

Bản án số: 54/2025/LĐ-PT  
Ngày: 09/6/2025  
V/v Tranh chấp xử lý kỷ luật lao  
động theo hình thức sa thải.

NHÂN DANH  
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

- Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Ngọc Tài

Các Thẩm phán: Bà Lê Thị Hoàng Hoa

Ông Nguyễn Tiến Dũng

- Thư ký phiên tòa: Bà Phan Tâm Thảo, Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh: Bà Vũ Thị Minh – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Trong các ngày 28 tháng 5 và ngày 09 tháng 6 năm 2025 tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 33/2025/TLPT-LĐ ngày 28 tháng 03 năm 2025 về việc “Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 5742/2024/LĐ-ST ngày 26 tháng 12 năm 2024 của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 2120/2025/QĐPT-LĐ ngày 17 tháng 4 năm 2025, Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 6354/2025/QĐPT-LĐ ngày 08 tháng 5 năm 2025 và Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 6988/2025/QĐPT-LĐ ngày 28 tháng 5 năm 2025 giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Ông **John Campbell V**, sinh năm 1970; Địa chỉ: A, khu C, số A đường F, phường T, thành phố T, Thành phố H.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: **Công ty Luật TNHH P**; Địa chỉ: B, P, số C Đường số A, phường A, thành phố T, Thành phố H. (Theo Giấy ủy quyền lập ngày 27/11/2023)

Người được ủy quyền lại: Bà **Nguyễn Thu N**, bà **Nguyễn Thị Thanh N1**; Địa chỉ liên lạc: B, P, số C Đường số A, phường A, thành phố T, Thành phố H. (Theo Giấy ủy quyền lại được Công ty Luật TNHH P lập ngày 12/9/2024) (có mặt).

*Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn:* Bà **Ngô Thị Kim T** – Công ty Luật TNHH P thuộc Đoàn luật sư Thành phố H. (có mặt ngày 28/5/2025, vắng mặt ngày 09/6/2025)

*Bị đơn:* **Công ty TNHH D**; Địa chỉ: Số C đường L, phường T, thành phố T, Thành phố H.

*Người đại diện hợp pháp của bị đơn:* Ông **Ngô Thanh T1**, ông **Nguyễn Hữu V1**, bà **Vũ Thị Ngọc H**, ông **Nguyễn Văn Hải Đ**; Địa chỉ liên hệ: Số C đường L, phường T, thành phố T, Thành phố H (theo Giấy ủy quyền ngày 28/02/2024) (ông V1, ông Đ có mặt).

*Người làm chứng:* ông **Nakanishi K**, bà **Cristy Alexandra N2**, bà **Vũ Thị Thanh T2**, bà **Joanne Louise R**, bà **H1 O'connor**, bà **Roberts Ellen G**; Cùng địa chỉ liên hệ: Số C đường L, phường T, thành phố T, Thành phố H. (Tất cả đều có đơn yêu cầu giải quyết vắng mặt)

*Người kháng cáo:* Ông **John Campbell V**, là nguyên đơn.

## **NỘI DUNG VỤ ÁN**

*Tại đơn khởi kiện; đơn sửa đổi bổ sung đơn khởi kiện; các bản tự khai và các biên bản phiên họp trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn có ý kiến trình bày:*

Công ty TNHH D (viết tắt là Công ty D) là chủ sở hữu của Trường D – một trường học quốc tế tại Thành phố H; Ông V đã làm việc cho Công ty D và Trường D từ ngày 01/08/2021 với vị trí Hiệu trưởng của Trường D. Mỗi tháng, Công ty D trả cho ông V số tiền là 283.800.000 đồng (trước thuế). Hợp đồng lao động gần nhất giữa ông V và Công ty D là Hợp đồng lao động số D0188/HDLD/08.2023 có thời hạn 12 tháng (từ ngày 01/08/2023 đến ngày 31/07/2024). Ông V được cấp Giấy phép lao động số 057821/SLĐ-GP vào ngày 06/07/2023 để làm việc hợp pháp tại Việt Nam. Giấy phép lao động có nội dung phù hợp với Hợp đồng lao động. Trong suốt quá trình làm việc tại Công ty, ông V luôn hoàn thành tốt công việc của mình và không vi phạm bất cứ quy định nội bộ nào của Công ty D. Ngày 27/08/2023, ông V bất ngờ khi nhận các thư điện tử từ Công ty D cho rằng Công ty D sẽ tiến hành điều tra để xem xét xử lý kỷ luật sa thải ông. Tuy nhiên, Công ty D không nói rõ cho ông V biết ông đã vi phạm nội quy hay quy định gì. Sau đó, Công ty D đã không cho ông V làm việc nữa bằng cách gửi quyết định tạm đình chỉ công việc từ ngày 31/08/2023 đến ngày 04/11/2023 (hơn 02 tháng). Ngoài ra, Công ty D còn yêu cầu ông V bàn giao lại công việc, đưa người khác lên thay vị trí của ông V, chặn quyền truy cập vào email làm việc của ông V và yêu cầu ông V không được đến trường hay trao đổi với bất kỳ nhân viên nào trong trường. Một trong các căn cứ mà Công ty D đưa ra để đình chỉ công việc đối với ông V là dựa vào “Nội quy lao động”, tuy nhiên trong suốt thời gian làm việc tại Công ty D, ông V biết rằng Công ty D chưa từng ban hành văn bản nào gọi là “Nội quy lao động”. Trong thời gian ông V không được làm việc, Công ty D liên lạc với ông V để yêu cầu ông V tham dự cuộc họp cùng với đại diện và luật sư của Công ty D, chủ yếu muốn bàn về việc

chấm dứt Hợp đồng lao động với ông V. Vào ngày 06/09/2023, ông V đã tham gia họp với ông M McFadden, Giám đốc của Công ty D và luật sư của Công ty D. Tại cuộc họp này, luật sư đã thay mặt Công ty D đề nghị ông V nộp đơn xin thôi việc hoặc ký thỏa thuận chấm dứt Hợp đồng lao động trước hạn. Ông V đã không đồng ý với đề nghị này và khẳng định rằng ông V không làm bất cứ điều gì sai, ông V chỉ muốn tiếp tục làm việc bình thường tại Công ty D. Khi nhận thấy ông V không đồng ý nghỉ việc, luật sư của Công ty D cho rằng Công ty D sẽ tiến hành các công việc cần thiết khác để xử lý vụ việc. Ông V nhận thấy những hành động của Công ty D đối với ông V có điều gì đó không rõ ràng và không thỏa đáng nên ông V đã nhờ luật sư của mình gửi văn bản ngày 26/09/2023 yêu cầu cung cấp Nội quy lao động và chỉ rõ căn cứ mà Công ty D tạm đình chỉ công việc với ông V. Tuy nhiên, Công ty D không cung cấp được.

Ngày 03/11/2023, Công ty D tiếp tục gửi cho ông V quyết định gia hạn thêm thời gian tạm đình chỉ công việc. Đồng thời Công ty D thông báo về cuộc họp xem xét xử lý kỷ luật lao động vào ngày 14/11/2023. Kèm theo thông báo này, Công ty D có gửi cho ông V bản Nội quy lao động mà Công ty D mới lập vào ngày 01/10/2023. Khi ông V tham dự cuộc họp, người chủ trì cuộc họp không phải là đại diện theo pháp luật của Công ty D mà là một nhân viên của Công ty Luật V2. Tham gia buổi họp này Công ty D còn mời bà Nguyễn Thụy K1 dự họp (Công ty D giới thiệu bà K1 là thành viên của ban chấp hành công đoàn tại Công ty D). Do ông V không phải là thành viên của công đoàn cơ sở nên ông V đã đề nghị Công ty D không để bà K1 tham dự cuộc họp, nhưng Công ty D không đồng ý và vẫn để bà K1 tham gia buổi họp. Ngoài ra, cuộc họp này cũng không có nhân sự nào khác của Công ty D, ông V cũng không thấy có người đại diện của nhóm đại diện đối thoại của người lao động nào tại Công ty D để đại diện cho ông V. Tại cuộc họp, nhân viên của Công ty Luật V2 đưa ra các nội dung cáo buộc hoàn toàn không có cơ sở, vô lý và sau đó tự kết luận rằng ông V có hành vi vi phạm nội quy lao động của Công ty D. Người này không đưa ra được bằng chứng cụ thể gì và căn cứ nào để chứng minh rằng ông V vi phạm Nội quy lao động của Công ty D. Sự việc này khiến ông V càng nghi ngờ hơn về tính minh bạch, trung thực của các hành động mà Công ty D đã làm với ông V, ông V cho rằng mọi thứ Công ty D tiến hành chỉ nhằm mục đích duy nhất là cho ông V thôi việc. Sau cuộc họp chỉ 03 ngày, đến ngày 17/11/2023, ông V nhận được từ Công ty D Quyết định về việc thi hành kỷ luật lao động đối với ông V dưới hình thức sa thải theo Quyết định xử lý kỷ luật, Công ty D kết luận ông V có hành vi quấy rối tình dục nơi làm việc, vi phạm kỷ luật lao động. Ngay sau đó, Công ty D đã yêu cầu ông V bàn giao toàn bộ thiết bị làm việc còn lại như máy tính xách tay và điện thoại và ông V chính thức nghỉ việc từ ngày 17/11/2023. Các trao đổi qua email, thư từ mà Công ty D gửi cho ông V và các trao đổi có liên quan trong quá trình Công ty D tạm đình chỉ công việc của ông V, mời họp xử lý kỷ luật lao động và quyết định xử lý kỷ luật lao động đối với ông V được ghi nhận tại Vi bằng số 643/2023/VB-TPLTPHCM. Ông V nhận thấy rằng việc Công ty D xử lý kỷ luật sa thải ông V là không có căn cứ pháp lý, không hợp lý, hơn nữa còn xâm phạm nghiêm trọng đến danh dự, uy tín, quyền lợi của ông V. Do đó, ông V khởi kiện Công ty D đến Tòa án để yêu cầu Tòa án

xem xét, giải quyết vụ việc này một cách khách quan theo quy định của pháp luật Việt Nam.

Công ty D xử lý kỷ luật lao động sa thải đối với ông V là trái với quy định của pháp luật lao động hiện hành vì các lý do như sau:

(1) Công ty D không có bằng chứng và không chứng minh lỗi của ông V là gì khi xử lý kỷ luật ông V. Theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 122 Bộ luật Lao động, một trong những nguyên tắc xử lý kỷ luật lao động là người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động. Tại Quyết định xử lý kỷ luật, Công ty D cho rằng ông V đã thực hiện hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc căn cứ theo pháp luật lao động và Nội quy lao động của Công ty D. Tuy nhiên, Công ty D đã không đưa ra được bất kỳ tài liệu, chứng cứ nào chứng minh ông V có hành vi vi phạm như Công ty D đã viện dẫn mà tất cả chỉ là những nhận định chủ quan, không có căn cứ từ Công ty D. Trong suốt quá trình làm việc tại Công ty D, ông V không thực hiện bất kỳ hành vi nào để bị cho là không phù hợp với đồng nghiệp. Với vị trí là Hiệu trưởng, ông V luôn đảm bảo tác phong và hành xử chuẩn mực. Vì vậy, việc Công ty D kết luận ông V có hành vi “không phù hợp với đồng nghiệp” để xử lý kỷ luật lao động sa thải đối với ông V là vô căn cứ, hoàn toàn không khách quan, không đúng sự thật và làm tổn hại nghiêm trọng danh dự của ông V.

(2) Nội quy lao động của Công ty D không có hiệu lực áp dụng để xử lý kỷ luật lao động. Khoản 1 Điều 69 Nghị định 145/2020/NĐ-CP, người sử dụng lao động phải ban hành nội quy lao động bằng văn bản nếu sử dụng từ 10 người lao động trở lên. Theo Điều 121 Bộ luật Lao động, nội quy lao động chỉ có hiệu lực sau 15 ngày kể từ ngày cơ quan nhà nước có thẩm quyền nhận được đầy đủ hồ sơ đăng ký nội quy lao động. Theo khoản 3 Điều 127 Bộ luật Lao động, người sử dụng lao động không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động. Dựa vào quy định trên, việc Công ty D cho rằng ông V vi phạm kỷ luật lao động theo Nội quy lao động của Công ty D là không có cơ sở. Ông V chỉ được biết rằng Công ty D có ban hành Nội quy lao động qua thông báo mà Công ty D gửi cho ông V bằng thư điện tử ngày 03/11/2023, cùng lúc với thời điểm mời họp xử lý kỷ luật lao động. Nội quy lao động này đề ngày 01/10/2023, tức là trong thời điểm Công ty D yêu cầu ông V nghỉ việc. Ông V không được lấy ý kiến, không được Công ty D phổ biến, công khai nội quy lao động trong khoảng thời gian còn làm việc tại Công ty D. Mặc dù Công ty D khẳng định rằng nội quy lao động đã được đăng ký với Sở Lao động Thương binh và Xã hội (“Sở LĐ-TBXH”), nhưng trong buổi họp ngày 14/11/2023, khi ông V yêu cầu xem xác nhận từ Sở LĐ-TBXH, Công ty D đã từ chối cung cấp. Điều này khiến ông V lo ngại về tính minh bạch của việc ban hành và áp dụng nội quy lao động của Công ty D. Có phải Công ty D đã xây dựng nội quy lao động với các điều khoản “phù hợp” với cáo buộc của Công ty D nhằm mục đích xử lý kỷ luật lao động ông V hay

không? Bởi lẽ ngay từ tháng 8 năm 2023, Công ty D đã nhiều lần nhắc đến việc chấm dứt Hợp đồng lao động với ông ấy.

(3) Công ty D không cung cấp thông tin nên không có cơ sở xác định việc xử lý kỷ luật lao động có còn trong thời hiệu hay không. Theo khoản 1 Điều 123 Bộ luật Lao động, thời hiệu xử lý kỷ luật lao động là 06 tháng kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm. Tại cuộc họp ngày 14/11/2023, Công ty D đưa ra các cáo buộc về việc ông V có hành vi vi phạm kỷ luật lao động mà không cung cấp thông tin chi tiết về thời gian, nơi xảy ra sự việc và những cá nhân liên quan. Khi ông V cố gắng đặt những câu hỏi để làm rõ hơn, Công ty D cũng từ chối chia sẻ thông tin chi tiết và chỉ đề cập đến một số tình huống mơ hồ, khó hiểu. Cho đến thời điểm hiện tại, ông V vẫn không biết mình bị xử lý kỷ luật về hành vi gì, dựa vào cơ sở nào và liệu Công ty D đã tuân thủ các quy định về thời hiệu xử lý kỷ luật lao động hay không. Việc Công ty D đưa ra các nhận định nêu trên đã làm ảnh hưởng rất nhiều đến danh dự, uy tín và tinh thần của ông V. Hơn nữa, việc Công ty D xử lý kỷ luật lao động sa thải ông V là đã trái với quy định pháp luật. Hành vi vi phạm pháp luật này đã xâm phạm nghiêm trọng đến quyền và lợi ích hợp pháp của ông V.

Từ các cơ sở nêu trên, nguyên đơn yêu cầu Tòa án giải quyết:

- Yêu cầu Công ty D hủy Quyết định về việc thi hành kỷ luật lao động đối với ông V ngày 17/11/2023;

- Yêu cầu Công ty D xin lỗi công khai đối với ông V về việc xử lý kỷ luật lao động trái pháp luật;

- Yêu cầu Công ty D nhận ông V trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động đã giao kết;

- Yêu cầu Công ty D trả cho ông V đầy đủ tiền lương (bao gồm phụ cấp nhà ở) trong những ngày ông V không được làm việc được tạm tính từ ngày 18/11/2023 cho đến ngày 26/6/2024 là 2.074.320.000 đồng và tiếp tục được tính cho đến khi ông V được Công ty D nhận trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động;

- Yêu cầu Công ty D đóng tiền bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế cho ông V theo quy định của pháp luật hiện hành tính từ ngày 17/11/2023 cho đến khi ông V được Công ty D nhận trở lại làm việc;

- Yêu cầu Công ty D bồi thường cho ông V 02 tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động là 567.600.000 đồng;

- Trường hợp Công ty D không muốn nhận lại ông V trở lại làm việc thì ngoài các khoản tiền nêu trên, Công ty D phải trả cho ông V trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 Bộ luật Lao động 2019 và 02 tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động để chấm dứt Hợp đồng lao động, cụ thể gồm: Trợ cấp thôi việc: 325.000.000 đồng (tạm tính); 02 tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động: 567.600.000 đồng. Yêu cầu Công ty D phải thanh toán một khoản tiền để bù đắp tổn thất về tinh thần cho ông V do danh dự, nhân phẩm, uy tín của ông V bị xâm phạm: 10 lần mức lương cơ sở là 18.000.000 đồng.

Như vậy, trong trường hợp Công ty D nhận ông V trở lại làm việc, tổng số tiền mà ông V yêu cầu Công ty D phải trả (tạm tính đến ngày 26/6/2024) là: 2.659.920.000 đồng. Trường hợp Công ty D không muốn nhận lại ông V, tổng số tiền mà ông V yêu cầu (tạm tính đến 26/6/2024) là: 3.747.520.000 đồng.

*Tại các bản tự khai và các biên bản phiên họp trong quá trình giải quyết vụ án, bị đơn có ý kiến trình bày:*

Công ty D khẳng định việc Công ty D chấm dứt Hợp đồng lao động với ông V là phù hợp với các quy định pháp luật liên quan và Nội quy lao động của Công ty D. Những tuyên bố và yêu cầu của ông V là hoàn toàn không có cơ sở, cả về mặt pháp luật lẫn đạo đức. Cụ thể, với cương vị Hiệu trưởng, giữ chức vụ quản lý tại Trường, ông V đã có những hành vi không chuẩn mực của đối với các giáo viên, nhân viên của Công ty D, đặc biệt là những giáo viên, nhân viên nữ. Trước những hành vi đó, Công ty D chỉ đơn thuần cố gắng hết sức nhằm duy trì một môi trường làm việc và giáo dục an toàn, lành mạnh, lý tưởng, tôn trọng lẫn nhau, bao gồm cả nhân viên, giáo viên và học sinh của Trường. Nhân viên, giáo viên và học sinh của Trường xứng đáng được cảm thấy an toàn, yên tâm, để có thể làm việc và học tập hiệu quả. Đồng thời, Công ty D khẳng định là tất cả các hành động của Công ty D liên quan đến ông V đều được thực hiện trên tinh thần thượng tôn pháp luật. Công ty D hoàn toàn không có ý định chấm dứt Hợp đồng lao động với ông V một cách vô căn cứ hoặc bất hợp pháp. Điều này thể hiện rõ qua thực tế là ban đầu Công ty D đã rất tin tưởng vào ông V. Công ty D gia hạn Hợp đồng lao động với ông V và thậm chí đề bạt ông làm Hiệu trưởng từ tháng 8/2023. Tuy nhiên, trái với sự tin tưởng của Trường, trong khoảng thời gian đó, Trường nhận được một số báo cáo, thông tin đáng quan ngại, liên quan đến các hành vi của ông V như đã đề cập, cần phải được lưu tâm, giải quyết ngay lập tức. Từ đó, Trường đã thực hiện một quá trình làm rõ và một quy trình xem xét kỷ luật lao động liên quan đến các hành vi của ông V. Việc sa thải ông V chính là kết quả của quá trình xem xét kỷ luật lao động khách quan, thận trọng và phù hợp với quy định pháp luật. Đề nghị Tòa án sẽ xem xét kỹ vụ việc, có một góc nhìn toàn diện, đặc biệt là từ phía Trường, giúp bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của Trường, nhân viên và học sinh, cũng như môi trường giáo dục an toàn tại Công ty D. Các hành vi thiếu chuẩn mực, chẳng hạn như hành vi của ông V đối với nhân viên, giáo viên nữ của Công ty D, không thể được dung túng và không thể để cho tiếp diễn, bất kể có ý hay vô ý. Quan điểm và kết luận của Trường là ông V có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

- Về cơ sở áp dụng hình thức xử lý kỷ luật theo khoản 2 Điều 125 Bộ luật Lao động 2019 và điểm g khoản 4 Điều 19 của Nội quy lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc là căn cứ để áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải.

- Về mặt quy trình, thủ tục, quy trình xử lý kỷ luật lao động của Công ty D đối với ông V được thực hiện theo quy định của pháp luật lao động và Nội quy lao động hợp lệ của Công ty D. Quy trình này được thực hiện trong thời hiệu xử lý kỷ luật lao động (06 tháng) theo quy định tại khoản 1 Điều 123 Bộ luật Lao động 2019.

- Các căn cứ pháp lý: Khoản 9 Điều 3 Bộ luật Lao động 2019; Điều 84 của Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020; Khoản 3 Điều 11 của Nội quy lao động quy định về các hành vi được coi là quấy rối tình dục; Khoản 2 Điều 11 Nội quy lao động quy định về các địa điểm được coi là “Nơi làm việc”.

*Về những hành vi của ông V được coi là hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, ít nhất bao gồm những hành vi như đề cập sau đây:*

- Tại bữa tiệc nhân viên được tổ chức vào tháng 6/2023, ông V đã khiến một số nhân viên nữ khó chịu bằng cách ép họ nhảy với mình và/hoặc nhảy quá gần với các nhân viên nữ. Một nữ nhân viên khác cũng tỏ ra lúng túng, khó chịu khi ông V gọi cô là "vợ hai". Ngoài ra, nhận xét của ông V với vợ của một nhân viên rằng "tại sao bạn lại ở với chồng của bạn, anh ấy không đủ tốt cho bạn" khiến nhân viên và vợ anh ấy bị sốc.

- Sau đó, tại buổi họp mặt vào tháng 8/2023, mặc dù đã yêu cầu ông V tránh xa, nhưng ông V vẫn vòng tay qua người cô nữ nhân viên và nghiêng, đề qua người cô, khiến cô vô cùng tủ nhục, buồn bã và bất an. Cô đã phải tự tách mình ra trong khi các nhân viên khác tiếp tục chơi bi-a với ông V để anh ta không thể tiếp tục quấy rầy nữ nhân viên. Sau khi sự việc xảy ra, nữ nhân viên đã tránh tiếp xúc với ông V nhiều nhất có thể, kể cả các giao tiếp trong công việc cũng được hạn chế ở mức tối thiểu.

- Hành vi không phù hợp này từ ông V đã được bắt đầu và tiếp tục tái diễn kể từ khi ông V gia nhập trường, theo phản ánh của một số nhân viên tại trường. Tất cả những người chứng kiến và/hoặc có liên quan đến vụ việc đều cho rằng hành động của ông V là quá thân mật và không phù hợp. Những hành vi này đã xâm phạm quyền riêng tư của các nhân viên nữ. Các nhân viên tin rằng những hành động quấy rối của ông V đã ảnh hưởng xấu tới môi trường làm việc lành mạnh tại Công ty D và thậm chí còn nguy hiểm hơn khi đặt trong bối cảnh của một cơ sở giáo dục và cảm thấy không an toàn khi ông V tham dự các bữa tiệc của nhân viên. Vì vậy, các nhân viên đã luôn đề ý đến nhau, tìm cách tách nhân viên nữ ra khỏi ông V để giúp họ thoát khỏi những tình huống có nguy cơ bị quấy rối. Các nhân viên cũng báo cho nhau biết vị trí của ông V trong bữa tiệc để hạn chế tiếp xúc và các nhân viên nữ thậm chí còn cố gắng tránh hoặc giữ liên lạc tối thiểu với ông V.

- Những lời lẽ không phù hợp và các hành vi tiếp xúc thân thể không mong muốn của ông V đối với các nhân viên nữ tại các sự kiện của nhân viên và các hoạt động giải trí, thư giãn đã ảnh hưởng tiêu cực đến hiệu suất làm việc, sức khỏe tinh thần của các nhân viên tại Nhà trường. Hành vi này đã khiến cho môi trường làm việc của Nhà trường trở nên đáng lo ngại đối với các nhân viên và làm tổn hại đến danh tiếng của Nhà trường trong cộng đồng.

Hành vi của ông V là hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc theo quy định pháp luật và Nội quy lao động. Ngoài ra, ông V cũng vi phạm nghiêm trọng khoản 5 Điều 5 Sở tay Nhân viên mà ông V đã biết rõ và cam kết tuân thủ theo khoản 2 Điều 2 Hợp đồng lao động. Do đó, theo khoản 2 Điều 125 Bộ luật Lao động 2019 và điểm g khoản 4 Điều 19 của Nội quy lao động, ông V có thể

bị sa thải như một hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Những hành động trên của ông V đã vi phạm nghiêm trọng đạo đức, thuần phong mỹ tục Việt Nam, đặc biệt là trong vai trò là một người thầy.

Trách nhiệm của các cơ sở giáo dục là đảm bảo một môi trường giáo dục lành mạnh, là một nguyên tắc cơ bản của giáo dục trong Luật Giáo dục số 43/2019/QH14; Các quy định tại Điều 67 Luật Giáo dục; Quyết định số 16/2008/QĐ-BGDĐT; Chỉ thị số 1737/CT-BGDĐT ngày 07/5/2018. Khoản 3 Điều 2 Nghị định 80/2017/NĐ-CP ngày 17/7/2017 định nghĩa về "môi trường giáo dục lành mạnh". Trường cho rằng các hành vi của ông V không đảm bảo hoặc thậm chí còn đi ngược lại các giá trị đạo đức của một nhà giáo, hành động của ông V không chỉ ảnh hưởng đến quyền riêng tư, khả năng làm việc, cuộc sống và sức khỏe tinh thần của nhân viên nữ của Trường, mà còn ảnh hưởng nghiêm trọng và tiêu cực đến uy tín của Trường.

*Trường đã tuân thủ pháp luật lao động, đã thực hiện quá trình xác minh, làm rõ, thu thập thông tin và quy trình xử lý kỷ luật lao động, phù hợp với quy định pháp luật về lao động cũng như Nội quy lao động, cụ thể như sau:*

- Trước khi thực hiện quy trình xử lý kỷ luật, Trường quyết định tạm đình chỉ công tác đối với ông V theo Quyết định đình chỉ công tác ngày 31/8/2023 và Quyết định gia hạn thời gian đình chỉ công tác ngày 02/11/2023. Trong các quyết định này, Trường đã nêu rõ các căn cứ pháp lý và lý do tạm đình chỉ công việc của ông V. Về cơ bản, việc đình chỉ được thực hiện để Trường có thời gian xác thực hành vi của ông V đúng với quy định tại khoản 1, 2 Điều 128 Bộ luật Lao động 2019, điểm b.vi khoản 2 Điều 13 của Nội quy lao động, điểm (a) khoản 2 Điều 6 Hợp đồng lao động. Theo đó, khi nhận được các tố cáo về hành vi của ông V, Trường đã nhận thức được sự phức tạp, nghiêm trọng và nhạy cảm của các vụ việc liên quan đến nhiều nhân viên cũ và hiện tại trong nhiều sự kiện khác nhau. Vì việc ông V tiếp tục thực hiện công việc có thể ảnh hưởng đến quá trình điều tra và để đảm bảo rằng cuộc điều tra sẽ được tiến hành một cách khách quan, kỹ lưỡng và bí mật, Trường đã quyết định tạm đình chỉ công việc của ông V để xác minh và làm rõ các sự việc. Trong thời gian bị tạm đình chỉ, Trường đã đảm bảo quyền lợi của ông V một cách tối đa, thậm chí là hơn pháp luật yêu cầu, bằng cách tạm ứng cho ông V 100% tiền lương và phụ cấp theo quy định trong Hợp đồng lao động cho thời gian đình chỉ công việc.

- Về quy trình xác minh: Căn cứ khoản 1 Điều 128 Bộ luật Lao động 2019; khoản 1 Điều 70, Điều 85 Nghị định 145; và quy định tại điểm b và điểm c khoản 1 Điều 13, điểm a khoản 2 Điều 13 của Nội quy lao động, Trường đã tiến hành xác minh, làm rõ các tố cáo về hành vi vi phạm của ông V dưới hình thức là các cuộc họp, phỏng vấn trực tiếp và qua thư điện tử cho những người được phỏng vấn không thể tham gia trực tiếp. Để đảm bảo tính khách quan, những người được phỏng vấn có thể là nhân viên cũ hoặc nhân viên hiện tại, là người Việt Nam hoặc nước ngoài, nữ hoặc nam, nhân viên hành chính hoặc ông V. Các cuộc phỏng vấn trực tiếp được tiến hành một cách bảo mật và khách quan

và được Thừa phát lại ghi âm hợp pháp (mà không tiết lộ danh tính của người được phỏng vấn để đảm bảo bí mật, danh dự, uy tín, nhân phẩm và an toàn của những người có liên quan).

- Về Quy trình xử lý kỷ luật lao động:

+ Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 6 Bộ luật Lao động 2019; Khoản 2 Điều 1 Nội quy lao động và điểm a khoản 2 Điều 6 Hợp đồng lao động, Nhà trường có quyền tiến hành kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm theo quy định của pháp luật lao động hoặc Nội quy lao động.

+ Căn cứ khoản 2 Điều 70 Nghị định 145; điểm a khoản 2 Điều 20 Nội quy lao động, Trường đã gửi Thông báo về phiên họp xử lý kỷ luật lao động ngày 02/11/2023 bao gồm các nội dung theo yêu cầu của quy định pháp luật và được chuyển đến những người tham gia bắt buộc, bao gồm ông V, đại diện theo ủy quyền của ông V và đại diện Công đoàn của Trường. Phiên họp xử lý kỷ luật lao động đã diễn ra vào ngày 14/11/2023 với sự có mặt của người đại diện theo pháp luật của Trường, đại diện theo ủy quyền của Trường, ông V và đại diện theo ủy quyền của ông V, cùng đại diện Công đoàn. Trong phiên họp, đại diện theo ủy quyền của Nhà trường đã nêu mục tiêu của cuộc họp, các sự kiện liên quan và kết quả điều tra về các tố cáo đối với ông V. Sau đó, ông V cùng với luật sư và đại diện theo ủy quyền của mình và đại diện Công đoàn trình bày ý kiến về kết quả điều tra. Nội dung phiên họp được ghi vào Biên bản họp xử lý kỷ luật lao động ngày 14/11/2023 và có chữ ký của các đại biểu tham dự theo đúng quy định.

- Về Quyết định áp dụng hình thức xử lý kỷ luật lao động sa thải: Căn cứ vào kết quả điều tra và Biên bản họp, Công ty D nhận thấy ông V đã vi phạm kỷ luật lao động khi thực hiện hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc theo quy định tại khoản 3 Điều 9 và khoản 3 Điều 8 Bộ luật Lao động 2019, Chương IX của Nghị định 145 và Chương V của Nội quy lao động. Ngày 17/11/2023, Trường đã ban hành Quyết định áp dụng hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với ông V, có hiệu lực từ cùng ngày. Việc sa thải ông V với lý do quấy rối tình dục tại nơi làm việc là phù hợp với khoản 2 Điều 125 Bộ luật Lao động 2019, điểm (g) và (i) khoản 4 Điều 19 Nội quy lao động.

- Về thời hiệu xử lý kỷ luật lao động, khoản 1 Điều 123 Bộ luật Lao động và khoản 2 Điều 20 Nội quy lao động quy định là 06 tháng kể từ ngày vi phạm. Đối với các hành vi vi phạm trong tháng 6 và tháng 8/2023, việc Trường ban hành Quyết định xử lý kỷ luật lao động ngày 17/11/2023 đối với ông V là phù hợp với quy định pháp luật về thời hiệu xử lý kỷ luật lao động.

*Về Nội quy lao động có hiệu lực pháp lý áp dụng đối với hành vi quấy rối tình dục của ông V:* Nội quy lao động ngày 01/10/2023 đã được ban hành và đăng ký với Sở LĐ-TBXH Thành phố H theo quy định của pháp luật có liên quan. Bất kỳ lập luận nào từ ông V về tính hợp lệ của Nội quy lao động đều vô căn cứ. Bởi Công ty D đã đăng ký thành công Nội quy lao động thể hiện rõ qua Thông báo số 23619/TB-SLĐTBXH về xác nhận của Sở LĐ-TBXH về việc Công ty D đăng ký Nội quy lao động ngày 19/10/2023, Sở LĐ-TBXH đã nhận

được đầy đủ hồ sơ đăng ký Nội quy lao động của Công ty D vào ngày 17/10/2023. Theo Điều 121 Bộ luật Lao động, Nội quy lao động có hiệu lực sau 15 ngày kể từ ngày Sở LĐ-TBXH nhận được hồ sơ hợp lệ. Theo Điều 20 Nội quy lao động về các thủ tục và biện pháp kỷ luật lao động được áp dụng ngay lập tức đối với các hành vi vi phạm còn thời hiệu xử lý kỷ luật lao động.

*Tại các bản tự khai và biên bản làm việc tại Cấp sơ thẩm, những người làm chứng có ý kiến trình bày:*

*Ông Nakanishi K trình bày:* Ông là người chứng kiến ông John Campbell V thường có những hành vi và lời nói không phù hợp với các nhân viên nữ. Vào tháng 8/2023, bản thân ông cũng đã có văn bản tố cáo ông V gửi cho trụ sở chính của trường liên quan đến hành vi của ông V. Ông có chứng kiến việc ông V ép các nhân viên nữ nhảy và đụng chạm vào những bộ phận không phù hợp tại buổi tiệc Giáng sinh năm 2020 và tiệc đầu năm của trường vào tháng 6/2023. Ông và các nhân viên khác thường cố gắng bảo vệ, giúp đỡ những đồng nghiệp nữ khi diễn ra các sự việc quấy rối của ông V. Ông xác định mục đích ông muốn đứng ra làm người làm chứng để có môi trường làm việc lành mạnh.

*Bà Cristy Alexandra N2 trình bày:* Bà là nạn nhân trực tiếp đối với hành vi quấy rối tình dục của ông V tại buổi tiệc tháng 8/2023. Bà không có nhờ ông V hướng dẫn về việc bà đánh bida hay đồng ý để ông V thực hiện hành vi đè lên người bà qua bàn bida. Bà đã phản ứng yêu cầu ông V tránh xa bà ra nhưng ông V vẫn giữ nguyên trạng thái như vậy, đến khi bà Joanne Louise R yêu cầu ông V bỏ bà ra thì ông V mới bỏ ra. Ngoài ra, trong quá trình làm việc thì ông V còn có những hành vi không phù hợp với bà như tự ý đặt tay vào hông hoặc nói thì thầm vào tai bà. Trong quá trình ông V làm việc ở trường thường xuyên có những hành vi không phù hợp với các nhân viên nữ. Bà còn được biết ông V còn tự ý đến nhà nhân viên nữ khác và có hành vi không phù hợp nên đã bị đuổi về và ông V đến trường trong trạng thái say xỉn.

*Bà Joanne Louise R trình bày:* Bà xác nhận nội dung bà Cristy Alexandra N2 trình bày liên quan đến tiệc tháng 8/2023 là đúng, bà phải trực tiếp đến nói với ông V bỏ bà N2 ra thì ông V mới bỏ ra. Các hành vi của ông V chỉ diễn ra tại các sự kiện của trường chứ không xảy ra trong trường học. Từ tháng 10/2023 đến nay ông V đã 4, 5 lần gửi các đường link có nội dung tính chất hơi hù dọa nên bà không muốn trực tiếp tham gia các phiên tòa, bà xin phép được vắng mặt tại các phiên tòa xét xử tại Tòa án nhân dân các cấp. Trong trường hợp cần thiết, Tòa án triệu tập thì bà sẽ tham gia phiên tòa. Bà xác nhận nội dung Bản tự khai đề ngày 18/9/2024 là đúng ý chí của bà.

*Bà Roberts Ellen G trình bày:* Bà xác nhận bản thân bà không bị ông V trực tiếp thực hiện các hành vi quấy rối tình dục nhưng bà có thấy hành vi của ông V mà bà cho rằng là quấy rối tình dục đối với nhân viên nữ của trường vào các buổi tiệc năm 2020 và năm 2023 đã kéo các nhân viên nữ nhảy với ông, tay ông V đặt ở những vị trí không phù hợp từ eo đến mông của nhân viên nữ. Ngoài những sự việc bà trực tiếp chứng kiến nêu trên thì các sự việc khác bà chỉ được nghe kể. Tuy nhiên, từ những sự việc bà trực tiếp chứng kiến nên bà có

niềm tin xác định những gì bà nghe được là đúng sự thật. Những hành vi của ông V khiến bà và những nhân viên nữ khác của trường luôn có cảm giác e sợ khi tham gia các buổi tiệc của trường, không biết ông V có thực hiện các hành vi nào khác hay không.

*Bà HI O'connor trình bày:* Bà là nạn nhân trực tiếp liên quan đến hành vi của ông V, tại buổi tiệc Giáng sinh năm 2022, ông V đã nói với bạn trai của bà (cũng công tác tại trường) có nội dung chăm sóc tốt cho bà nếu không ông ấy sẽ chăm sóc, sau đó quàng tay vào vai, kéo bà về phía ông ấy, tại thời điểm đó ông V cũng là người đã có vợ nên tổng thể về lời nói, hành vi của ông V là không phù hợp. Bà cũng chứng kiến sự việc vào buổi tiệc tháng 6/2023 về việc ông V cố ý kéo đồng nghiệp nữ khác nhảy cùng trong khi không được sự đồng ý. Bà cho biết năm 2022 là năm đầu tiên bà làm việc nên không biết rõ về các sự kiện trước đó.

*Bà Vũ Thị Thanh T2 trình bày:* Bà là nạn nhân trực tiếp của việc ông V có hành vi bà cho rằng là quấy rối tình dục. Tại buổi tiệc tháng 6/2023 ông V có hành động tự ý kéo bà nhảy trong khi không được sự đồng ý của bà. Đây là hành vi thường xuyên của ông V trong các buổi tiệc của trường trong trạng thái say xỉn và không được sự đồng ý của các nhân viên nữ dẫn đến mọi người đều e dè và đề phòng đối với ông V. Bà là lễ tân của trường, thường xuyên phải đi theo thầy tại các buổi tiệc, đặt xe đưa đón thầy nên bản thân bà chứng kiến nhiều hành vi không phù hợp của ông V đối với các nhân viên nữ khác. Thường ở trường ông V ở trạng thái tỉnh táo thì vẫn lịch sự, tuy nhiên đôi khi cũng có những lời nói không phù hợp với những nhân viên nữ khác như “đây là người quan trọng với tôi” hoặc đây là “vợ thứ hai của tôi”.

*Bản án lao động sơ thẩm số 5742/2024/LĐ-ST ngày 26 tháng 12 năm 2024 của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh đã xử:*

- Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 1 Điều 147, Điều 184, Điều 266, Điều 271, khoản 1 Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015; Điều 13, Điều 14, Điều 15, Điều 16, Điều 17, Điều 18, Điều 20, Điều 21, Điều 22, Điều 23, Điều 34, Điều 50, Điều 121, Điều 125, Điều 187 của Bộ luật Lao động năm 2019; Điểm a khoản 1 Điều 12, Điều 26 của Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp quản lý và sử dụng về án phí, lệ phí Tòa án;

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông John Campbell V về việc:

- Yêu cầu Công ty TNHH D hủy Quyết định về việc thi hành kỷ luật lao động đối với ông V ngày 17/11/2023;

- Yêu cầu Công ty TNHH D xin lỗi công khai đối với ông V về việc xử lý kỷ luật lao động trái pháp luật;

- Yêu cầu Công ty TNHH D trả cho ông V đầy đủ tiền lương (bao gồm phụ cấp nhà ở) trong những ngày ông V không được làm việc được tạm tính từ ngày 18/11/2023 cho đến ngày 31/7/2024 là 2.386.500.000 đồng;

- Yêu cầu Công ty TNHH D đóng tiền bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế cho ông V theo quy định của pháp luật hiện hành tính từ ngày 17/11/2023 đến ngày 31/7/2024;

- Yêu cầu Công ty TNHH D bồi thường cho ông V 02 tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động là 567.600.000 đồng;

- Yêu cầu Công ty TNHH D trả số tiền trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật Lao động và 02 tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động để chấm dứt Hợp đồng lao động, cụ thể gồm: Trợ cấp thôi việc: 325.000.000 đồng; 02 tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động: 567.600.000 đồng;

- Yêu cầu Công ty TNHH D phải thanh toán một khoản tiền để bù đắp tổn thất về tinh thần cho ông V do danh dự, nhân phẩm, uy tín của ông V bị xâm phạm: 10 lần mức lương cơ sở là 23.400.000 đồng.

2. Về án phí lao động sơ thẩm: Ông John Campbell V thuộc trường hợp được miễn án phí lao động sơ thẩm. Công ty TNHH D không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo và quy định về thi hành án cho các bên đương sự.

Ngày 09/01/2025, nguyên đơn nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

### ***Tại phiên tòa phúc thẩm:***

*Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn bà Ngô Thị Kim T gửi bài tranh luận cho người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn trình bày:*

Trong quá trình giải quyết, xét xử vụ án ở giai đoạn phúc thẩm, tôi kính đề nghị Quý Hội đồng xét xử xem xét kỹ lưỡng các lập luận, chứng cứ và căn cứ pháp lý của yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo, để từ đó đưa ra một bản án thấu lý, đạt tình, đúng pháp luật - qua đó bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng cho người lao động, củng cố niềm tin của đương sự vào sự công minh của cơ quan tố tụng. Bởi vì có quá nhiều vấn đề nghiêm trọng trong việc ông V bị sa thải nhưng chưa được Tòa án sơ thẩm làm rõ, đánh giá chính xác, vì lẽ đó, theo luật sư, Tòa án sơ thẩm đưa ra nhận định không dựa trên các cơ sở vững chắc, chưa được thuyết phục và chưa hợp lý. Cụ thể như sau:

- Tòa án sơ thẩm chỉ dựa vào lời nói không xác thực của người làm chứng để đưa ra kết luận cho rằng ông V có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc là hoàn toàn thiếu cơ sở, căn cứ không thuyết phục, gây tổn hại nghiêm trọng đến danh dự của nguyên đơn. Căn cứ mà Công ty sa thải người lao động cần phải được chứng minh rõ ràng, trực tiếp. Tuy nhiên Tòa án sơ thẩm không dựa trên bất cứ chứng cứ trực tiếp nào để đánh giá, phân tích, mà chỉ dựa vào lời khai của người làm chứng để quy kết rằng ông V đã có hành vi quấy rối tình dục tại nơi

làm việc. Điều này hoàn toàn không phù hợp, thậm chí trái ngược với quy định pháp luật về nguyên tắc suy đoán vô tội tại Điều 13 Bộ luật Tố tụng hình sự. Thế nhưng trong vụ án lao động này, ông V đã bị Công ty kết tội quấy rối tình dục nơi làm việc một cách quá dễ dàng và hời hợt, nhưng việc này lại nhận được sự đồng thuận quan điểm của Tòa án sơ thẩm.

- Công ty không chứng minh được lỗi của ông V tại thời điểm xử lý kỷ luật lao động theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 122 Bộ luật Lao động 2019. Công ty không đưa ra được bất kỳ tài liệu, bằng chứng và căn cứ nào để chứng minh nguyên đơn có hành vi phạm Nội quy lao động của Công ty. Công ty tự xác minh, tự đưa ra kết luận mà không cho ông V có cơ hội kiểm tra, xác minh, đối chiếu chứng cứ mà Công ty sử dụng làm căn cứ buộc tội ông V. Những tài liệu Công ty nộp cho Tòa án không được Công ty cung cấp cho nguyên đơn trong quá trình xử lý kỷ luật lao động. Điều này là đã vi phạm nguyên tắc cơ bản của pháp luật lao động tại điểm a khoản 1 Điều 122 Bộ luật Lao động 2019 khi xử lý kỷ luật lao động. Chính Công ty đã cản trở không cho ông V thực hiện quyền được tự bảo vệ bản thân. Ông V đã phản đối mạnh mẽ các cáo buộc không có căn cứ này, đồng thời yêu cầu Công ty phải tiến hành điều tra, xác minh và làm rõ sự việc. Việc Công ty tự xác định mốc thời gian xảy ra vi phạm là “tháng 6/2023 và tháng 8/2023”, còn địa điểm là “khuôn viên trường” và “quán bar”, chỉ hoàn toàn là lời trình bày không có căn cứ, cơ sở rõ ràng, thuyết phục nào để xác định địa điểm, thời gian trên là có thật. Tòa án sơ thẩm cũng không làm rõ, không phân tích, xem xét yếu tố quan trọng này. Điều này không công bằng và thiếu khách quan khi xem xét lỗi của ông V.

- Các chứng cứ là các Vi bằng (số 217, 218, 219, 220, 221, 222, 532) không đảm bảo tính chính xác, khách quan để được xem là chứng cứ giải quyết vụ án. Tất cả đều ghi nhận các nội dung trao đổi giữa đại diện Công ty và những người không rõ danh tính, nhưng tự xưng là giáo viên, nhân viên của Công ty. Công ty không chứng minh những người được phỏng vấn trong các vi bằng là ai, có phải là giáo viên hay nhân viên của Công ty hay không. Mặc dù Cấp sơ thẩm cũng thừa nhận “hình ảnh trong Vi bằng không thể hiện danh tính người được phỏng vấn” nhưng lại không yêu cầu Công ty cung cấp chứng cứ để làm rõ danh tính của những người này. Đại diện Công ty đã trực tiếp trao đổi với một số người nước ngoài bằng tiếng Anh, sau đó tóm tắt, dịch lại nội dung trao đổi sang tiếng Việt để Thừa phát lại ghi nhận. Thừa phát lại chỉ nghe được lời trình bày từ các đại diện Công ty bằng tiếng Việt rồi ghi nhận vào vi bằng, chứ không trực tiếp nghe lời trình bày của những người được phỏng vấn để ghi nhận chính xác nội dung trao đổi giữa Công ty và các cá nhân này nên không có cơ sở để khẳng định nội dung ghi nhận trong vi bằng chính do người được phỏng vấn trình bày.

- Có sự mâu thuẫn giữa các Vi bằng. Vi bằng 532 ghi nhận lời trình bày của Người tự nhận là nạn nhân trực tiếp tại sự kiện tháng 6/2023, bà Vũ Thị Thanh T2, có lời khai mâu thuẫn về hành vi, thời gian, địa điểm mà bà T2 cho rằng ông V có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Vi bằng số 221 không thấy có nội dung nào thể hiện bà T2 tố cáo ông V có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc tại sự kiện tháng 6/2023 mà trái ngược hoàn toàn với cáo buộc của

Công ty, khi bà T2 cho rằng ông V có hành vi không chuẩn mực vào tháng 8/2023 và tại nhà hàng gần trường. Mâu thuẫn về thời điểm, về hành vi, và địa điểm xảy ra sự việc mà bà T2 cho rằng ông V có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Hành động kéo tay bà T2 ra nhảy không phải là hành vi quấy rối tình dục. Hành động nhảy, khiêu vũ với đồng nghiệp không mang tính chất hay gợi ý nào về tình dục. Bản chất của khiêu vũ là hoạt động bắt buộc phải có sự đụng chạm, tùy thuộc vào từng điệu nhảy mà có chạm tay, lưng hay eo. Nếu Công ty cho rằng việc chạm tay, lưng hay eo trong khi khiêu vũ là hành vi quấy rối tình dục thì tất cả những giáo viên, nhân viên đã tham gia khiêu vũ trong các bữa tiệc đều bị xem là có hành vi quấy rối tình dục. Ngoài lời trình bày của bà T2 trong vi bằng 221, Công ty không có bất kỳ chứng cứ nào khác chứng minh lời trình bày của bà T2 là đúng sự thật. Những người mà Công ty cho rằng đã chứng kiến hành vi của ông V vào sự kiện tháng 6/2023 trong Vi bằng số 218 và Vi bằng số 222, thực chất không có một ai nói rằng đã chứng kiến ông V kéo bà T2 ra nhảy hay thấy ông V nhảy với bà T2. Mâu thuẫn giữa Vi bằng số 532 và Vi bằng số 220 ghi nhận nội dung trao đổi với ông Nakanishi K. Ông Nakanishi K không trực tiếp chứng kiến sự việc mà chỉ được nghe kể lại, vì thế các nội dung trình bày đã có sự mâu thuẫn với nhau và do đó không khách quan. Vì vậy, với các phân tích trên, tôi cho rằng các vi bằng do Công ty cung cấp không đảm bảo tính khách quan, không đủ cơ sở làm chứng cứ giải quyết vụ án. Cách tiến hành điều tra, xác minh nội bộ của Công ty D khi xảy ra sự việc hoàn toàn trái ngược với hướng dẫn tại Bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc do Bộ Lao động Thương binh Xã hội, Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam và Phòng Thương mại Công nghiệp Việt Nam công bố vào ngày 25/5/2015.

- Cấp sơ thẩm chủ quan khi căn cứ vào các sự kiện xảy ra trước đó để cho rằng hành vi của ông V có tính liên tục, bắt nguồn từ trước, làm cơ sở xác định ông V có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc trong các sự kiện tháng 6 và tháng 8/2023 là không có cơ sở. Các sự kiện xảy ra vào năm 2020 và 2022, giả sử nếu có xảy ra, cũng không thể được xem là căn cứ để chứng minh ông V có hành vi "quấy rối tình dục tại nơi làm việc tại các sự kiện tháng 6 và tháng 8 năm 2023". Vì các sự kiện này là độc lập và không có mối liên hệ trực tiếp với nhau, là lời trình bày một phía của Công ty, không có tài liệu, chứng cứ xác thực nào chứng minh trên thực tế đã xảy ra các sự việc này. Ngoài ra, trong suốt quá trình làm việc tại Công ty, ông V luôn được đánh giá tốt, luôn hoàn thành công việc và không có bất cứ khiếu nại, tố cáo hay nhắc nhở nào từ Công ty về bất kỳ hành vi vi phạm Nội quy lao động hay Sở tay nhân viên. Việc Tòa án sơ thẩm dựa vào các sự kiện chưa được xác thực là có thật hay không, để kết luận ông V có hành vi quấy rối tình dục trong năm 2023 là hoàn toàn không có cơ sở.

- Cấp sơ thẩm không xem xét, đánh giá đúng nội dung và trình tự, thủ tục ban hành Nội quy lao động của Công ty theo quy định pháp luật, dẫn đến quyết định gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền lợi của ông V. Việc Công ty quy định Nội quy lao động áp dụng cho cả các hành vi vi phạm xảy ra trước khi Nội quy lao động có hiệu lực pháp luật là trái với quy định của pháp luật. Nội quy lao động của Công ty có hiệu lực từ ngày 01/11/2023, do đó chỉ được áp dụng cho

các hành vi xảy ra từ ngày này trở đi. Việc Công ty quy định Nội quy lao động này để xử lý kỷ luật đối với các hành vi xảy ra trong tháng 6 và tháng 8 năm 2023 là trái quy định pháp luật. Vì vậy, Cấp sơ thẩm căn cứ Điều 20 Nội quy lao động để cho rằng Công ty có quyền xử lý kỷ luật đối với hành vi xảy ra trước khi Nội quy lao động có hiệu lực pháp luật là không phù hợp và trái với quy định trong việc bảo vệ quyền lợi người lao động. Ngoài ra nội dung Nội quy lao động trái với quy định pháp luật, Công ty đã thêm định nghĩa mới (khoản 2 Điều 11) về "nơi làm việc" khác với định nghĩa được quy định tại khoản 9 Điều 3 Bộ luật Lao động và khoản 3 Điều 84 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP. Công ty cũng quy định các hành vi bị xử lý kỷ luật sa thải khác với các hành vi được quy định trong pháp luật (cụ thể tại khoản 4 Điều 19 Nội quy lao động của Công ty, quy định thêm hành vi tại điểm e, f, g, h, i, k, l). Trình tự, thủ tục ban hành Nội quy lao động không phù hợp quy định pháp luật, Công ty không tiến hành đối thoại tại nơi làm việc để tham khảo ý kiến người lao động hoặc tổ chức đại diện người lao động trước khi ban hành Nội quy lao động theo quy định tại Điều 41 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP. Việc Cấp sơ thẩm nhận định rằng dù Nội quy lao động được ban hành sau thời điểm hành vi xảy ra, nhưng hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc là hành vi được quy định trong Sổ tay nhân viên (Employee Handbook) nên Công ty có quyền áp dụng Nội quy lao động để xử lý kỷ luật. Sổ tay nhân viên không phải là cơ sở pháp lý để người sử dụng lao động xử lý kỷ luật lao động. Việc áp dụng nội quy mang tính chất "hồi tố" để xử lý người lao động là không hợp pháp, trái với nguyên tắc cơ bản của pháp luật lao động - là đảm bảo những thỏa thuận, chính sách có lợi cho người lao động.

Việc một người lao động bị quy kết có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc là một vấn đề vô cùng nghiêm trọng, không chỉ ảnh hưởng trực tiếp đến danh dự, uy tín mà còn gây ra những hệ lụy sâu sắc đối với cuộc sống cá nhân, gia đình và sự nghiệp của người đó. Những hậu quả này có thể là sự tổn thương tâm lý lâu dài, mất cơ hội phát triển nghề nghiệp và thậm chí là sự đổ vỡ trong các mối quan hệ xã hội, gia đình. Cấp sơ thẩm đã không coi trọng đúng mức những tác động nghiêm trọng ấy mà vội vàng dựa vào chứng cứ thiếu cơ sở, lời khai không rõ ràng để đưa ra kết luận gây thiệt hại nặng nề cho ông V. Việc bỏ qua nguyên tắc suy đoán vô tội, không đánh giá thấu đáo chứng cứ, cũng như không xem xét đầy đủ các ảnh hưởng về mặt nhân thân, là điều cần thiết phải được xem xét lại trong quá trình xét xử phúc thẩm nhằm bảo đảm công bằng, khách quan và quyền lợi hợp pháp của người lao động. Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm thấu hiểu sự nghiêm trọng của vấn đề này, từ đó có quyết định đúng đắn, bảo vệ quyền lợi chính đáng của ông V cũng như góp phần xây dựng một môi trường làm việc công bằng, lành mạnh cho tất cả người lao động. Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

*Người kháng cáo, nguyên đơn ông John Campbell V có bà Nguyễn Thu N, bà Nguyễn Thị Thanh N1 đại diện theo ủy quyền trình bày:* Nguyên đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm và thống nhất với nội dung tranh luận của Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn. Đề nghị Hội đồng xét xử

phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

*Bị đơn, Công ty TNHH D có ông Nguyễn Văn Hải Đ, ông Nguyễn Hữu VI đại diện theo ủy quyền trình bày:*

Kháng cáo của ông V là hoàn toàn không có cơ sở, bởi lẽ Cấp Sơ thẩm đã xem xét, đánh giá một cách đầy đủ và toàn diện các chứng cứ trong vụ tranh chấp và Nội quy lao động của Công ty D được ban hành và có hiệu lực theo quy định pháp luật. Ông V cho rằng những vi bằng ghi nhận lời trình bày không rõ danh tính, những vi bằng ghi nhận lời trình bày không chứng minh được Ông V có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc nhưng quá trình Công ty D xử lý kỷ luật lao động và Tòa án giải quyết vụ án, ông V không hề có ý kiến làm rõ các sự kiện cáo buộc, ông V là người đã không hợp tác với Công ty D, cũng như không giải trình các sự việc theo yêu cầu của Tòa án mà chỉ đơn thuần là phủ nhận các sự việc. Việc giữ bảo mật danh tính đối với người khiếu nại, tố cáo và người bị khiếu nại, tố cáo, đặc biệt là đối với những vụ việc mang tính chất nhạy cảm như quấy rối tình dục, là hoàn toàn phù hợp với pháp luật lao động quy định tại điểm b Khoản 2 Điều 85 của Nghị định 145/2020/NĐ-CP. Mặc dù danh tính của những người tố cáo được mã hóa, giữ bí mật, nhưng các thông tin Công ty D gửi tới ông V để thực hiện xác minh, trao đổi, đều rất rõ ràng và cụ thể, đủ để ông V có thể phản hồi, giải trình. Ông V vẫn chỉ đơn thuần là phủ nhận mọi cáo buộc và thực tế cho thấy ông V rất có khả năng sẽ tiếp tục thực hiện đe dọa những người làm chứng. Kết quả xác minh của Công ty D (được thể hiện tại các vi bằng) và kết quả làm việc của Tòa Sơ thẩm, cũng các lời khai của giáo viên, nhân viên liên quan là thống nhất, đều cho thấy hành vi quấy rối tình dục của ông V có xu hướng lặp đi lặp lại, bắt nguồn từ trước và tiếp diễn trong suốt quá trình ông V làm việc tại Công ty D. Tòa Sơ thẩm đã cân nhắc toàn bộ tình tiết của vụ việc, thậm chí còn thực hiện xác minh bổ sung, để đảm bảo vụ việc khách quan. Việc Tòa Sơ thẩm có sự cẩn trọng trong việc tiết lộ thông tin của các nhân viên, giáo viên Công ty D là hoàn toàn phù hợp với tinh thần xử lý những vụ việc nhạy cảm, như là quấy rối tình dục, theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự và Bộ luật Lao động. Do đó, quan điểm của Nguyên đơn cho rằng Tòa Sơ thẩm đã không cân nhắc đầy đủ và toàn diện chứng cứ vụ tranh chấp là hoàn toàn không có căn cứ. Đối với ý kiến của ông V về việc Tòa Sơ thẩm không xem xét, đánh giá đúng nội dung, trình tự thủ tục ban hành nội quy lao động, bị đơn cho rằng Nội quy lao động của Công ty D được ban hành và có hiệu lực đúng với quy định pháp luật. Nội dung của Nội quy lao động không trái với bất kỳ quy định nào của pháp luật lao động, phù hợp với tinh thần bảo vệ người lao động. Việc Nội quy lao động áp dụng cho cả các hành vi vi phạm xảy ra trước khi có hiệu lực, miễn là hành vi vi phạm còn trong thời hiệu xử lý (như hành vi quấy rối tình dục ông V thực hiện tại bữa tiệc tháng 6 và tháng 8 năm 2023), là hoàn toàn phù hợp với Điều 123 Bộ luật Lao động và không vi phạm bất cứ điều cấm nào của pháp luật lao động. Việc Tòa Sơ thẩm viện dẫn, xem xét Sổ tay Nhân viên Công ty D là hoàn toàn phù hợp. Sổ tay Nhân viên do chính ông V ban hành, thông báo tới toàn thể nhân viên, giáo viên của Công ty D, có quy định rõ ràng

hành vi quấy rối tình dục và biện pháp xử lý. Điều này rõ ràng cho thấy ông V biết và nhận thức rõ về các hành vi quấy rối tình dục và hình thức xử lý kỷ luật tương đương, đặc biệt khi ông V hiện đang giữ chức vụ Hiệu trưởng lúc bấy giờ. Vì vậy, căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo của bị đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Bị đơn cung cấp các tài liệu chứng cứ theo yêu cầu của Hội đồng xét xử gồm: Nội quy lao động của Công ty TNHH D đề ngày 04/02/2021; Hợp đồng lao động số D0188/HĐLĐ/08.2021 ký ngày 14/01/2021; Giấy phép lao động số 018284/SLĐ-GP vào ngày 23/7/2021.

*Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến:*

Về hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn nằm trong hạn luật định nên được chấp nhận hợp lệ. Việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán; Hội đồng xét xử; việc chấp hành pháp luật của những người tham gia tố tụng trong giai đoạn xét xử phúc thẩm kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm nghị án đúng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung, sau khi phân tích những tình tiết có liên quan đến vụ án, trên cơ sở Bộ luật Lao động, xét thấy: Cấp sơ thẩm xét xử không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là đúng quy định pháp luật. Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

### **NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:**

[1] Về tố tụng:

[1.1] Kháng cáo của nguyên đơn nằm trong hạn luật định phù hợp khoản 1 Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 nên được chấp nhận.

[1.2] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết vụ án: Cấp sơ thẩm xác định quan hệ pháp luật tranh chấp “Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải” là đúng quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 và xác định vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Đức là đúng quy định tại điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015.

[1.3] Trường D là một đơn vị trực thuộc Công ty TNHH D. Cấp sơ thẩm không đưa Trường D tham gia trong vụ án với tư cách người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan là xác định đúng tư cách tham gia tố tụng của đương sự.

[1.4] Do những người làm chứng đã có bản tự khai và đơn xin giải quyết vắng mặt, Cấp sơ thẩm tiến hành xét xử vắng mặt người làm chứng là đúng với quy định tại khoản 2 Điều 229 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015.

[2] Xét kháng cáo của nguyên đơn, Hội đồng xét xử nhận thấy:

[2.1] Về quan hệ lao động:

- Cấp sơ thẩm căn cứ hộ chiếu số LM830344 xác định ông V công dân của nước New Zealand (người nước ngoài). Ông V được cấp Giấy phép lao động số 018583/SLĐ-GP vào ngày 06/07/2023 (gia hạn) xác định ông V có đủ điều kiện làm việc tại Việt Nam, cụ thể là tại Công ty TNHH D theo Hợp đồng lao động hai bên đã ký kết là đúng quy định tại khoản 1 Điều 151 Bộ luật Lao động 2019.

- Cấp sơ thẩm xác định ông V và Công ty D tự nguyện giao kết Hợp đồng lao động số D0188/HĐLĐ/08.2023 ngày 12/12/2022, có thời hạn hợp đồng từ 01/8/2023 đến 31/7/2024. Hợp đồng lao động giữa các bên không bị vô hiệu và có hiệu lực kể từ thời điểm các bên giao kết hợp đồng là đúng quy định tại các Điều 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 23 và 50 của Bộ luật Lao động 2019. Hai bên xác lập và thực hiện quan hệ lao động, có quyền và nghĩa vụ thực hiện đúng các nội dung thỏa thuận trong hợp đồng là đúng quy định.

- Thực tế ông V làm việc tại Công ty D từ tháng 8/2020 theo Hợp đồng lao động số D0188/HĐLĐ/08.2020 có thời hạn từ ngày 01/8/2020 đến 31/7/2021 và theo Hợp đồng lao động số D0188/HĐLĐ/08.2021 ký ngày 14/01/2021 có thời hạn từ ngày 01/8/2021 đến 31/7/2023. Hành vi của ông V bị Công ty D xử lý kỷ luật lao động diễn ra tại thời điểm tháng 6/2023 (tại thời điểm thực hiện Hợp đồng lao động số D0188/HĐLĐ/08.2021) và tại thời điểm tháng 8/2023 (tại thời điểm thực hiện Hợp đồng lao động số D0188/HĐLĐ/08.2023).

- Cấp sơ thẩm thiếu kiểm tra và thu thập các tài liệu chứng cứ gồm Hợp đồng lao động số D0188/HĐLĐ/08.2021 và Giấy phép lao động của ông V trong giai đoạn thực hiện hợp đồng này là có thiếu sót. Cấp phúc thẩm đã khắc phục và kiểm tra chứng cứ theo quy định. Cụ thể:

- Giấy phép lao động số 018284/SLĐ-GP vào ngày 23/7/2021 thì thời hạn làm việc từ ngày 16/8/2021 đến 15/8/2023;

- Giấy phép lao động số 018583/SLĐ-GP vào ngày 06/7/2023 thì thời hạn làm việc từ ngày 16/8/2023 đến 31/7/2024.

Như vậy quan hệ lao động giữa ông V và Công ty D mang tính liên tục và đúng quy định pháp luật đối với lao động là người nước ngoài.

[2.2] Về hành vi bị xử lý kỷ luật lao động: Công ty D xử lý các hành vi của ông V diễn ra tại các bữa tiệc cuối năm của trường vào tháng 6/2023 và tháng 8/2023 và cho rằng đây là hành vi quấy rối tình dục. Cụ thể được thể hiện tại file thư đề ngày 26/8/2023 được gửi kèm trong email ngày 27/8/2023:

- Tháng 6 năm 2023: Trong bữa tiệc cuối năm học của nhân viên, anh bị phát hiện là đang say rượu. Trong hai tình huống riêng biệt, anh đều tiếp cận nhân viên nữ và kéo họ ra để khiêu vũ với anh. Việc này được mô tả là quá gần gũi và thân mật so với hàn chất về mối quan hệ của anh với họ. Các nữ nhân viên được cho là không thoải mái và rời khỏi buổi khiêu vũ càng sớm càng tốt. Cũng có thông tin cho rằng anh đã đưa ra hai lời bình luận riêng biệt và không phù hợp với các nhân viên cũng đối tác của họ liên quan đến mối quan hệ của họ.

- Tháng 8 năm 2023: Sau buổi chào đón nhân viên mới của trường, anh đã đến quán bar X chơi bi-a. Anh bị cáo buộc rằng anh đã say rượu, và trong trò chơi đó, anh đã nghiêng người về phía một nhân viên nữ trong khi chơi, áp người mình vào người cô ấy và vòng tay ôm lấy cô ấy. Ban đầu, anh không chịu rời đi khi bị yêu cầu một cách mạnh mẽ là phải làm như vậy. Họ quan sát thấy rằng hành vi đó không được nhân viên chấp nhận và khiến họ cảm thấy vô cùng khó chịu và tức giận.

[2.3] Xét về thời hiệu xử lý kỷ luật: Tại thời điểm xử lý kỷ luật (tháng 11/2023), Công ty D xử lý hành vi cho rằng là quấy rối tình dục diễn ra tại các bữa tiệc cuối năm của trường vào tháng 6/2023 và tháng 8/2023 nên vẫn nằm trong thời hiệu xử lý kỷ luật là 06 tháng kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm theo khoản 1 Điều 123 của Bộ luật Lao động 2019.

[2.4] Về diễn biến của quá trình xử lý kỷ luật lao động:

- Theo sự xác nhận của cả hai bên đương sự và các tài liệu chứng cứ kèm theo, trước khi Công ty D chính thức vào quy trình xử lý kỷ luật lao động, hai bên có cuộc họp trao đổi ngày 27/8/2023 về việc Công ty D đề nghị ông V nghỉ việc theo khoản 3 Điều 38 Bộ luật Lao động 2019 (hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng - không phải là buộc ông V phải làm đơn xin nghỉ việc như nguyên đơn trình bày) hoặc nghỉ việc theo khoản 3 Điều 38 Bộ luật Lao động 2019 (người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải). Sau đó, ông V nhận các thư điện tử từ Công ty D cho rằng Công ty D sẽ tiến hành điều tra để xem xét xử lý kỷ luật sa thải ông, trong đó có file thư đề ngày 26/8/2023 được gửi kèm trong email ngày 27/8/2023.

- Ngày 31/8/2023, Công ty D ban hành Quyết định tạm đình chỉ công tác đối với ông V.

- Ngày 02/11/2023, Công ty D ban hành Quyết định gia hạn thời gian tạm đình chỉ với ông V.

- Ngày 02/11/2023, Công ty D ban hành Thông báo phiên họp xử lý kỷ luật lao động. Công ty D đã tiến hành thông báo thời gian phiên họp đối với ông V.

- Ngày 14/11/2023, Công ty D tổ chức phiên họp xử lý kỷ luật lao động với đầy đủ các thành phần theo đúng quy định tại điểm b khoản 1 Điều 122 của Bộ luật Lao động 2019. Cấp sơ thẩm nhận định tại Công ty D thì tổ chức đại diện người lao động là Công đoàn cơ sở, mà ông V là người lao động nước ngoài nên không phải là thành viên của Công đoàn theo quy định tại khoản 1 Điều 5 Luật Công đoàn 2012, trong trường hợp này thành phần tham dự họp xử lý kỷ luật người lao động không bắt buộc phải có đại diện Công đoàn; Cấp sơ thẩm căn cứ điểm a khoản 2 Điều 20 Nội quy lao động quy định Công ty D vẫn có thể quyết định mời Công đoàn tham gia dự họp xử lý kỷ luật người lao động nước ngoài. Hội đồng phúc thẩm nhận thấy việc có mặt của đại diện tổ chức Công đoàn trong trường hợp này là đúng quy định pháp luật, Công đoàn là tổ chức bảo vệ cho quyền lợi của người lao động nếu việc xử lý kỷ luật lao động là không đúng làm ảnh hưởng đến người lao động nên có lợi cho người lao động. Nội dung

Biên bản họp xử lý kỷ luật lao động ngày 14/11/2023 ghi nhận đầy đủ diễn biến cuộc họp, nhưng người tham dự phiên họp không phản đối và có chữ ký của các cá nhân tham dự, thực hiện đúng quy định tại khoản 3 Điều 70 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ và khoản 3 Điều 20 Nội quy lao động.

- Ngày 17/11/2023, Công ty D đã ban hành Quyết định về việc thi hành kỷ luật lao động đối với ông V.

[2.5] Về quy trình khiếu nại tố cáo của nhân viên khi bị quấy rối tình dục:

- Theo trình bày của bị đơn thì có hai cách thức chính để Công ty D tiếp nhận các khiếu nại, tố cáo từ nhân viên và giáo viên, bao gồm: (i) tiếp nhận bởi quản lý trực tiếp của người tố cáo tại Công ty D; (ii) tiếp nhận thông qua Tổng đài tố giác toàn cầu (S) quản lý bởi Tập đoàn I (mà Công ty D trực thuộc, là một phần của hệ thống giáo dục). Sau khi được tiếp nhận thông qua Tổng đài tố giác toàn cầu, các tố cáo này sẽ được chuyển tới cho người có thẩm quyền và phù hợp nhất tại từng vùng, từng quốc gia và hoặc từng pháp nhân để giải quyết (ví dụ như là người đại diện theo pháp luật của Công ty D). Cụ thể hơn, trong vụ tranh chấp này, các khiếu nại, tố cáo ban đầu của các giáo viên, nhân viên Công ty D được tiếp nhận thông qua Tổng đài tố giác (S). Đây là kênh tố cáo giấu tên, đảm bảo an toàn cho người tố cáo, được khuyến khích sử dụng khi bất kỳ nhân viên, giáo viên nào làm việc trong hệ thống của Tập đoàn I (bao gồm Công ty D) có quan ngại về hành vi sai trái của giáo viên giữ chức vụ quản lý mà không thể thực hiện giải quyết tại cấp cơ sở (như là báo cáo cho người quản lý trực tiếp của họ tại Công ty D).

- Tại Vi bằng số 643/2023/VB-TPLTPHCM do Văn phòng thừa phát lại Thành phố H lập ngày 27/11/2023 theo yêu cầu của nguyên đơn, có thể hiện tại Bút lục 290 - 289 hình ảnh trang web Báo cáo hành vi không chuẩn mực trong tổ chức của bạn. Dù cơ sở xác định ông V hoàn toàn biết rõ về kênh khiếu nại này và có trách nhiệm tham gia, hỗ trợ phổ biến cho các nhân viên, giáo viên Công ty D tại các buổi đào tạo.

- Như vậy, việc các tố cáo ban đầu được gửi qua Tổng đài tố giác toàn cầu chỉ đơn thuần là một kênh tố cáo được khuyến khích sử dụng khi nội dung tố cáo liên quan đến nhân sự, giáo viên giữ chức vụ quản lý ở cấp cơ sở. Sau đó, các tố cáo này đều được gửi về đúng người có thẩm quyền tại Công ty D - Tổng Giám đốc và người đại diện theo pháp luật của Công ty D để thực hiện xử lý, điều tra.

- Trường hợp này, các khiếu nại, tố cáo ban đầu về hành vi của ông V được tiếp nhận thông qua Tổng đài tố giác toàn cầu, khi những giáo viên, nhân viên Công ty D thực hiện báo cáo tại trang web <https://www.safecall.co.uk/en/>. Các khiếu nại này theo đó được gửi cho Giám đốc Nhân sự tại Tập đoàn I và được giao cho ông McFadden M - Tổng Giám đốc, người đại diện theo pháp luật của Công ty D, thực hiện xử lý, điều tra. Nhận được cái thông tin khiếu nại, Công ty D sau đó đã thực hiện cuộc xác minh từ cả hai phía, gồm Ông V và nhân viên/giáo viên của Công ty D. Trình bày này của bị đơn là phù hợp với các tài

liệu chứng cứ là Vi bằng số 532/2024/VB-TPLTPHCM do Văn phòng Thừa phát lại B lập ngày 22/5/2024 theo yêu cầu của bị đơn. Cụ thể:

- Bút lục 212-211: Email ngày 27/7/2023 từ J Prior đến M McFadden tiêu đề “Chuyển tiếp: Tổng đài tố giác - IED 0223 Báo cáo mới được nhận - Bảo mật”.

- Bút lục 210-209: Email ngày 02/8/2023 từ J Prior đến M McFadden tiêu đề “Tố giác Báo mật” về sự việc ngày 01/8/2023.

- Bút lục 206-203: Email ngày 23/01/2022 từ M Fletcher đến Clarence W về việc từ chức.

- Bút lục 199: Email ngày 21/8/2023 từ Nakanishi K đến M Chelton về xác minh bảo mật - sự việc ngày 04/12/2020, 18/9/2020, Tiệc cuối năm tháng 6/2023.

- Bút lục 195: Email ngày 22/8/2023 từ Roberts Ellen G đến M Chelton về xác minh bảo mật - sự việc Giáng sinh 2020, Halloween.

- Bút lục 193: Email ngày 22/8/2023 từ C Cash đến M Chelton về xác minh bảo mật - sự việc Giáng sinh 2020.

- Bút lục 190: Email ngày 25/8/2023 từ bà H1 O’connor đến M Chelton về xác minh bảo mật - sự việc Giáng sinh ngày 16/12/2022, tiệc cuối năm tháng 6/23.

- Bút lục 187: Email ngày 25/8/2023 từ M Robitaille đến M Chelton về riêng tư và bảo mật - sự việc Giáng sinh 12/2022, tiệc cuối năm 6/2023 - ông V có hành xử không phù hợp khi uống rượu.

- Bút lục 181-178: Email ngày 25/8/2023 từ M Robitaille đến M McFadden về xác minh bảo mật - sự việc Giáng sinh, tiệc cuối năm - ông V có hành xử không phù hợp khi uống rượu.

Ông M đã có những email gửi đến những người tố cáo để xác minh sự việc (bút lục 175-166).

#### [2.6] Các tài liệu chứng cứ chứng minh hành vi vi phạm:

- Theo tài liệu chứng cứ do chính nguyên đơn cung cấp tại file thư đề ngày 26/8/2023 được gửi kèm email ngày 27/8/2023. Công ty D đã cho ông V biết rõ các hành vi của ông V thực hiện tại các sự kiện, thời gian và địa điểm được Công ty D cho là ông V có hành vi quấy rối tình dục, trong đó có các sự kiện tháng 6/2023 và tháng 8/2023. Việc người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn, Luật sư của nguyên đơn cho rằng nguyên đơn không biết về các hành vi, sự kiện, thời gian, địa điểm bị Công ty D xử lý kỷ luật lao động là hoàn toàn không đúng.

- Kiểm tra Vi bằng số 643/2023/VB-TPLTPHCM do Văn phòng thừa phát lại Thành phố H lập ngày 27/11/2023 theo yêu cầu của nguyên đơn, được nguyên đơn cung cấp cho Tòa án, Hội đồng xét xử xác định:

+ Email ngày 29/8/2023 (bút lục 326) của ông V phản hồi email của M McFadden ngày 27/8/2023 (Bút lục 293);

+ Email ngày 30/8/2023 (bút lục 324) của ông V phản hồi Email từ M McFadden ngày 30/8/2023(bút lục 326 - 325);

+ Email ngày 03/9/2023 (bút lục 319) của ông V phản hồi Email từ M McFadden ngày 31/8/2023 (bút lục 322 - 321);

+ Email ngày 05/9/2023 (bút lục 315) của ông V phản hồi Email từ M McFadden ngày 05/9/2023 (bút lục 317);

+ Email từ M McFadden ngày 03/11/2023 (bút lục 313) và Email từ M McFadden ngày 17/11/2023 (bút lục 308).

Nội dung của các email trên, ông V không có bất kỳ ý kiến nào thể hiện các hành vi bị Công ty D coi là quấy rối tình dục là không đúng, không có thật hoặc yêu cầu đối chất với người bị quấy rối tình dục.

- Kiểm tra Vi bằng số 532/2024/VB-TPLTPHCM do Văn phòng Thừa phát lại B lập ngày 22/5/2024 theo yêu cầu của bị đơn, được bị đơn cung cấp cho Tòa án, Hội đồng xét xử xác định: Công ty D đã thực hiện xác minh các khiếu nại tố cáo theo đúng quy trình của Công ty. Các Email được ông M McFadden gửi đến những người khiếu nại tố cáo để xác minh là có thật và được những người này trả lời xác minh phản hồi ý kiến của mình. Đủ căn cứ xác định hành vi của ông V thực tế có xảy ra.

- Đối với các chứng cứ là các Vi bằng (số 217, 218, 219, 220, 221, 222, 532) mà nguyên đơn, Luật sư của nguyên đơn cho rằng không đảm bảo tính chính xác, khách quan để được xem là chứng cứ giải quyết vụ án. Bị đơn xác định các Vi bằng này được xác lập không thể hiện họ tên, hình ảnh của người cung cấp lời khai để lập vi bằng nhằm bảo mật, bảo vệ cho người khiếu nại tố cáo trong giai đoạn đầu khi chưa được sự đồng ý công khai họ tên hình ảnh của những người này là phù hợp với diễn biến sự việc và đảm bảo được quyền và lợi ích hợp pháp của họ.

- Cấp sơ thẩm sau khi kiểm tra, Công ty D được sự đồng ý của những người này nên đã tiến hành lấy lời khai và cung cấp cho Tòa án theo đúng quy định. Việc kiểm tra, xem xét đánh giá chứng cứ về hành vi bị xử lý kỷ luật lao động của Cấp sơ thẩm là đúng quy định. Cấp sơ thẩm xác định ông V có hành vi quấy rối tình dục đối với nhân viên Công ty D tại nơi làm việc là có căn cứ. Phù hợp với quy định tại Bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc do Bộ Lao động Thương binh Xã hội, Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam và Phòng Thương mại Công nghiệp Việt Nam xây dựng năm 2015.

[2.6] Về căn cứ pháp luật để Công ty D xử lý kỷ luật lao động:

- Công ty D căn cứ quy định tại khoản 2 Điều 125 của Bộ luật Lao động 2019, hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

- Công ty D căn cứ Nội quy lao động ngày 11/10/2023. Công ty D căn cứ Điều 20 của Nội quy lao động quy định các thủ tục và biện pháp kỷ luật lao

động được quy định trong Nội quy lao động được áp dụng ngay lập tức đối với các hành vi vi phạm còn thời hiệu xử lý kỷ luật lao động.

- Công ty D căn cứ Employee Handbook (sổ tay nhân viên) có quy định về hình thức kỷ luật sa thải đối với hành vi quấy rối tình dục. Công ty D cho rằng bản thân ông V là hiệu trưởng của trường, là người đã phổ biến nội dung sổ tay đến nhân viên trường nên ông V đã biết các nội dung liên quan đến hành vi quấy rối tình dục được ghi nhận trong sổ tay nhân viên và có căn cứ xem xét hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc diễn ra tại Công ty D để xử lý kỷ luật lao động.

[2.7] Về Nội quy lao động ngày 04/02/2021:

- Qua kiểm tra hồ sơ, tại Quyết định về việc tạm đình chỉ công việc ngày 31/8/2023 có thể hiện “Căn cứ Nội quy lao động Công ty TNHH D đề ngày 04/02/2021”, Hội đồng xét xử phúc thẩm đã yêu cầu Công ty D cung cấp Nội quy lao động ngày 04/02/2021 này.

- Công ty D đã cung cấp tài liệu này theo yêu cầu của Tòa án. Qua kiểm tra, nhận thấy Nội quy lao động ngày 04/02/2021 chưa được đăng ký nên không có hiệu lực.

- Khoản 2.2 Điều 2 về “*Nhiệm vụ/nghĩa vụ cạnh tranh/bảo mật*” của Hợp đồng lao động số D0188/HĐLĐ/08.2021 ngày 14/01/2021 quy định “Ngoài ra, người lao động phải tuân thủ các tài liệu sau: a) Nội quy lao động của Công ty D ...”. xác định ông V biết rõ Nội quy lao động này và biết luôn cả việc Nội quy lao động này không có hiệu lực do Công ty D không đăng ký đúng quy định của pháp luật Việt Nam. Nên lời trình bày của ông V luôn xác định Công ty D không có Nội quy lao động.

[2.8] Về Sổ tay nhân viên (Employee Handbook): Khoản 5 Điều 5 của Sổ Tay Nhân Viên mà ông V đã biết rõ và cam kết tuân thủ theo khoản 2, Điều 2 của Hợp đồng lao động, ông V biết có thể bị xử lý kỷ luật lao động thích hợp bao gồm cả chấm dứt hợp đồng lao động đối với hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Những cá nhân tố cáo sai sự thật sẽ bị kỷ luật theo quy định của Công ty D. Bản thân ông V là người thông báo Sổ tay nhân viên qua thư điện tử ngày 18/12/2022.

[2.9] Đủ cơ sở xác định ông V biết rõ quy định của Công ty D về hành vi quấy rối tình dục và hình thức xử lý của Công ty D đối với hành vi quấy rối tình dục ngay từ khi ký kết các hợp đồng lao động với Công ty D.

[2.10] Về Nội quy lao động ngày 01/10/2023:

- Ngày 01/10/2023, Công ty D đã ban hành Nội quy lao động (viết tắt là Nội quy lao động) và đăng ký với Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố H.

- Theo thông báo số 23619/TB-SLĐTBXH ngày 19/10/2023 của Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố H thì Sở đã tiếp nhận đầy đủ hồ sơ đăng ký Nội quy lao động của Công ty D vào ngày 17/10/2023 và không có yêu

cầu sửa chữa bổ sung các quy định của Nội quy lao động. Trong đó có Điều 20 của Nội quy lao động quy định các thủ tục và biện pháp kỷ luật lao động được quy định trong Nội quy lao động được áp dụng ngay lập tức đối với các hành vi vi phạm còn thời hiệu xử lý kỷ luật lao động.

- Căn cứ Điều 121 Bộ luật Lao động, Nội quy lao động có hiệu lực 15 ngày kể từ ngày Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh nhận được hồ sơ đăng ký nội quy lao động, Nội quy lao động của Công ty D thực tế đã có hiệu lực từ ngày 01/11/2023, mang tính ràng buộc đối với người lao động của Công ty D và là cơ sở để xử lý kỷ luật lao động theo quy định.

- Do Nội quy lao động của doanh nghiệp được thực hiện theo đúng tại các Điều 118, Điều 119, Điều 120, Điều 121 Bộ luật Lao động 2019, Nội quy lao động không phải là một văn bản quy phạm pháp luật không được hồi tố. Nên người sử dụng lao động xử lý hành vi vi phạm kỷ luật lao động còn trong thời hiệu xử lý kỷ luật lao động là đúng quy định tại Điều 117, khoản 2 Điều 125 Bộ luật Lao động 2019. Cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông V về buộc Công ty D hủy Quyết định về việc thi hành kỷ luật lao động đối với ông V ngày 17/11/2023 là phù hợp và có căn cứ.

[3] Về án phí lao động sơ thẩm: Cấp sơ thẩm khoản 1 Điều 147 Bộ luật Tố tụng dân sự, khoản 1 Điều 12, Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 xác định ông John Campbell V được miễn án phí sơ thẩm là đúng quy định.

[4] Hội đồng xét xử thống nhất với đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tại phiên tòa, không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

[5] Về án phí lao động phúc thẩm: Người kháng cáo, nguyên đơn được miễn án phí lao động phúc thẩm theo quy định tại khoản 1 Điều 12, Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016.

*Vì các lẽ trên:*

### **QUYẾT ĐỊNH:**

Căn cứ vào khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015: Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn ông John Campbell V, giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 5742/2024/LĐ-ST ngày 26 tháng 12 năm 2024 của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 1 Điều 147, Điều 184, Điều 266, Điều 271, khoản 1 Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015; Điều 13, Điều 14, Điều 15, Điều 16, Điều 17, Điều 18, Điều 20, Điều 21, Điều 22, Điều 23, Điều 34, Điều 50, Điều 121, Điều 125, Điều 187 của Bộ luật Lao động năm 2019; Điểm a khoản 1 Điều 12, Điều 26, Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp quản lý và sử dụng về án phí, lệ phí Tòa án;

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông John Campbell V.
2. Về án phí lao động sơ thẩm: Ông John Campbell V thuộc trường hợp được miễn án phí lao động sơ thẩm. Công ty TNHH D không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.
3. Về án phí lao động phúc thẩm: Người kháng cáo ông John Campbell V được miễn án phí lao động phúc thẩm.
4. Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án.

**Nơi nhận:**

- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân Tp.HCM;
- Tòa án nhân dân thành phố Thủ Đức;
- Chi cục THADS thành phố Thủ Đức;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu hồ sơ vụ án.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM  
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**

**Nguyễn Ngọc Tài**