

PHÁP LUẬT VỀ CHỦ THỂ THỨ BA TRONG QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC: KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VÀ BÀI HỌC CHO VIỆT NAM

ThS.NCS. Nguyễn Thị Mùi

Học viện Thanh thiếu niên Việt Nam

muinguyen1012@gmail.com

Trịnh Châu Anh

trinhchauanh80@gmail.com

Vũ Thu Hiền

hsgsvth2110@gmail.com

Trần Minh Nguyệt

tranminhnguyet216@gmail.com

Tóm tắt: Quấy rối tình dục tại nơi làm việc là hành vi xâm phạm nghiêm trọng đến nhân phẩm, quyền con người và quyền được làm việc trong môi trường an toàn của người lao động. Trong bối cảnh môi trường làm việc ngày càng mở và đa dạng, các hành vi quấy rối tình dục không chỉ phát sinh trong quan hệ lao động nội bộ mà còn xuất hiện phổ biến từ chủ thể thứ ba. Tuy nhiên, pháp luật Việt Nam hiện nay vẫn chưa có những quy định rõ ràng và đầy đủ để điều chỉnh hiệu quả các hành vi quấy rối tình dục do chủ thể thứ ba thực hiện. Trên cơ sở phân tích cách tiếp cận pháp luật và thực tiễn xét xử của một số quốc gia, bài viết làm rõ xu hướng mở rộng phạm vi điều chỉnh đối với quấy rối tình dục do chủ thể thứ ba gây ra, đồng thời nhấn mạnh trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc phòng ngừa, phát hiện và xử lý các hành vi quấy rối ảnh hưởng đến môi trường làm việc. Từ đó, bài viết đề xuất một số bài học và định hướng hoàn thiện pháp luật Việt Nam nhằm mở rộng phạm vi bảo vệ và nâng cao hiệu quả bảo đảm quyền, lợi ích chính đáng của người lao động trong môi trường làm việc hiện đại.

Từ khóa: Chủ thể thứ ba; nơi làm việc; quấy rối tình dục; trách nhiệm pháp lý

LEGAL FRAMEWORKS GOVERNING THIRD-PARTY SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE: INTERNATIONAL EXPERIENCES AND IMPLICATIONS FOR VIETNAM

Abstract: Sexual harassment in the workplace constitutes a serious violation of human dignity, human rights, and the right of workers to work in a safe environment. In the context of increasingly open and diverse workplaces, sexual harassment does not only arise within internal employment relationships but also commonly originates from third parties. However, Vietnamese law currently lacks clear and comprehensive provisions to effectively regulate acts of sexual harassment committed by third parties. Based on an analysis of legal approaches and judicial practice in several jurisdictions, this article clarifies the trend toward expanding the regulatory scope of sexual harassment by third parties, while

emphasizing the responsibility of employers to prevent, detect, and address harassment that affects the working environment. Accordingly, the article proposes several lessons and directions for improving Vietnamese law in order to broaden the scope of protection and enhance the effectiveness of safeguarding the legitimate rights and interests of workers in the modern workplace.

Keywords: Third parties; workplace; sexual harassment; legal liability

Mã bài báo: JHS - 333

Ngày nhận bài sửa: 08/04/2026

Ngày nhận bài: 07/03/2026

Ngày duyệt đăng: 20/4/2026

Ngày nhận phản biện: 22/03/2026

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh môi trường lao động ngày càng đa dạng và mở rộng, tương tác trong công việc không chỉ diễn ra giữa người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ) mà còn với nhiều chủ thể khác như khách hàng, đối tác, nhà cung cấp dịch vụ hoặc người đến giao dịch. Thực tiễn cho thấy, một bộ phận không nhỏ thực hiện các hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc lại xuất phát từ những chủ thể thứ ba này, gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến danh dự, nhân phẩm, sức khỏe tâm lý của NLĐ cũng như môi trường làm việc an toàn và bình đẳng. Mặc dù pháp luật Việt Nam hiện nay đã bước đầu ghi nhận và điều chỉnh hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc nhưng vẫn còn những khoảng trống nhất định trong việc xác định phạm vi và cơ chế xử lý đối với hành vi do chủ thể thứ ba thực hiện. Điều này đặt ra yêu cầu cần nghiên cứu một cách hệ thống về vấn đề này nhằm góp phần hoàn thiện khung pháp lý bảo vệ NLĐ. Bài viết tập trung phân tích các quy định pháp luật của một số quốc gia và tiêu chuẩn quốc tế về quấy rối tình dục từ chủ thể thứ ba trong môi trường làm việc, từ đó làm rõ những hạn chế trong pháp luật Việt Nam hiện hành và đề xuất một số định hướng, giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về vấn đề này.

2. Cơ sở lý luận về chủ thể thứ ba trong quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Trong nghiên cứu về quấy rối tình dục tại nơi làm việc, bên cạnh NSDLĐ và NLĐ vốn là hai chủ thể trung tâm của quan hệ lao động (QHLĐ) truyền thống thì hiện nay, sự xuất hiện của khái niệm chủ thể thứ ba trong hành vi quấy rối tình dục ngày càng rõ nét. Trên thực tế, quấy rối tình dục tại nơi làm việc không chỉ phát sinh trong các mối quan hệ nội bộ của tổ chức, mà còn có thể xuất phát từ những cá nhân không có QHLĐ trực tiếp, song vẫn hiện diện và tương tác thường xuyên trong môi trường làm việc. Theo khảo

sát năm 2023 do TUC (Trade Union Confederation - Liên đoàn Công đoàn châu Âu) công bố với hơn 1.000 phụ nữ tham gia, 39% các vụ việc quấy rối gần đây được xác định do bên thứ ba gây ra, thay vì đồng nghiệp trong nội bộ tổ chức. Xu hướng này đặc biệt rõ ở nhóm phụ nữ trẻ, với 52% phụ nữ từ 18-34 tuổi cho biết từng bị quấy rối bởi khách hàng, đối tác hoặc các cá nhân bên ngoài tổ chức (UNISON, 2024, p.6). Đồng thời, tỷ lệ báo cáo về hành vi quấy rối còn hạn chế đáng kể, phản ánh những rào cản trong cơ chế bảo vệ tại nơi làm việc. Những số liệu này cho thấy, quấy rối do chủ thể thứ ba không còn là hiện tượng cá biệt, mà đã trở thành một nguy cơ hiện hữu trong môi trường lao động hiện đại, thúc đẩy sự điều chỉnh trong cách tiếp cận pháp lý. Trước bối cảnh đó, khái niệm quấy rối tình dục do chủ thể thứ ba thực hiện đã từng được ghi nhận ở mức độ nhất định trong pháp luật lao động của một số quốc gia, qua đó phản ánh bước đầu sự mở rộng phạm vi tiếp cận đối với vấn đề này.

Tuy nhiên, trước những biến đổi phức tạp của môi trường làm việc và nguy cơ gia tăng các hành vi quấy rối từ bên ngoài tổ chức, cách tiếp cận pháp lý đã có những điều chỉnh kịp thời thông qua việc nhấn mạnh nghĩa vụ phòng ngừa quấy rối tình dục. Theo hướng dẫn của Equality and Human Rights Commission (EHRC, 2020), nghĩa vụ này không chỉ giới hạn trong phạm vi các mối quan hệ nội bộ của tổ chức, mà còn bao gồm việc NSDLĐ phải thực hiện các biện pháp hợp lý nhằm ngăn chặn hành vi quấy rối tình dục phát sinh từ chủ thể thứ ba. Điều này cho thấy dù trách nhiệm pháp lý trực tiếp có thể không được thiết lập một cách rõ ràng như trước, nhưng vai trò và nghĩa vụ bảo vệ môi trường làm việc an toàn của NLĐ vẫn được nhấn mạnh trong bối cảnh bị quấy rối tình dục bởi bên thứ ba.

Quấy rối tình dục bởi chủ thể thứ ba được hiểu là những hành vi mang tính tình dục không mong muốn

do một người bên ngoài tổ chức thực hiện, nhưng có ảnh hưởng trực tiếp đến môi trường làm việc và đời sống nghề nghiệp của người bị quấy rối. Loại quấy rối này có thể biểu hiện dưới nhiều hình thức, bao gồm những lời bình luận không phù hợp, những hành động đụng chạm thân thể hoặc các hành vi không mong muốn khác (Poulos LoPiccolo, 2025). Điểm chung của các trường hợp này là người thực hiện hành vi không thuộc tổ chức, song vẫn có khả năng gây ra tổn hại nghiêm trọng đến nhân phẩm và sự an toàn tinh thần của NLD. Việc nhận diện và xây dựng khái niệm chủ thể thứ ba trong hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc cho thấy sự cần thiết phải tiếp cận vấn đề này dựa trên sự phát triển của môi trường làm việc và hậu quả của hành vi, thay vì chỉ dựa trên mối QHLD hình thức. Quấy rối tình dục trong các trường hợp này không đơn thuần là vấn đề vi phạm kỷ luật nội bộ hay nghĩa vụ hợp đồng, mà là hành vi xâm hại nhân phẩm con người, đòi hỏi phải được nhìn nhận và xử lý trong một khuôn khổ pháp lý rộng và linh hoạt hơn.

Hành vi quấy rối tình dục do chủ thể thứ ba thực hiện tại nơi làm việc mang những đặc điểm pháp lý riêng, cụ thể:

Một là, chủ thể thực hiện hành vi quấy rối tình dục không có mối QHLD trực tiếp với nạn nhân. Việc xác định quấy rối bởi bên thứ ba có thể gặp khó khăn do tính chất đa dạng của những cá nhân này, những người có thể không liên quan trực tiếp đến công ty. Các nhà tuyển dụng có thể thực hiện các biện pháp như tiến hành điều tra kỹ lưỡng khi có khiếu nại về quấy rối, ghi lại các sự việc liên quan đến bên thứ ba và cung cấp các kênh để nhân viên báo cáo hành vi đó một cách bí mật (Jonny Law, 2024).

Hai là, mặc dù được thực hiện bởi các chủ thể ngoài tổ chức, hành vi quấy rối tình dục này có khả năng gây ảnh hưởng trực tiếp đến môi trường làm việc. Những hành vi mang tính tình dục không mong muốn không chỉ xâm phạm đến nhân phẩm và sự an toàn tinh thần của cá nhân bị quấy rối, mà còn góp phần tạo ra môi trường làm việc thù địch, làm suy giảm hiệu suất lao động và ảnh hưởng tiêu cực đến trật tự, kỷ cương trong tổ chức. Vì vậy, đây không đơn thuần là vấn đề cá nhân giữa nạn nhân và chủ thể thứ ba, mà là vấn đề có liên quan mật thiết đến sự an toàn của môi trường lao động nói chung.

Ba là, việc xác định trách nhiệm do chủ thể thứ ba thực hiện hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc khá

phức tạp. Bởi lẽ, do chủ thể thực hiện hành vi không thuộc quyền quản lý trực tiếp của NSDLĐ, việc phân định trách nhiệm giữa cá nhân vi phạm và tổ chức nơi xảy ra hành vi quấy rối tình dục gặp nhiều khó khăn. Trong Đạo luật Bình đẳng năm 2010 của Vương quốc Anh từng quy định trách nhiệm của NSDLĐ đối với hành vi quấy rối do bên thứ ba gây ra khi hành vi này xảy ra lặp lại và không được can thiệp kịp thời. Tuy nhiên, các quy định này đã bị bãi bỏ vào năm 2013 do lo ngại về việc mở rộng trách nhiệm pháp lý quá mức, dẫn đến việc pháp luật trong một thời gian dài không còn thiết lập cơ chế trách nhiệm riêng đối với NSDLĐ trong các trường hợp quấy rối tình dục do bên thứ ba gây ra (Amy Wren, 2025). Điều này đặt ra yêu cầu phải làm rõ nghĩa vụ trong việc phòng ngừa và xử lý của NSDLĐ trước các nguy cơ quấy rối phát sinh từ bên ngoài, nhằm bảo đảm quyền lợi cho NLD.

Bốn là, hành vi quấy rối tình dục do chủ thể thứ ba thực hiện đa dạng về hình thức bao gồm cả hành vi trực tiếp và gián tiếp, diễn ra trong không gian vật lý của nơi làm việc hoặc thông qua các phương tiện điện tử. Sự đa dạng này khiến việc nhận diện và chứng minh hành vi quấy rối trở nên khó khăn hơn, đồng thời đòi hỏi một cách tiếp cận pháp lý linh hoạt và toàn diện.

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết được thực hiện theo định hướng nghiên cứu khoa học pháp lý, kết hợp giữa nghiên cứu lý luận, nghiên cứu quy phạm và nghiên cứu so sánh pháp luật.

Trước hết, bài viết sử dụng phương pháp phân tích và tổng hợp tài liệu nhằm thu thập, hệ thống hóa và xử lý các nguồn tư liệu có liên quan đến chủ đề nghiên cứu. Các tài liệu được khai thác bao gồm văn bản quy phạm pháp luật của Việt Nam, văn bản pháp luật quốc tế và quốc gia, án lệ, tài liệu hướng dẫn của các cơ quan chuyên môn. Trên cơ sở đó, bài viết làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản như: khái niệm chủ thể thứ ba trong quấy rối tình dục tại nơi làm việc, đặc điểm pháp lý của hành vi quấy rối do chủ thể thứ ba thực hiện, xu hướng mở rộng phạm vi bảo vệ NLD trong môi trường làm việc hiện đại.

Tiếp theo, bài viết sử dụng phương pháp phân tích quy phạm pháp luật để nghiên cứu nội dung, phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng của các quy định pháp luật có liên quan. Đối với pháp luật Việt Nam, trọng tâm phân tích được đặt vào Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2019 và các quy định hướng dẫn liên quan đến quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Thông qua

việc phân tích các quy định về phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng, khái niệm quấy rối tình dục tại nơi làm việc và trách nhiệm của các chủ thể trong QHLD, bài viết đánh giá mức độ ghi nhận của pháp luật Việt Nam đối với hành vi quấy rối do chủ thể thứ ba thực hiện. Phương pháp này cho phép chỉ ra những điểm tiến bộ bước đầu trong lập pháp, đồng thời nhận diện các khoảng trống, sự thiếu thống nhất và những hạn chế trong cách xác định địa vị pháp lý, trách nhiệm pháp lý và cơ chế xử lý đối với các chủ thể bên ngoài QHLD nhưng có tác động trực tiếp đến môi trường làm việc.

Bên cạnh đó, bài viết sử dụng phương pháp so sánh luật học để đối chiếu pháp luật Việt Nam với pháp luật của một số quốc gia tiêu biểu, cụ thể là Hoa Kỳ và Singapore. Việc lựa chọn hai hệ thống pháp luật này xuất phát từ chỗ đây là những mô hình có cách tiếp cận tương đối điển hình nhưng không hoàn toàn giống nhau trong việc xử lý hành vi quấy rối tình dục do chủ thể thứ ba thực hiện. Việc so sánh được thực hiện trên các phương diện như: cách xác định chủ thể thực hiện hành vi quấy rối; phạm vi điều chỉnh của pháp luật; cách thiết kế trách nhiệm pháp lý; cơ chế bảo vệ nạn nhân và khả năng xử lý các trường hợp quấy rối xảy ra ngoài cấu trúc QHLD truyền thống. Từ việc đối chiếu đó, bài viết rút ra những điểm tương đồng, khác biệt và những giá trị tham khảo có thể vận dụng vào quá trình hoàn thiện pháp luật Việt Nam.

Ngoài ra, bài viết còn sử dụng phương pháp phân tích án lệ nhằm làm rõ cách thức pháp luật được áp dụng trong thực tiễn xét xử. Cụ thể, bài viết tập trung phân tích vụ án Lockard v. Pizza Hut, Inc. như một trường hợp tiêu biểu cho việc xác định trách nhiệm của NSDLĐ đối với hành vi quấy rối tình dục do khách hàng là chủ thể thứ ba thực hiện. Việc nghiên cứu trường hợp điển hình này giúp bổ sung cơ sở thực tiễn cho những nhận định lý luận, đồng thời tạo tiền đề để kiến nghị sâu hơn về nghĩa vụ phòng ngừa, can thiệp và bảo vệ NLĐ trong môi trường làm việc có sự tham gia của nhiều chủ thể khác nhau.

Trên cơ sở kết hợp các phương pháp nêu trên, bài viết hướng tới việc làm sáng tỏ bản chất pháp lý của chủ thể thứ ba trong quấy rối tình dục tại nơi làm việc, từ đó chỉ ra những hạn chế trong pháp luật Việt Nam hiện hành và đề xuất định hướng hoàn thiện pháp luật theo hướng mở rộng phạm vi bảo vệ NLĐ, làm rõ trách nhiệm của NSDLĐ và tăng cường hiệu quả bảo đảm quyền con người trong lĩnh vực lao động.

4. Pháp luật của một số quốc gia về chủ thể thứ ba trong quấy rối tình dục tại nơi làm việc và thực tiễn xét xử

4.1. Quy định pháp luật của một số quốc gia về chủ thể thứ ba trong quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc là hiện tượng mang tính phổ biến trên phạm vi toàn cầu, với tỷ lệ nạn nhân ở mức đáng báo động tại nhiều quốc gia. Tại Hoa Kỳ, 31% lao động nữ và 7% lao động nam cho biết đã từng trải qua hành vi này. Ở châu Âu, tỷ lệ nữ giới bị quấy rối dao động từ 40% đến 50%, trong đó riêng tại Ý, 55,4% phụ nữ trong độ tuổi 14-49 từng ghi nhận trải nghiệm tương tự (VBCWE, 2020). Những con số này phản ánh không chỉ mức độ lan rộng của hành vi quấy rối tình dục mà còn cho thấy tính chất ngày càng phức tạp của nó, khi hành vi có thể phát sinh không chỉ trong nội bộ QHLD mà còn từ khách hàng, đối tác hoặc các chủ thể thứ ba khác.

Trước thực tiễn đó, nhiều quốc gia đã từng bước hoàn thiện khuôn khổ pháp lý theo hướng mở rộng phạm vi bảo vệ NLĐ, đồng thời làm rõ nghĩa vụ phòng ngừa và cơ chế trách nhiệm của NSDLĐ đối với các hành vi quấy rối do bên thứ ba thực hiện. Nhóm nghiên cứu lựa chọn Hoa Kỳ và Singapore làm các quốc gia tiêu biểu để phân tích, bởi đây là hai hệ thống pháp luật điển hình với cách tiếp cận khác nhau về chủ thể thứ ba trong quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Việc phân tích các mô hình này không chỉ giúp làm rõ xu hướng lập pháp quốc tế trong xử lý quấy rối tình dục do chủ thể thứ ba tại nơi làm việc, mà còn cung cấp cơ sở so sánh quan trọng cho việc hoàn thiện pháp luật Việt Nam trong lĩnh vực này.

Pháp luật Hoa Kỳ

Pháp luật Hoa Kỳ tiếp cận vấn đề quấy rối tình dục tại nơi làm việc trong mối liên hệ chặt chẽ với quy định về phân biệt đối xử trong lao động, đặc biệt thông qua Phần 1604, Tiêu đề 29 của Bộ luật Quy định Liên bang (Title 29 CFR Part 1604), (Chính phủ Liên bang, 1980) hướng dẫn thi hành Tiêu đề VII Đạo luật Dân quyền năm 1964 (Title VII of the Civil Rights Act 1964). Theo §1604.11(a) của Bộ luật này, quấy rối tình dục được xác định là một dạng hành vi phân biệt đối xử trên cơ sở giới tính và do đó bị coi là hành vi vi phạm pháp luật lao động liên bang.

Pháp luật Hoa Kỳ không giới hạn phạm vi quấy rối tình dục trong các mối quan hệ nội bộ giữa NLĐ với NSDLĐ hoặc giữa các NLĐ với nhau. Tại §1604.11(e)

của Bộ luật Quy định Liên bang, pháp luật Hoa Kỳ đã thừa nhận một cách rõ ràng trách nhiệm pháp lý của NSDLĐ đối với hành vi quấy rối tình dục do chủ thể thứ ba thực hiện, bao gồm các cá nhân không tồn tại mối QHLD như khách hàng, đối tác hoặc nhà cung cấp. Theo đó, NSDLĐ có thể phải chịu trách nhiệm nếu họ biết hoặc “đáng lẽ phải biết” về hành vi quấy rối do các chủ thể này gây ra mà không kịp thời áp dụng các biện pháp khắc phục thích hợp. Việc sử dụng tiêu chí “biết hoặc đáng lẽ phải biết” phản ánh quan điểm rằng trách nhiệm của NSDLĐ không chỉ phát sinh khi có hành vi quấy rối trực tiếp từ phía mình hoặc từ nhân viên thuộc quyền quản lý, mà còn phát sinh từ nghĩa vụ duy trì một môi trường làm việc an toàn, không có quấy rối, kể cả trước các nguy cơ đến từ bên ngoài tổ chức. Bên cạnh đó, §1604.11(e) Bộ luật này cũng cho thấy cách tiếp cận linh hoạt của pháp luật Hoa Kỳ khi yêu cầu cơ quan có thẩm quyền xem xét mức độ kiểm soát thực tế của NSDLĐ đối với chủ thể thứ ba và các trách nhiệm pháp lý khác liên quan đến hành vi của các chủ thể này.

Không chỉ vậy, pháp luật Hoa Kỳ còn quy định Ủy ban Cơ hội việc làm bình đẳng là cơ quan chuyên trách có thẩm quyền xác định hành vi cáo buộc có đủ yếu tố cấu thành quấy rối tình dục hay không thông qua việc xem xét hồ sơ và toàn bộ các tình huống chẳng hạn như bản chất hành vi, bối cảnh xảy ra tại §1604.11(b) của Bộ luật Liên bang Hoa Kỳ.

Có thể thấy, quy định của Hoa Kỳ thể hiện một bước tiến quan trọng trong việc thừa nhận và xử lý quấy rối tình dục do chủ thể thứ ba thực hiện tại nơi làm việc. Thông qua việc gán trách nhiệm của NSDLĐ với nghĩa vụ phòng ngừa và khắc phục, pháp luật Hoa Kỳ đã góp phần mở rộng phạm vi bảo vệ đối với NLĐ, đồng thời phản ánh nhận thức rằng quấy rối tình dục là một hành vi xâm hại nhân phẩm con người, có thể phát sinh từ nhiều chủ thể khác nhau trong môi trường làm việc hiện đại.

Pháp luật Singapore

Trong khi pháp luật Hoa Kỳ tiếp cận vấn đề quấy rối tình dục do chủ thể thứ ba thông qua việc gán trách nhiệm của NSDLĐ với nghĩa vụ phòng ngừa và khắc phục, thì pháp luật Singapore lại lựa chọn cách tiếp cận trực tiếp hơn khi tập trung vào hành vi quấy rối và hậu quả pháp lý đối với nạn nhân, không phụ thuộc vào địa vị pháp lý hay QHLD giữa các bên. Theo quy định của khoản 1 Điều 3 Đạo luật Bảo vệ chống Quấy

rối (Protection from Harassment Act - POHA), hành vi cố ý gây quấy rối, báo động hoặc đau khổ có thể do bất kỳ cá nhân hoặc tổ chức nào thực hiện đối với “người mục tiêu”, miễn là hành vi đó gây ra hậu quả quấy rối trên thực tế. Quy định này cho phép pháp luật Singapore bao quát cả các hành vi quấy rối tình dục do chủ thể thứ ba như khách hàng, người sử dụng dịch vụ hoặc các cá nhân bên ngoài tổ chức gây ra trong môi trường làm việc.

Một điểm đáng chú ý là trong khoản 1 Điều 3 Đạo Luật này, pháp luật Singapore không yêu cầu chủ thể bị quấy rối phải có QHLD trực tiếp với người thực hiện hành vi, cũng không đòi hỏi hành vi quấy rối phải xảy ra trong khuôn khổ nội bộ của tổ chức. Chỉ cần hành vi mang tính đe dọa, lăng mạ, xúc phạm hoặc công bố thông tin nhận dạng được thực hiện với ý định gây quấy rối và dẫn đến hậu quả nghiêm trọng thì trách nhiệm pháp lý có thể được đặt ra. Điều này tạo cơ sở pháp lý để xử lý các trường hợp quấy rối tình dục do chủ thể thứ ba thực hiện, kể cả trong những tình huống quấy rối gián tiếp thông qua mạng xã hội hoặc các phương tiện liên lạc khác. Bên cạnh đó, điều khoản này nhấn mạnh yếu tố ý định chủ quan của người thực hiện hành vi và hậu quả thực tế đối với nạn nhân thay vì địa vị pháp lý của các bên. Cách tiếp cận này phản ánh quan điểm coi quấy rối tình dục là hành vi xâm hại nhân phẩm con người nói chung, không phụ thuộc vào việc người thực hiện hay người bị quấy rối có phải là NLĐ hay không.

Cùng với đó, theo khoản 2 Điều 3 Đạo luật Bảo vệ chống quấy rối, bất kỳ cá nhân hoặc tổ chức nào vi phạm quy định đều có thể bị truy cứu trách nhiệm hình sự với hình phạt tiền không quá 5000 đô la hoặc phạt tù không quá 6 tháng hoặc cả hai. Quy định này thể hiện cách tiếp cận xử lý trực tiếp chủ thể thực hiện hành vi, bao gồm cả chủ thể thứ ba, thay vì chỉ xử lý thông qua quan hệ lao động. Nhờ đó, các đối tượng như khách hàng, đối tác hoặc người ngoài tổ chức khi có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc đều phải chịu chế tài pháp lý rõ ràng và mang tính răn đe cao. Đối với NSDLĐ, mặc dù không phải là chủ thể trực tiếp bị áp dụng chế tài theo quy định này, nhưng trong thực tiễn họ vẫn có trách nhiệm bảo đảm môi trường làm việc an toàn và có thể phải chịu trách nhiệm pháp lý gián tiếp nếu không có biện pháp phòng ngừa hoặc xử lý phù hợp khi xảy ra quấy rối.

Về thẩm quyền xử lý, các hành vi vi phạm theo

khoản 2 Điều này được đặt dưới sự giải quyết của các cơ quan nhà nước có thẩm quyền, chủ yếu là Tòa án và cơ quan thực thi pháp luật. Cách tiếp cận này khẳng định, QRTD không chỉ là vấn đề thuộc phạm vi quản lý nội bộ của doanh nghiệp mà còn là một hành vi vi phạm pháp luật, cần được xử lý thông qua các thiết chế công quyền, đặc biệt trong bối cảnh có sự tham gia của các chủ thể bên ngoài quan hệ lao động.

Đối với NLĐ bị quấy rối, pháp luật Singapore thiết lập bảo vệ thông qua quy định tại Điều 3 Đạo luật này như đã phân tích trên, nhờ đó nạn nhân có thể yêu cầu truy cứu trách nhiệm hình sự đối với người thực hiện hành vi quấy rối, khởi kiện dân sự để yêu cầu bồi thường thiệt hại hoặc thực hiện cả hai biện pháp trên. Đáng chú ý, việc không đặt điều kiện về sự tồn tại của quan hệ lao động giữa các bên đã mở rộng khả năng tiếp cận công lý cho NLĐ, đặc biệt trong các trường hợp hành vi quấy rối xuất phát từ chủ thể thứ ba như khách hàng hoặc đối tác.

Từ việc phân tích pháp luật Hoa Kỳ và Singapore có thể thấy, mặc dù cách tiếp cận và kỹ thuật lập pháp có sự khác biệt, cả hai hệ thống pháp luật đều thừa nhận thực tiễn quấy rối tình dục tại nơi làm việc không chỉ phát sinh trong các mối QHLD truyền thống mà còn có thể xuất phát từ các chủ thể thứ ba. Việc mở rộng phạm vi điều chỉnh theo hướng này góp phần khắc phục những khoảng trống pháp lý, đồng thời phản ánh xu hướng chung trong pháp luật lao động hiện đại là đặt trọng tâm vào bảo vệ môi trường làm việc an toàn và nhân phẩm của NLĐ, thay vì chỉ giới hạn ở khuôn khổ QHLD.

4.2. Thực tiễn xét xử về chủ thể thứ ba trong quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Bên cạnh các quy định pháp luật, thực tiễn xét xử đóng vai trò quan trọng trong việc làm rõ phạm vi trách nhiệm của các chủ thể liên quan đến hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, đặc biệt là trong các trường hợp quấy rối do chủ thể thứ ba thực hiện.

Từ góc độ thực tiễn xét xử tại Hoa Kỳ, vụ án *Rena Lockard kiện Pizza Hut (A&M Food Service)* (như trích dẫn ở Justia - U.S. Law, 1998) về hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc là minh chứng điển hình cho việc Tòa án mở rộng trách nhiệm của NSDLĐ đối với hành vi quấy rối tình dục do khách hàng tức chủ thể thứ ba thực hiện. Trong vụ việc này, Lockard, một nữ nhân viên phục vụ quán ăn đã phản ánh với quản lý về việc không muốn phục vụ một nhóm khách hàng

đã từng có hành vi quấy rối mình. Tuy nhiên, quản lý ca vẫn chỉ đạo cô phục vụ, Lockard đã chịu đựng sự làm phiền của khách hàng thông qua câu hỏi mang tính khiếm nhã và hành động kéo tóc. Lúc này, cô liên báo với ông Jack nhưng ông ta từ chối bố trí người thay dù cô đã đề nghị. Khi Lockard buộc phải quay trở lại để phục vụ bàn khách đó thì hành vi quấy rối đã chuyển thành xâm phạm thân thể nghiêm trọng, vị khách hàng đã túm tóc và trực tiếp động chạm đến cơ thể của cô, gây tổn thương tâm lý khiến cô buộc phải nghỉ việc. Tòa án Liên bang khu vực thứ mười kết luận, Pizza Hut (thông qua đơn vị vận hành A&M Food Service) chịu trách nhiệm theo Tiêu đề VII Đạo luật Dân quyền 1964 vì đã không thực hiện nghĩa vụ bảo vệ NLĐ trước hành vi quấy rối của khách hàng - tức chủ thể thứ ba. Tòa xác định ông Jack là “nhân sự quản lý”, có thẩm quyền điều hành môi trường làm việc và một khi ông đã biết về hành vi quấy rối nhưng không có biện pháp can thiệp hợp lý (như đổi người phục vụ hoặc yêu cầu khách rời đi), việc “không hành động” đó khiến NSDLĐ phải chịu trách nhiệm. Cụ thể, Tòa án áp dụng tiêu chuẩn trách nhiệm dựa trên lỗi, theo đó NSDLĐ phải chịu trách nhiệm khi biết hoặc đáng lẽ phải biết về hành vi quấy rối nhưng không thực hiện các biện pháp phòng ngừa, chấm dứt hoặc khắc phục kịp thời. Trên cơ sở đó, bản án buộc A&M Food Service bồi thường cho nguyên đơn khoảng 200.000 USD thiệt hại, qua đó khẳng định rõ trách nhiệm dân sự của NSDLĐ trong việc không đảm bảo môi trường làm việc an toàn. Bản án khẳng định một nguyên tắc quan trọng về việc NSDLĐ có thể bị liên đới trách nhiệm khi để xảy ra quấy rối tình dục từ phía khách hàng nếu họ biết hoặc phải biết về sự việc nhưng không có biện pháp ngăn chặn kịp thời. Đây là một trong những án lệ tiêu biểu về trách nhiệm của NSDLĐ đối với hành vi quấy rối từ bên thứ ba.

Từ vụ việc *Lockard v. Pizza Hut, Inc.*, 162 F.3d 1062 (10th Cir. 1998), Tòa án không chỉ dừng lại ở việc xử lý hậu quả của một vụ việc cụ thể, mà còn định hình một chuẩn mực pháp lý mang tính phòng ngừa đối với NSDLĐ. Nghĩa vụ bảo vệ NLĐ không còn bị hiểu theo nghĩa thụ động là “chỉ can thiệp khi sự việc đã xảy ra”, mà được mở rộng thành trách nhiệm chủ động nhận diện nguy cơ và triển khai biện pháp hợp lý ngay khi đã hoặc phải có khả năng biết về hành vi quấy rối. Cách tiếp cận này có ý nghĩa đặc biệt trong bối cảnh quấy rối được thực hiện bởi chủ thể thứ ba,

bởi những người không chịu sự quản lý trực tiếp của doanh nghiệp nhưng lại tác động trực tiếp đến môi trường làm việc. Đồng thời, bản án cũng nhấn mạnh vai trò trung tâm của đội ngũ quản lý trong việc bảo đảm môi trường làm việc an toàn, sự thờ ơ hoặc chậm trễ của họ không chỉ gây tổn hại cho nạn nhân mà còn dẫn đến trách nhiệm pháp lý cho NSDLĐ. Có thể khẳng định án lệ này không chỉ bảo vệ quyền và nhân phẩm NLĐ, mà còn góp phần củng cố nguyên tắc về mọi hành vi quấy rối tình dục có liên hệ với môi trường làm việc đều phải được doanh nghiệp chủ động ngăn chặn, bất kể chủ thể thực hiện là ai. Đây là bài học quan trọng đối với các hệ thống pháp luật hiện đại khi xem xét trách nhiệm pháp lý đối với hành vi quấy rối tình dục từ bên thứ ba. Đồng thời, cũng là cơ sở thực tiễn quan trọng để khẳng định, quấy rối tình dục do chủ thể thứ ba thực hiện cần được nhìn nhận như một rủi ro pháp lý mà NSDLĐ có nghĩa vụ nhận diện và quản lý, qua đó góp phần hoàn thiện cách tiếp cận pháp luật đối với vấn đề quấy rối tình dục tại nơi làm việc tại Việt Nam.

5. Thực trạng pháp luật Việt Nam về chủ thể thứ ba trong quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Trong hệ thống pháp luật Việt Nam hiện hành, quấy rối tình dục tại nơi làm việc được điều chỉnh chủ yếu trong khuôn khổ pháp luật lao động, với trọng tâm là BLLĐ năm 2019. Việc phân tích các quy định mang tính nền tảng của BLLĐ năm 2019, trước hết là Điều 1 về phạm vi điều chỉnh, có ý nghĩa quan trọng nhằm làm rõ mức độ bao quát của pháp luật Việt Nam đối với hiện tượng quấy rối tình dục tại nơi làm việc trong bối cảnh các QHLD ngày càng đa dạng và phức tạp, đặc biệt những vấn đề liên quan đến chủ thể thứ ba.

Điều 1 BLLĐ năm 2019 quy định phạm vi điều chỉnh của Bộ luật bao gồm tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của NLĐ, NSDLĐ, các tổ chức đại diện của hai bên trong QHLD, cũng như quản lý nhà nước về lao động. Đồng thời, điều luật cũng mở rộng phạm vi áp dụng đối với “các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến QHLD”. Quy định này thể hiện cách tiếp cận truyền thống của pháp luật lao động Việt Nam, lấy QHLD song phương giữa NLĐ và NSDLĐ làm trung tâm.

Phạm vi điều chỉnh nêu tại Điều 1 cho thấy, pháp luật Việt Nam chủ yếu tập trung vào các chủ thể có địa vị pháp lý rõ ràng trong QHLD, bao gồm NLĐ, NSDLĐ và các tổ chức đại diện của họ. Trong khi đó,

các cá nhân không thuộc các nhóm chủ thể này như khách hàng, đối tác, người sử dụng dịch vụ hoặc những người khác hiện diện tại nơi làm việc không được xác định một cách trực tiếp trong phạm vi điều chỉnh của BLLĐ năm 2019. Điều này dẫn đến việc chủ thể thứ ba trong hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc chưa được thừa nhận một cách rõ ràng trong quy định của pháp luật lao động Việt Nam hiện hành.

Mặc dù Điều 1 có đề cập đến “các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến QHLD”, song quy định này mang tính khái quát và chưa đủ cơ sở để bao quát một cách đầy đủ các tình huống quấy rối tình dục do chủ thể thứ ba thực hiện. Trên thực tế, quấy rối tình dục tại nơi làm việc không chỉ phát sinh trong khuôn khổ QHLD nội bộ, mà còn có thể xuất phát từ những chủ thể không có QHLD trực tiếp nhưng vẫn tác động trực tiếp đến môi trường làm việc và đời sống nghề nghiệp của NLĐ. Việc chưa xác định rõ phạm vi áp dụng đối với các chủ thể này khiến cho khả năng bảo vệ NLĐ trước các hành vi quấy rối từ bên ngoài doanh nghiệp còn hạn chế.

Bên cạnh đó, Điều 2 BLLĐ năm 2019 quy định các đối tượng áp dụng của BLLĐ bao gồm NLĐ, người học nghề, người tập nghề, người làm việc không có QHLD; NSDLĐ; NLĐ nước ngoài làm việc tại Việt Nam và các cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan trực tiếp đến QHLD. So với Điều 1, quy định tại Điều 2 cho thấy phạm vi chủ thể được điều chỉnh đã được mở rộng hơn, không chỉ giới hạn trong mối QHLD truyền thống, mà còn bao quát một số nhóm chủ thể có vị trí pháp lý linh hoạt hơn trong môi trường làm việc. Tuy nhiên, nếu xét ở phạm vi chủ thể thứ ba trong hành vi quấy rối tình dục, Điều 2 BLLĐ năm 2019 vẫn bộc lộ những hạn chế nhất định. Mặc dù khoản 4 Điều 2 Bộ luật này đề cập đến “cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan trực tiếp đến QHLD”, song quy định này mang tính khái quát cao và chưa làm rõ phạm vi cũng như vai trò pháp lý cụ thể của các chủ thể này. Trên thực tế, các chủ thể thứ ba không được coi là “liên quan trực tiếp đến QHLD” theo cách hiểu truyền thống, dù hành vi của họ có tác động trực tiếp đến môi trường làm việc và quyền, lợi ích của NLĐ. Do đó, mặc dù một số nhóm chủ thể dễ bị tổn thương đã được đưa vào phạm vi bảo vệ, nhưng các chủ thể thứ ba với tư cách là nguồn phát sinh hành vi quấy rối vẫn chưa được nhận diện một cách rõ ràng và đầy đủ trong quy định của BLLĐ năm 2019.

Định nghĩa pháp lý về quấy rối tình dục tại nơi làm việc ghi nhận lần đầu tại khoản 9 Điều 3 BLLĐ năm 2019 và sử dụng cụm từ “bất kỳ người nào” cho thấy pháp luật Việt Nam không giới hạn chủ thể thực hiện hành vi quấy rối trong phạm vi NSDLĐ hay NLĐ, mà về mặt ngôn ngữ pháp lý đã mở rộng sang cả các chủ thể khác hiện diện tại nơi làm việc. Đây là một điểm tiến bộ, tạo cơ sở để bao quát các hành vi quấy rối tình dục do chủ thể thứ ba như khách hàng, đối tác, người sử dụng dịch vụ hoặc người đến giao dịch tại nơi làm việc thực hiện. Tuy nhiên đối với phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng của bộ luật, chủ thể thứ ba vẫn chưa được ghi nhận một cách rõ ràng và độc lập như một chủ thể của quan hệ pháp luật về quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Qua phân tích trên có thể thấy, mặc dù pháp luật Việt Nam đã bước đầu ghi nhận hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc theo hướng mở rộng về khái niệm và không gian áp dụng, vấn đề chủ thể thứ ba vẫn chưa được điều chỉnh một cách rõ ràng và cụ thể. Các quy định hiện hành chưa xác định đầy đủ địa vị pháp lý, trách nhiệm cũng như cơ chế xử lý đối với hành vi quấy rối tình dục do các chủ thể bên ngoài QHLD thực hiện. Khoảng trống pháp lý này đặt ra yêu cầu cấp thiết phải hoàn thiện pháp luật nhằm bảo đảm hiệu quả bảo vệ NLĐ trong môi trường làm việc hiện đại.

6. Một số bài học kinh nghiệm cho pháp luật lao động Việt Nam

Thông qua việc phân tích pháp luật của một số quốc gia về chủ thể thứ ba trong quấy rối tình dục tại nơi làm việc đối chiếu với thực trạng quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành, một số bài học kinh nghiệm cho việc hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam về vấn đề này như sau:

Thứ nhất, cần thay đổi trọng tâm điều chỉnh pháp luật về chủ thể trong quấy rối tình dục tại nơi làm việc bao hàm chủ thể thứ ba không liên quan đến QHLD. Thay vì chỉ nhìn quấy rối tình dục như “vấn đề nội bộ” của QHLD song phương, cần mở rộng tầm nhìn, nhận thức về rủi ro xâm hại nhân phẩm có thể phát sinh từ mọi chủ thể trong môi trường làm việc. Nếu pháp luật chỉ điều chỉnh chặt chẽ giữa NSDLĐ - NLĐ mà bỏ ngỏ chủ thể thứ ba, thì phạm vi bảo vệ sẽ bị thiếu sót tại nhóm rủi ro phổ biến nhất, khiến NLĐ khó được bảo vệ kịp thời.

Do vậy, giải pháp đầu tiên đối với pháp luật Việt Nam là làm rõ vị trí pháp lý của chủ thể thứ ba ngay

trong cấu trúc pháp luật lao động. Hiện nay, dù có thể suy luận gián tiếp từ quy định khái niệm theo hướng mở, nhưng pháp luật vẫn thiếu phạm vi nhận diện rõ ràng cho nhóm chủ thể thứ ba (khách hàng, người sử dụng dịch vụ, đối tác, nhà thầu, nhà cung cấp, người đến giao dịch...). Pháp luật cần xác lập chi tiết và đầy đủ quấy rối tình dục tại nơi làm việc có thể do các chủ thể này thực hiện, đồng thời coi họ là đối tượng liên quan trực tiếp tới nghĩa vụ bảo đảm môi trường làm việc an toàn. Việc “đặt tên đúng” và xác định “đúng nhóm” chủ thể là bước nền để tránh tình trạng khi xảy ra vụ việc thì trách nhiệm trong môi trường lao động lại mờ nhạt.

Thứ hai, trách nhiệm của NSDLĐ phải được thiết kế theo hướng chủ động xử lý. Ở nhiều hệ thống pháp luật, NSDLĐ có nghĩa vụ hành động khi hành vi quấy rối (kể cả do bên thứ ba) ảnh hưởng đến môi trường làm việc, tiêu chí thường là “biết hoặc phải biết” và “có biện pháp phù hợp”. Điều này gợi mở rằng Việt Nam cần chuyển mạnh từ tư duy “sự vụ” sang tư duy “quản trị rủi ro”. Từ đó, giải pháp trọng tâm là quy định rõ nghĩa vụ pháp lý của NSDLĐ đối với quấy rối từ chủ thể thứ ba. Nghĩa vụ này nên được cụ thể hóa theo các lớp: phòng ngừa, tiếp nhận và phản ứng nhanh, biện pháp can thiệp đối với chủ thể thứ ba và khắc phục cho nạn nhân.

Thứ ba, mở rộng khái niệm nơi làm việc theo thực tế môi trường lao động hiện đại. Quấy rối do chủ thể thứ ba không chỉ phát sinh tại môi trường làm việc truyền thống, mà còn có thể phát sinh tại nơi giao dịch, chuyển công tác hoặc thông qua nền tảng số. Vì vậy, giải pháp cho Việt Nam là làm rõ rằng “nơi làm việc” không chỉ là trụ sở mà là mọi địa điểm và kênh tương tác phục vụ công việc theo phân công hay thỏa thuận; đồng thời, hành vi quấy rối có thể xảy ra ngoài giờ hoặc ngoài địa điểm nhưng vẫn bị coi là liên quan đến nơi làm việc nếu tác động đến điều kiện làm việc và môi trường lao động.

Tóm lại, kinh nghiệm quốc tế gợi mở rằng Việt Nam cần hoàn thiện pháp luật theo hướng: nhận diện rõ chủ thể thứ ba, xác lập nghĩa vụ chủ động của NSDLĐ theo tiêu chí có thể kiểm tra, mở rộng phạm vi “nơi làm việc” theo thực tế và thiết kế cơ chế thực thi thống nhất, bảo vệ nạn nhân hiệu quả. Chỉ khi các cơ chế này được kết nối đồng bộ, pháp luật mới có thể xử lý đúng bản chất quấy rối tình dục như một hành vi xâm hại nhân phẩm trong môi trường lao động mở,

thay vì chỉ xử lý rời rạc theo từng vụ việc.

Kết luận

Qua phân tích pháp luật và thực tiễn quốc tế về chủ thể thứ ba trong quấy rối tình dục tại nơi làm việc, có thể thấy xu hướng chung là không giới hạn trách nhiệm trong khuôn khổ QHLD truyền thống, mà đặt trọng tâm vào việc bảo đảm môi trường làm việc an toàn và tôn trọng nhân phẩm NLĐ. Đối chiếu với pháp luật Việt Nam hiện hành cho thấy, mặc dù đã có những bước tiến nhất định trong việc ghi nhận hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, nhưng vấn đề chủ

thể thứ ba vẫn chưa được điều chỉnh một cách rõ ràng và đầy đủ. Việc thiếu các quy định cụ thể về địa vị pháp lý và trách nhiệm liên quan đã làm giảm hiệu quả bảo vệ NLĐ trong thực tiễn. Do đó, việc hoàn thiện pháp luật Việt Nam theo hướng tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm quốc tế, đặc biệt là làm rõ trách nhiệm phòng ngừa và can thiệp của NSDLĐ đối với hành vi quấy rối từ chủ thể thứ ba là yêu cầu cần thiết, qua đó góp phần khắc phục khoảng trống pháp lý và tạo nền tảng cho môi trường làm việc an toàn, văn minh trong xã hội hiện đại.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Civil Rights Act of 1964, Pub. L. No. 88-352, 78 Stat. 241. (1964). <https://www.archives.gov/milestone-documents/civil-rights-act>
- Electronic Code of Federal Regulations. (1980). 29 C.F.R. § 1604.11 – Sexual harassment. <https://www.ecfr.gov/current/title-29/subtitle-B/chapter-XIV/part-1604/section-1604.11>
- Equality Act 2010, c. 15. (2010). <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>
- Equality and Human Rights Commission. (2020). *Sexual harassment and harassment at work: Technical guidance*. <https://www.equalityhumanrights.com/guidance/sexual-harassment-and-harassment-work-technical-guidance>
- Law, J. (2024). *Third-party sexual harassment – When is an employer liable?* <https://jonny.law/third-party-sexual-harassment-when-is-an-employer-liable/>
- Lockard v. Pizza Hut, Inc., 162 F.3d 1062. (10th Cir. 1998). <https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/F3/162/1062/567476/>
- Poulos LoPiccolo. (2025). *Third-party sexual harassment: What are your rights as an employee?* <https://www.pllawfirm.com/2025/01/06/third-party-sexual-harassment-what-are-your-rights-as-an-employee/>
- Protection from Harassment Act 2014. (2014). <https://sso.agc.gov.sg/Act/PHA2014>
- Quốc hội. (2019). *Bộ luật Lao động năm 2019, số 45/2019/QH14 ngày 20 tháng 11 năm 2019*.
- UNISON. (2024). *Sexual harassment is a workplace issue: Guidance and model policy*. The Public Service Union. https://www.unison.org.uk/content/uploads/2020/02/589_sexual-harassment-guide-Oct24.pdf
- Vietnam Business Coalition for Women's Empowerment. (2020). *Quấy rối tình dục nơi làm việc và những con số biết nói*. <https://vbcwe.com/tin-tuc/quay-roi-tinh-duc-noi-lam-viec-va-nhung-con-so-biet-noi/31>
- Wren, A. (2025). *An update on third party harassment under the Employment Rights Act 2025*. Farrer & Co. <https://www.farrer.co.uk/news-and-insights/an-update-on-third-party-harassment-under-the-employment-rights-act-2025/>