đó, tác giả kiến nghị cơ quan nhà nước có thẩm quyền cần nghiên cứu, cập nhật các nội dung mới của BLLĐ năm 2019 và các văn bản dưới luật để nhanh chóng ban hành Bộ quy tắc ứng xử phòng, chống QRTD tại nơi làm việc mới nhằm hướng dẫn kỹ thuật giúp NSDLĐ và NLĐ thiết kế, xây dựng và ban hành nội quy, quy chế phù hợp với quy định pháp luật và đặc thù của đơn vị. Cùng với đó, cần tăng cường tuyên truyền, phổ biến, vận động các đơn vị sử dụng lao động nghiên cứu và áp dụng các nội dung của Bộ quy tắc vào thực tiễn đơn vị sử dụng lao động. Đồng thời, khuyến khích các đơn vị sử dụng lao động hàng năm cần thống kê tình hình phòng, chống QRTD tại nơi làm việc về: Số lượng vụ việc, hình thức của hành vi, mức độ quấy rối, các thiệt hại...

Về lâu dài, tác giả kiến nghị sau một thời gian triển khai, áp dụng Bộ nguyên tắc, trên cơ sở số liệu thống kê của đơn vị sử dụng lao động, của các hiệp hội ngành, nghề trên phạm vi cả nước về QRTD tại nơi làm việc, cần tiến hành tổng kết, đánh giá kết quả áp dụng, đồng thời lấy ý kiến của các

bên liên quan để ban hành Thông tư hướng dẫn chi tiết về vấn đề này. Nếu tiếp tục chỉ dừng lại ở việc ban hành Bộ quy tắc với những quy định mang tính khuyến nghị thì vẫn có khả năng lựa chọn không áp dụng. Vì vậy, việc ban hành một văn bản quy phạm pháp luật được xây dựng từ thực tiễn sẽ đảm bảo phù hợp khi áp dụng chung, đồng thời tăng cường tính chủ động của NSDLĐ trong việc ban hành các nội quy, quy chế lao động.

Thứ hai, bổ sung chế tài đối với hành vi sử dụng nội quy lao động không có nội dung về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc

Nội quy lao động là “đạo luật” của đơn vị sử dụng lao động, việc sử dụng nội quy lao động không có đầy đủ các nội dung theo quy định pháp luật không những chứa đựng nhiều rủi ro trong việc quản lý NLĐ của chủ sử dụng lao động mà còn có khả năng ảnh hưởng bất lợi đối với NLĐ trong việc xử lý kỷ luật lao động. Sự thiếu vắng các quy định nội bộ về phòng, chống và xử lý QRTD tại nơi làm việc một mặt tạo điều kiện cho hành vi xảy ra do không có khả năng nhận diện từ đó dẫn đến khó khăn trong việc áp dụng các hình thức xử lý kỷ luật lao động. Mặt khác, điều này cũng làm hạn chế khả năng bảo vệ NLĐ trước mỗi đe dọa bị QRTD cũng như bồi thường thiệt hại.

Mặc dù quy định pháp luật hiện hành đặt ra trách nhiệm đối với NSDLĐ trong việc ban hành nội quy nhưng lại chưa có quy định chế tài trong trường hợp nội quy được ban hành không có đầy đủ các nội dung được pháp luật yêu cầu, trong đó có nội dung quy định về phòng, chống và trình tự, thủ tục xử lý QRTD tại nơi làm việc. Do

đó, cần bổ sung chế tài trong trường hợp nội dung của nội quy lao động không có đầy đủ các nội dung được yêu cầu. Tác giả kiến nghị cần sửa đổi, bổ sung quy định Điều 19 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP về vi phạm quy định về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất với nội dung:

“2. *Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây: (...)*

d) Sử dụng nội quy lao động chưa có hiệu lực, đã hết hiệu lực hoặc không có đầy đủ các nội dung theo quy định của pháp luật”.

Thứ ba, quy định trách nhiệm của NSDLĐ khi để xảy ra QRTD tại nơi làm việc

Để vấn đề phòng, chống QRTD tại nơi làm việc thực sự đạt hiệu quả cần phải có sự nỗ lực phối hợp giữa NSDLĐ, NLĐ và tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở. Trong đó, NSDLĐ đóng vai trò chủ đạo trong việc thực hiện và giám sát thực hiện các biện pháp phòng ngừa và xử lý hành vi. Điều này đòi hỏi NSDLĐ phải tích cực, nỗ lực trong việc kiên quyết đấu tranh, không chấp nhận, bao che, dung túng cho hành vi tiêu cực xâm hại đến NLĐ cũng như môi trường làm việc lành mạnh của đơn vị. Muốn vậy, bên cạnh việc đặt ra các nghĩa vụ cho NSDLĐ cũng cần thiết phải xem xét trách nhiệm của họ trong việc để xảy ra QRTD tại đơn vị.

Việc đặt ra trách nhiệm này có tác dụng trong việc nâng cao nhận thức đồng thời tăng cường tính tích cực, chủ động của NSDLĐ trong việc phòng ngừa và xử lý hành vi QRTD tại nơi làm việc. NSDLĐ chỉ có thể từ chối trách nhiệm khi có thể chứng minh họ đã nghiêm túc thực hiện các nghĩa

vụ do pháp luật quy định nhưng không thể ngăn chặn được hành vi vi phạm xảy ra. Để chứng minh được điều này, đòi hỏi NSDLĐ không chỉ ban hành nội quy lao động có nội dung phòng, chống QRTD tại nơi làm việc mà còn phải nỗ lực thực hiện các nghĩa vụ khác như tuyên truyền, giáo dục, tập huấn định kỳ cho NLĐ cũng như nhanh chóng vận hành quy trình, thủ tục xử lý khi có khiếu nại, tố cáo về hành vi QRTD diễn ra tại đơn vị.

Về mức xử phạt, tác giả kiến nghị cần bổ sung khoản 3a Điều 11 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP với nội dung: “3a. Phạt tiền từ 30.000.000 đồng đến 60.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ các nghĩa vụ phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc”.

Thứ tư, trao quyền cho cơ quan nhà nước trong việc xử lý QRTD tại nơi làm việc ngoài phạm vi đơn vị sử dụng lao động

Chủ thể thực hiện hành vi và nạn nhân của QRTD tại nơi làm việc có thể là bất kỳ ai không chỉ giới hạn trong phạm vi quan hệ lao động. Trong trường hợp người thực hiện hành vi là chủ sử dụng lao động, khách hàng, đối tác... không phải là NLĐ của đơn vị sử dụng lao động rất khó để áp dụng quy trình, thủ tục được quy định trong nội quy lao động để xử lý cũng như yêu cầu bồi thường, khắc phục hậu quả. QRTD tại nơi làm việc không những ảnh hưởng trực tiếp đến quyền, lợi ích của NLĐ mà còn ảnh hưởng không tốt đến môi trường lao động, uy tín của đơn vị sử dụng lao động. Do vậy, việc giải quyết các khiếu nại, tố cáo liên quan đến vấn đề QRTD tại nơi làm việc khi vượt ra phạm vi nội bộ

thì cần phải được xử lý bởi một cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Liên quan đến QRTD tại nơi làm việc, Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đã ban hành Công ước số 190 về chấm dứt bạo lực và quấy rối năm 2019. Theo Công ước này, ILO khuyến nghị các quốc gia thành viên cần áp dụng các biện pháp phù hợp nhằm đảm bảo việc dễ dàng tiếp cận với các biện pháp xử lý, các cơ chế thủ tục báo cáo và giải quyết khiếu nại trong trường hợp xảy ra bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc, trong đó có việc xem xét quy định các cơ quan giải quyết khiếu nại ngoài nơi làm việc. Đồng thời, nên đảm bảo các cơ quan thanh tra lao động và các cơ quan hữu quan khác được trao quyền xử lý bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc khi thích hợp¹².

Hướng quy định này là hợp lý, việc giải quyết khiếu nại, tố cáo liên quan đến QRTD tại nơi làm việc không nên chỉ giới hạn trong phạm vi đơn vị sử dụng lao động mà cần được mở rộng thực hiện thông qua các cơ quan nhà nước có thẩm quyền, đặc biệt là thanh tra lao động khi vụ việc có liên quan đến các đối tượng là chủ sử dụng lao động hoặc những người không phải là nhân viên của đơn vị sử dụng lao động để tương thích với nội hàm của định nghĩa QRTD tại nơi làm việc cũng như tạo sự bình đẳng trong việc xử lý các khiếu nại, tố cáo liên quan đến vấn đề này. Mặc dù hiện nay Việt Nam chưa phê chuẩn tham gia Công ước số 190, tuy nhiên các nội dung gợi mở nêu trên rất đáng tham khảo trong việc hoàn thiện quy định pháp luật quốc gia.

¹² Điều 10 Công ước số 190 về chấm dứt bạo lực và quấy rối năm 2019 của ILO.