HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ CĂN CỨ XỬ LÝ KỶ LUẬT LAO ĐỘNG BẰNG HÌNH THỨC SA THẢI

HOÀNG THỊ NGỌC*

Sa thải là hình thức kỷ luật lao động nghiêm khắc nhất, làm chấm dứt quan hệ lao động và ảnh hưởng trực tiếp đến việc làm, thu nhập của người lao động. Bằng phương pháp phân tích quy phạm, so sánh và nghiên cứu bản án, bài viết khảo cứu ba căn cứ sa thải tại Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019, gồm: hành vi vi phạm "tại nơi làm việc", hành vi tiết lộ bí mật công nghệ và hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Kết quả cho thấy, bất cập chủ yếu không nằm ở sự mâu thuẫn giữa các văn bản, mà ở việc thiếu tiêu chí xác định mối liên hệ giữa hành vi với công việc, tiêu chí nhận diện thông tin được bảo mật và yêu cầu chứng minh lỗi tương ứng. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất các kiến nghị hoàn thiện pháp luật theo hướng cân bằng giữa quyền quản lý của người sử dụng lao động và bảo vệ người lao động.

Từ khóa: *Kỷ luật lao động; sa thải; nơi làm việc; quấy rối tình dục; bí mật công nghệ.*

Dismissal is the most severe form of labor discipline, terminating the employment relationship and directly affecting employees' jobs and income. Using methods of legal provision analysis, comparative analysis, and case law examination, this article examines three grounds for dismissal under Article 125 of the 2019 Labor Code: violations committed "at the workplace," disclosure of technological secrets, and sexual harassment in the workplace. The findings indicate that the main shortcomings lie not in inconsistencies among legal documents but in the lack of criteria for determining the connection between misconduct and work, identifying information subject to confidentiality protection, and establishing the corresponding requirements for proving fault. On that basis, the article proposes recommendations to improve the legal framework and strike a balance between employers' managerial rights and employee protection.

Keywords: *Labor discipline; dismissal; workplace; sexual harassment; technological secrets.*

NGÀY NHẬN: 09/9/2026 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 30/10/2026 NGÀY DUYỆT ĐĂNG: 18/11/2026

Email: hoangngoc.hvta1@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.59394/qlnn.372.2026.1706

1. Đặt vấn đề

Kỷ luật lao động là công cụ để người sử dụng lao động thực hiện quyền quản lý. Theo *Bộ luật Lao động* năm 2019, trong bốn hình thức kỷ luật, sa thải là hình thức nghiêm khắc nhất (Điều 124), dẫn đến chấm dứt hợp đồng lao động (khoản 8 Điều 34) (Quốc hội, 2019). Vì hậu quả pháp lý nghiêm trọng, *Bộ luật Lao động* năm 2019 giới hạn các trường hợp sa thải tại Điều 125; đồng thời, đặt ra các giới hạn về chứng minh lỗi và nội quy lao động. Tuy

* *ThS, Học viện Tòa án; NCS của Trường Đại học Luật Hà Nội*

nhiên, một số thuật ngữ cấu thành căn cứ sa thải như "nơi làm việc", "bí mật công nghệ" chưa được giải thích đầy đủ, dẫn đến cách hiểu khác nhau trong xây dựng nội quy lao động và giải quyết tranh chấp.

Vấn đề này đã được một số công trình đề cập, như: Lê Ngọc Anh & Quách Thị Hồng Ngân (2021) phân tích các căn cứ sa thải theo *Bộ luật Lao động* năm 2019 và lưu ý người sử dụng lao động phải chứng minh lỗi, cụ thể hóa các căn cứ trong nội quy lao động. Lê Văn Đức (2026) chỉ ra pháp luật chưa làm rõ thế nào là "nơi làm việc" và mức thiệt hại "nghiêm trọng"; đồng thời, đề xuất hoàn thiện các căn cứ trộm cắp, tham ô, tái phạm, tự ý bỏ việc. Nguyễn Văn Phúc & Nguyễn Nhật Dương (2024) bình luận việc sa thải người lao động có hành vi quấy rối tình dục qua một bản án cụ thể. Kế thừa các nghiên cứu trên, bài viết có ba đóng góp: (1) Phân biệt định nghĩa "nơi làm việc" tại khoản 9 Điều 3 *Bộ luật Lao động* năm 2019 với phạm vi không gian tại khoản 3 Điều 84 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP (Chính phủ, 2020) và phân tích riêng từng nhóm hành vi tại khoản 1 Điều 125 *Bộ luật Lao động* năm 2019; (2) Đặt "bí mật công nghệ" trong quan hệ với bí mật kinh doanh và pháp luật sở hữu trí tuệ, chuyển giao công nghệ; (3) Phân tích nhận định và kết quả xét xử về tranh chấp kỷ luật lao động sa thải trên cơ sở các bản án thực tiễn.

2. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

2.1. Khung pháp lý về căn cứ sa thải và giới hạn quyền kỷ luật

Điều 125 *Bộ luật Lao động* năm 2019 quy định bốn nhóm trường hợp sa thải: (1) Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy tại nơi làm việc; (2) Tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động hoặc quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động; (3) Tái phạm khi chưa được xóa kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương hoặc cách chức; (4) Tự ý bỏ việc không có lý do chính đáng trong thời hạn luật định.

Quyền sa thải của người sử dụng lao động phải đáp ứng đầy đủ các điều kiện pháp luật quy định:

Một là, căn cứ luật định: Điều 125 là danh mục đóng; khoản 3 Điều 127 cấm xử lý kỷ luật đối với hành vi không được quy định trong nội quy lao động, hợp đồng lao động hoặc pháp luật về lao động.

Hai là, nội quy lao động hợp pháp: khoản 2 Điều 118 *Bộ luật Lao động* năm 2019 và Điều 69 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP yêu cầu nội quy quy định về phòng, chống quấy rối tình dục, bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ và các hành vi vi phạm kỷ luật.

Ba là, yêu cầu về chứng minh và thủ tục: người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi (điểm a khoản 1 Điều 122); không được xử lý kỷ luật khi đang chờ kết quả điều tra, xác minh của cơ quan có thẩm quyền đối với hành vi tại khoản 1, khoản 2 Điều 125 (điểm c khoản 4 Điều 122); thời hiệu là 06 tháng, hoặc 12 tháng đối với vi phạm liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh (khoản 1 Điều 123). Do đó, mọi đề xuất mở rộng căn cứ sa thải cũng là mở rộng quyền kỷ luật và phải được đặt trong các giới hạn này.

2.2. Tiêu chí "nơi làm việc" trong xác định căn cứ sa thải

Khoản 1 và một phần khoản 2 Điều 125 gắn hành vi vi phạm với yếu tố "tại nơi làm việc". Định nghĩa duy nhất về thuật ngữ này nằm trong định nghĩa quấy rối tình dục tại khoản 9 Điều 3 *Bộ luật Lao động* năm 2019: "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". Khoản 3 Điều 84 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP, khi quy định về quấy rối tình dục, xác định nơi làm việc bao gồm cả "những địa điểm hay không gian có liên quan đến công việc như các hoạt động xã hội, hội thảo, tập huấn, chuyến đi công tác chính thức, bữa ăn, hội thoại trên

điện thoại, các hoạt động giao tiếp qua phương tiện điện tử, phương tiện đi lại do người sử dụng lao động bố trí (...), nơi ở do người sử dụng lao động cung cấp và địa điểm khác do người sử dụng lao động quy định".

Sự khác biệt về cách diễn đạt chưa đủ để kết luận hai quy định mâu thuẫn. Chuyến công tác, hội thảo, tập huấn theo phân công cũng là nơi người lao động "thực tế làm việc theo phân công". Các không gian như bữa ăn, hội thoại điện tử, phương tiện đưa đón hay nơi ở do người sử dụng lao động bố trí vượt ra ngoài nghĩa đen của khoản 9 Điều 3, nhưng được lý giải bởi tính chất của quấy rối tình dục: quan hệ quyền lực và sự lệ thuộc phát sinh từ công việc không mất đi khi rời khỏi địa điểm làm việc vật lý. Vì vậy, khoản 3 Điều 84 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP nên được hiểu là quy định chuyên biệt cụ thể hóa khái niệm cho riêng quấy rối tình dục. Tuy nhiên, cụm từ "địa điểm khác do người sử dụng lao động quy định" chưa có giới hạn, có thể mở rộng quyền kỷ luật vào đời sống riêng của người lao động.

Vấn đề đặt ra là khoản 1 Điều 125 chưa có tiêu chí riêng, vì cả khoản 9 Điều 3 *Bộ luật Lao động* năm 2019 và khoản 3 Điều 84 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP đều gắn với quấy rối tình dục. Việc có áp dụng phạm vi mở rộng cho các hành vi tại khoản 1 hay không cần phân tích theo tính chất từng hành vi. Trộm cắp, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy là những hành vi có tính trái pháp luật độc lập với công việc; quyền kỷ luật của người sử dụng lao động chỉ được biện minh khi hành vi xâm phạm trật tự tại nơi làm việc (điểm b khoản 2 Điều 118 *Bộ luật Lao động* năm 2019). Ngoài phạm vi đó, hành vi thuộc đời sống riêng và do pháp luật hình sự, hành chính điều chỉnh; yếu tố "tại nơi làm việc" là giới hạn cần thiết. Ngược lại, tham ô về bản chất gắn với tài sản mà người lao động được giao quản lý theo nhiệm vụ; địa điểm thực hiện chỉ có ý nghĩa thứ yếu. Ví dụ, nhân viên kế toán lập chứng từ giả tại nhà riêng để chiếm đoạt tài sản của công ty vẫn gây hậu quả tương tự như khi thực hiện tại trụ sở (Đỗ Ngân Bình, 2024).

Bản án số 09/2024/LĐ-PT cho thấy, hệ quả của việc thiếu tiêu chí này (Tòa án nhân dân TP. Hồ Chí Minh, 2024). Bà Q là giám sát thu mua, phụ trách mời chọn nhà thầu. Ngày 19/12/2022, Công ty T2 sa thải bà Q vì "tham ô dưới hình thức yêu cầu hoa hồng từ công ty đối tác" theo khoản 1 và điểm c khoản 3 Điều 41 Nội quy lao động. Chứng cứ là vi bằng ghi nhận tin nhắn Zalo giữa bà Q và đại diện một nhà thầu từ tháng 7/2022, cùng lời khai của người này về việc bà Q yêu cầu hoa hồng. Bà Q cho rằng, sự việc chỉ là nhận lì xì vào mùng 2 Tết, ngoài thời gian làm việc, đã hết thời hiệu và Nội quy đã diễn giải "tham ô" vượt quá khoản 1 Điều 125. Tòa án cấp phúc thẩm xác định Nội quy đã được đăng ký; quy định tại điểm c khoản 3 Điều 41 Nội quy "không trái với quy định tại Điều 118, Điều 125 *Bộ luật Lao động* năm 2019"; thống nhất với cấp sơ thẩm rằng, hành vi vi phạm có căn cứ, thiệt hại là uy tín, danh dự của Công ty, thủ tục và thẩm quyền đúng quy định, từ đó, giữ nguyên bản án sơ thẩm bác yêu cầu khởi kiện.

Bản án không có nhận định riêng về yếu tố "tại nơi làm việc", dù hành vi được xác định qua tin nhắn trên ứng dụng điện thoại. Tòa án cũng chấp nhận việc Nội quy xếp hành vi "yêu cầu hoa hồng từ đối tác" vào nhóm "tham ô", trong khi hành vi này gắn với nhiệm vụ của người lao động nhưng không phải là chiếm đoạt tài sản được giao quản lý theo nghĩa thông thường. Do đó, bản án không chứng minh sự mâu thuẫn giữa các văn bản, mà cho thấy, khi thiếu tiêu chí luật định, phạm vi của khoản 1 Điều 125 trên thực tế do Nội quy và sự đánh giá theo từng vụ việc quyết định, dễ dẫn đến áp dụng không thống nhất.

2.3. Căn cứ sa thải do "tiết lộ bí mật công nghệ"

Khoản 2 Điều 125 *Bộ luật Lao động* năm 2019 cho phép sa thải người lao động có hành vi "tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ". Căn cứ này cần được xem xét cùng khoản 2 Điều 21 (thỏa thuận bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ với người lao động làm việc liên quan trực tiếp đến các bí mật này), điểm đ khoản 2 Điều 118 và điểm đ khoản 2 Điều 69 Nghị định số 145/2020/NĐ-

CP (nội quy phải có danh mục bí mật phải bảo vệ, trình tự bảo vệ và hành vi xâm phạm).

Về khái niệm, khoản 23 Điều 4 *Luật Sở hữu trí tuệ* năm 2005 (sửa đổi, bổ sung năm 2025) định nghĩa bí mật kinh doanh là "thông tin thu được từ hoạt động đầu tư tài chính, trí tuệ, chưa được bộc lộ và có khả năng sử dụng trong kinh doanh"; Điều 84 *Luật* này yêu cầu thông tin không phải là hiểu biết thông thường, có khả năng tạo lợi thế khi sử dụng và được chủ sở hữu bảo mật bằng biện pháp cần thiết. Ngược lại, "bí mật công nghệ" lại chưa được định nghĩa. Pháp luật chỉ giải thích "công nghệ" là "tập hợp các giải pháp kỹ thuật, quy trình, công cụ, bao gồm cả bí quyết" để biến đổi nguồn lực thành sản phẩm (khoản 2 Điều 3 *Luật Khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo* năm 2025). Định nghĩa "công nghệ" tại khoản 2 Điều 2 *Luật Chuyển giao công nghệ* năm 2017 (sửa đổi, bổ sung năm 2025); trong khi đó, khái niệm "bí quyết", bao gồm bí quyết kỹ thuật và bí quyết công nghệ, tại khoản 1 Điều 2 *Luật* này vẫn được giữ lại. Như vậy, bản thân công nghệ không phải là bí mật; chỉ những thông tin công nghệ chưa được bộc lộ và được bảo mật mới có thể là "bí mật công nghệ". Theo cách hiểu này, bí mật công nghệ phần lớn trùng với bí mật kinh doanh mang tính kỹ thuật, nhưng ranh giới giữa hai khái niệm chưa được xác định.

Việc thiếu tiêu chí nhận diện dẫn đến hai rủi ro. *Thứ nhất,* danh mục bảo mật có thể bao gồm cả công cụ phổ biến, quy trình thông thường hoặc kỹ năng, kinh nghiệm nghề nghiệp của người lao động, từ đó, hạn chế quyền làm việc của họ. *Thứ hai,* quyền sở hữu đối với thông tin có thể bị suy đoán. Pháp luật sở hữu trí tuệ xác định chủ thể quyền theo từng đối tượng: bí mật kinh doanh mà bên làm thuê, bên thực hiện nhiệm vụ được giao có được trong khi thực hiện công việc thuộc quyền sở hữu của bên thuê hoặc bên giao việc, trừ trường hợp có thỏa thuận khác (khoản 3 Điều 121); quyền đăng ký sáng chế, kiểu dáng công nghiệp thuộc về tổ chức, cá nhân đầu tư kinh phí, phương tiện vật chất cho tác giả dưới hình thức giao việc, thuê việc, trừ trường hợp có thỏa thuận khác (Điều 86). Do đó, không thể mặc nhiên coi mọi kết quả do người lao động tạo ra là tài sản của doanh nghiệp.

Bản án số 01/2023/LĐ-PT minh họa các rủi ro này (Tòa án nhân dân thành phố Cần Thơ, 2023). Ông Đ là Giám đốc điều hành của Công ty A, bị tạm đình chỉ công việc từ ngày 17/01/2020 và ngày 30/3/2020 thành lập Hợp tác xã X cùng ngành nghề. Ngày 12/5/2020, Công ty A sa thải ông Đ theo khoản 1 Điều 126 *Bộ luật Lao động* năm 2012 và Nội quy lao động, với các lý do gồm thành lập đơn vị cùng ngành nghề, thông đồng với đối tác và không kê khai mối quan hệ với nhà cung cấp. Ông Đ cho rằng, các công nghệ bảo quản, chế biến, bao bì do nhóm của ông nghiên cứu và Công ty không chứng minh được thiệt hại. Tòa án cấp phúc thẩm nhận định: "Tuy các công nghệ này do nhóm ông Đ nghiên cứu nhưng những người này đã và đang là người lao động của Công ty A, được Công ty A trả lương nên sản phẩm nghiên cứu trong quá trình lao động là tài sản thuộc về Công ty A"; việc ông Đ thành lập Hợp tác xã cùng ngành nghề khi đang là người quản lý "là đã tiết lộ, vi phạm về bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của Công ty A", đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng mà không cần có thiệt hại xảy ra. Tòa án còn xác định ông Đ vi phạm nghĩa vụ kê khai mối quan hệ theo Điều 21 Nội quy, thuộc trường hợp sa thải theo Điều 25.3 Nội quy, từ đó, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Bản án áp dụng *Bộ luật Lao động* năm 2012, song cụm từ "tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ" được giữ nguyên tại khoản 2 Điều 125 *Bộ luật Lao động* năm 2019, nên vẫn có giá trị tham khảo về cách giải thích. Có thể thấy, lập luận về bí mật công nghệ chưa xác định thông tin cụ thể nào là bí mật, có được bảo mật hay không và hành vi tiết lộ cụ thể (cho ai, khi nào). Hành vi "tiết lộ" được suy ra từ việc thành lập đơn vị cạnh tranh, trong khi hành vi này phù hợp hơn với nguy cơ sử dụng thông tin hoặc vi phạm nghĩa vụ trung thành của người quản lý doanh nghiệp. Quyền sở hữu được xác định từ việc trả lương, chưa đối chiếu pháp luật sở hữu trí tuệ. Điều này

cho thấy, khi thiếu tiêu chí, "bí mật công nghệ" có thể được xác định bằng suy luận, không phù hợp với yêu cầu chứng minh lỗi tại điểm a khoản 1 Điều 122 *Bộ luật Lao động* năm 2019.

2.4. Căn cứ sa thải do "quấy rối tình dục tại nơi làm việc"

Khoản 9 Điều 3 *Bộ luật Lao động* năm 2019 định nghĩa đây 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". Khoản 1, khoản 2 Điều 84 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP xác định hai dạng quấy rối (có tính chất đổi chác và tạo môi trường làm việc thù địch) và ba nhóm hành vi (thể chất, lời nói, phi lời nói). Với cách diễn đạt "bất kỳ người nào đối với người khác", người bị quấy rối không bị giới hạn là người lao động trong cùng doanh nghiệp; khách hàng, đối tác cũng có thể là người bị quấy rối. Chẳng hạn, nhân viên được phân công đến nhà khách hàng lắp đặt, sửa chữa thì nhà khách hàng là nơi người lao động thực tế làm việc theo phân công; hành vi quấy rối khách hàng tại đó thuộc phạm vi khoản 9 Điều 3.

Bất cập không nằm ở phạm vi chủ thể, mà ở ba điểm. *Thứ nhất,* chưa có tiêu chí xác định mối liên hệ với công việc trong các tình huống ranh giới, như nhắn tin cho khách hàng ngoài giờ bằng thông tin có được từ công việc. Khoản 3 Điều 84 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP liệt kê không gian "có liên quan đến công việc" nhưng không nêu tiêu chí để xác định sự liên quan. *Thứ hai,* căn cứ sa thải phụ thuộc vào Nội quy. Nếu Nội quy chỉ chép lại định nghĩa chung mà không mô tả hành vi, kênh tiếp nhận và trình tự xử lý theo Điều 85 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP, người sử dụng lao động hoặc không thể sa thải, hoặc có phạm vi tùy nghi quá rộng. *Thứ ba,* nghĩa vụ chứng minh: quấy rối tình dục thường diễn ra kín đáo, ít nhân chứng, chứng cứ chủ yếu là dữ liệu điện tử và lời khai; người sử dụng lao động vừa phải chứng minh lỗi, vừa phải bảo vệ bí mật đời tư của người bị quấy rối, trong khi pháp luật chưa hướng dẫn về điều tra, xác minh nội bộ.

Ở góc độ so sánh, Công ước số 190 năm 2019 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) về xóa bỏ bạo lực và quấy rối trong thế giới việc làm có thể là tài liệu so sánh hữu ích. Điều 2 Công ước bảo vệ người lao động và những người khác trong thế giới việc làm, kể cả người tìm việc, người học nghề. Điều 3 xác định phạm vi là bạo lực, quấy rối "xảy ra trong quá trình, gắn với hoặc phát sinh từ công việc", bao gồm nơi làm việc, nơi nghỉ, ăn uống, các chuyến đi, đào tạo, sự kiện, hoạt động xã hội liên quan đến công việc, liên lạc công việc qua công nghệ thông tin, nơi ở do người sử dụng lao động cung cấp và quãng đường đi làm (ILO, 2019). Giá trị tham khảo của Công ước nằm ở tiêu chí chức năng về mối liên hệ với công việc, thay vì chỉ liệt kê địa điểm.

3. Kiến nghị hoàn thiện pháp luật

Thứ nhất, về tiêu chí "nơi làm việc". Không nên áp dụng chung phạm vi mở rộng tại khoản 3 Điều 84 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP cho toàn bộ khoản 1 Điều 125 *Bộ luật Lao động* năm 2019. Chính phủ nên sửa đổi Nghị định số 145/2020/NĐ-CP hoặc Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao ban hành hướng dẫn, theo hướng phân biệt: (1) Đối với trộm cắp, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy, nơi làm việc được hiểu theo khoản 9 Điều 3 *Bộ luật Lao động* năm 2019, gồm trụ sở, cơ sở sản xuất - kinh doanh, địa điểm được phân công làm việc, phương tiện và nơi ở do người sử dụng lao động bố trí, không mở rộng đến hoạt động riêng tư; (2) Đối với tham ô, tiêu chí là hành vi chiếm đoạt tài sản của người sử dụng lao động mà người lao động được giao quản lý theo nhiệm vụ, không phụ thuộc địa điểm thực hiện; (3) Nội quy lao động chỉ được cụ thể hóa, không được mở rộng nội hàm các hành vi tại khoản 1 Điều 125. Hành vi như yêu cầu hoa hồng từ đối tác nên được quy định thành vi phạm riêng, chỉ bị sa thải khi "gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng" theo khoản 2 Điều 125. Cụm từ "địa điểm khác do người sử dụng lao động quy định" tại khoản 3

Điều 84 cần được giới hạn ở địa điểm có liên quan đến công việc.

Thứ hai, về bí mật công nghệ. Văn bản hướng dẫn *Bộ luật Lao động* năm 2019 nên quy định: "Bí mật công nghệ của người sử dụng lao động là thông tin về giải pháp kỹ thuật, quy trình, bí quyết công nghệ thuộc quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng hợp pháp của người sử dụng lao động, chưa được bộc lộ, không phải là hiểu biết thông thường hoặc kỹ năng, kinh nghiệm nghề nghiệp chung, có khả năng tạo lợi thế trong sản xuất - kinh doanh và được người sử dụng lao động áp dụng biện pháp bảo mật cần thiết, bao gồm việc xác định trong danh mục bảo mật tại nội quy lao động hoặc thỏa thuận bảo mật với người lao động". Hành vi "tiết lộ" cần được hiểu là làm cho người không có quyền biết, tiếp cận hoặc sử dụng thông tin trái với nghĩa vụ bảo mật; việc sử dụng thông tin để cạnh tranh hoặc xung đột lợi ích cần được xem xét theo căn cứ khác với yêu cầu chứng minh riêng. Khi sa thải theo căn cứ này, người sử dụng lao động phải chứng minh: (1) Thông tin thuộc danh mục bảo mật và đáp ứng các tiêu chí trên; (2) Người lao động được tiếp cận thông tin và có nghĩa vụ bảo mật theo nội quy hoặc thỏa thuận tại khoản 2 Điều 21 *Bộ luật Lao động* năm 2019; (3) Hành vi tiết lộ cụ thể và lỗi của người lao động, không suy đoán từ vị trí công việc hay việc tham gia hoạt động kinh doanh khác.

Thứ ba, về quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Văn bản hướng dẫn cần khẳng định "người khác" tại khoản 9 Điều 3 *Bộ luật Lao động* năm 2019 bao gồm cả khách hàng, đối tác và những người tham gia quan hệ công việc với người lao động; đồng thời, bổ sung tiêu chí xác định mối liên hệ với công việc, tham khảo Điều 3 Công ước số 190: hành vi xảy ra trong quá trình, gắn với hoặc phát sinh từ công việc. Các yếu tố cần xem xét, gồm: người lao động có đang thực hiện nhiệm vụ không; quan hệ giữa các bên có phát sinh từ công việc không; không gian, phương tiện có do người sử dụng lao động tổ chức, bố trí không. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động nên ban hành mẫu nội dung phòng, chống quấy rối tình dục trong nội quy, gồm: mô tả hành vi, kênh tiếp nhận, trình tự xác minh, biện pháp bảo vệ người bị quấy rối và quyền bào chữa của người bị tố cáo; đồng thời, hướng dẫn về chứng cứ (dữ liệu điện tử, vi bằng, lời khai) và bảo mật thông tin khi xác minh❐

Tài liệu tham khảo:

Chính phủ (2020). *Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.*

International Labour Organization (2019). *Violence and Harassment Convention.* https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Lê Ngọc Anh & Quách Thị Hồng Ngân (02/6/2021). Một số vấn đề về xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải theo quy định của Bộ luật Lao động 2019. *Tạp chí Luật sư Việt Nam.* https://lsvn.vn/mot-so-phan-tich-binh-luan-va-nhung-luu-y-khi-xu-ly-ky-luat-lao-dong-bang-hinh-thuc-sa-thai-theo-quy-dinh-cua-bo-luat-lao-dong-nam-20191622654878-a104696.html

Lê Văn Đức (2026). Căn cứ xử lý kỷ luật lao động sa thải - Một số hạn chế và giải pháp. *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp,* 01(508), 35-39.

Nguyễn Văn Phúc & Nguyễn Nhật Dương (20/3/2024). Sa thải người lao động có hành vi quấy rối tình dục. *Tạp chí Tòa án nhân dân.* https://tapchitoaan.vn/sa-thai-nguoi-lao-dong-co-hanh-vi-quay-roi-tinh-duc10504.html

Quốc hội (2005, 2025). *Luật Sở hữu trí tuệ* năm 2005 (sửa đổi, bổ sung năm 2025).

Quốc hội (2012, 2019). *Bộ luật Lao động* năm 2012 (sửa đổi, bổ sung năm 2019).

Quốc hội (2014). *Luật Doanh nghiệp* năm 2014.

Quốc hội (2017, 2025). *Luật Chuyển giao công nghệ* năm 2017 (sửa đổi, bổ sung năm 2025).

Quốc hội (2025). *Luật Khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo* năm 2025.

Tòa án nhân dân thành phố Cần Thơ (2023). *Bản án số 01/2023/LĐ-PT ngày 14/02/2023 về tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải.* https://congbobanan.toaan.gov.vn/2ta1130405t1cvn/chi-tiet-ban-an

Tòa án nhân dân TP. Hồ Chí Minh (2024). *Bản án số 09/2024/LĐ-PT ngày 17/01/2024 về tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải.* https://congbobanan.toaan.gov.vn/2ta1449508t1cvn/chi-tiet-ban-an