

Bản án số: 01/2026/LĐ-ST

Ngày: 22-05-2026

*“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 KHU VỰC 7-BẮC NINH**

**- Thành phần Hội đồng xét xử sơ thẩm gồm có:**

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Ông

2. Bà

- **Thư ký phiên tòa:** Bà - Thư ký Tòa án nhân dân khu vực 7-Bắc Ninh.

- **Đại diện Viện kiểm sát nhân dân khu vực 7-Bắc Ninh tham gia phiên tòa:**

Bà - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 21 và 22 tháng 5 năm 2026, tại trụ sở Tòa án nhân dân khu vực 7-Bắc Ninh tiến hành xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 01/2025/TLST-LĐ ngày 02 tháng 12 năm 2025 về việc *“Tranh chấp lao động cá nhân bằng xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải”* theo quyết định đưa vụ án ra xét xử số 01/2026/QĐXXST-LĐ ngày 27 tháng 02 năm 2026, Quyết định hoãn phiên tòa số 01/2026/QĐST-LĐ ngày 26/3/2026; Thông báo thay đổi thời gian mở phiên tòa số 02/TB-TA ngày 14/4/2026; Quyết định hoãn phiên tòa số 02/2026/QĐST-LĐ ngày 22/4/2026 của Tòa án nhân dân khu vực 7-Bắc Ninh, giữa các đương sự:

\* **Nguyên đơn:** Ông C.P.A, - Có mặt

Địa chỉ thường trú:

Địa chỉ sinh sống hiện tại:

\* **Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn:** Luật sư Nguyễn Văn Thành- Công ty Luật TNHH YOUTH & PARTNERS. Địa chỉ: Số 170, đường Nguyễn Văn Linh, phường Vĩnh Phúc, tỉnh Phú Thọ - *Có mặt khi xét xử, vắng mặt khi tuyên án.*

- **Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn:**

1. Công ty Luật TNHH YOUTH & PARTNERS.

Người đại diện theo pháp luật: Luật sư Nguyễn Văn Thành

Người đại diện theo ủy quyền: Bà N.M.H.

Địa chỉ: Số 170 Nguyễn Văn Linh, phường Vĩnh Phúc, tỉnh Phú Thọ - *Có mặt*

2. Bà Nguyễn Thu Nga, sinh năm 1991 - *Có mặt*

Địa chỉ: Tổ dân phố Chợ Tổng, phường Vĩnh Phúc, tỉnh Phú Thọ

3. Ông Đ.Q.K - *Vắng mặt*

Địa chỉ: Tổ 14, phường Cầu Giấy, Tp. Hà Nội

\* **Bị đơn:** Công ty A.T Việt Nam;

Địa chỉ:

Người đại diện theo pháp luật: Ông K.S.H - Chức vụ: Tổng Giám đốc - *Vắng mặt*

- **Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn:**

1. Bà Đ.N.B, . Địa chỉ: - *Có mặt khi xét xử, vắng mặt khi tuyên án.*

2. Bà N.T.H.Nh, . Địa chỉ: - *Có mặt*

3. Bà Đ.T.T.H, . Địa chỉ: - *Có mặt*  
4. Bà N.T.T.Ng, . Địa chỉ - *Vắng mặt*  
5. Bà N.T.Y, . Địa chỉ: - *Có mặt khi xét xử, vắng mặt khi tuyên án.*

\* **Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn:** Luật sư B.X.D - Công ty Luật TNHH B . Địa chỉ: - *Có mặt khi xét xử, vắng mặt khi tuyên án.*

\* **Người làm chứng:**

1. Bà B.T.X, - *Vắng mặt*

Địa chỉ nơi ở:

Địa chỉ nơi làm việc: Nhân viên Lễ tân, Công ty A.T Việt Nam

2. Bà L.T.T.U, - *Vắng mặt*

Nơi thường trú:

Địa chỉ nơi làm việc: Công ty A.T Việt Nam,

3. Bà P.T.S, - *Vắng mặt*

Nơi thường trú:

Địa chỉ nơi làm việc: Công ty A.T Việt Nam

4. Ông N.Đ.Đ, - *Vắng mặt*

Nơi thường trú:

Địa chỉ nơi làm việc: Công ty A.T Việt Nam

5. Ông T.H.Đ1, - *Vắng mặt*

Nơi thường trú:

Địa chỉ nơi làm việc: Công ty A.T Việt Nam

6. Bà Đ.T.E, - *Vắng mặt*

Nơi thường trú:

*(Bà X, bà U, bà S, ông Đ, ông Đ1, bà E đều có ý kiến xin vắng mặt tại Tòa án)*

## **NỘI DUNG VỤ ÁN**

*Tại đơn khởi kiện, bản tự khai và các biên bản phiên họp trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn, người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn thống nhất trình bày như sau:*

Ông C.P.A bắt đầu làm việc tại Công ty A.T Việt Nam Việt Nam (viết tắt là Công ty) từ ngày 01/3/2022 theo hợp đồng lao động (viết tắt là HĐLĐ) số 2022/ATV/LC-003 ký ngày 01/3/2022. Loại hợp đồng: Xác định thời hạn. Về tiền lương, công việc phải làm, thời gian lao động, thời gian nghỉ ngơi, các quyền lợi khác của người lao động được hai bên thỏa thuận và ghi rõ trong HĐLĐ.

Sau khi hết hạn HĐLĐ, ông A và Công ty ký tiếp HĐLĐ số ATV/LC-220003-001 Loại hợp đồng: Xác định thời hạn, thời gian hợp đồng từ ngày 01/3/2024 đến 28/02/2027 với mức lương mới được điều chỉnh, tổng lương 19.514.700 đồng/tháng.

Ngày 01/4/2024, ông A và Công ty ký phụ lục HĐLĐ số ATV/PLHD-220003-001 về việc bổ sung thêm trợ cấp. Tổng lương bao gồm lương cơ bản, phụ cấp mới bổ sung là 19.814.700 đồng.

Trong thời gian làm việc tại Công ty, bản thân ông A luôn nêu cao ý thức trách nhiệm, hoàn thành tốt công việc, nhiệm vụ được giao, bản thân chấp hành tốt quy định của Công ty và không có bất kỳ sai phạm.

Ngày 12/12/2024, ông A có kế hoạch phỏng vấn cho phòng ban của Công ty. Vào khoảng thời gian từ 9 giờ 35 đến 09h40, tại khu vực lễ tân khu vực cửa kiểm soát an ninh, ông A có đến để mượn chìa khóa phòng phỏng vấn. Được sự đồng ý của bà B.T.X, nhân viên bảo vệ Công ty TNHH dịch vụ bảo vệ HB, cung cấp dịch vụ bảo vệ tại Công ty, ông A có vào khu vực lễ tân và lấy chìa khóa. Ông A có vỗ vai bà B.T.X và hỏi thăm sức khỏe,

công việc, sau đó di chuyển nhanh lên phòng phỏng vấn. Tại khu vực lễ tân có camera giám sát.

Ngày 14/12/2024, ông A có việc cá nhân nên nghỉ phép. Vào lúc 15:39, ông A nhận được tin nhắn qua phần mềm zalo từ ông K.C.Y1, Giám đốc Nhân sự Công ty về việc mời gặp riêng để điều tra thông tin tố cáo liên quan đến ông A.

Ngày 16/12/2024, ông A đã gặp ông K.C.Y1 tại Công ty. Mặc dù chia sẻ là cuộc gặp riêng tuy nhiên ngoài ông K.C.Y1 còn có sự tham gia của bà T.T.A – Trưởng phòng nhân sự Công ty và một nhân sự người Hàn. Ông K.C.Y1 và bà A thông báo có tố giác nặc danh về việc ông A có hành vi quấy rối tình dục với bà B.T.X, nhân viên bảo vệ Công ty TNHH dịch vụ bảo vệ KP, cung cấp dịch vụ bảo vệ tại Công ty.

Trong cuộc gặp này, ông A hoàn toàn thiện chí và hợp tác với tất cả các câu hỏi từ phía ông K.C.Y1 và bà A. Ông A được đề nghị đối chất trực tiếp với bà X và yêu cầu phía Công ty cung cấp video, hình ảnh, ghi âm, ghi hình cho hành vi vi phạm, tuy nhiên đại diện Công ty từ chối.

Ông A đã đề nghị được gặp Luật sư của Công ty để làm việc. Sau đó có sự tham gia của chị T.T.L – Luật sư của Công ty cùng tham gia. Dưới áp lực của đại diện Công ty là K.C.Y1 và bà A, với mong muốn sự việc được nhanh giải quyết nên anh A và chị L thống nhất viết tường trình về vụ việc xảy ra ngày 12/12/2024 tại khu vực lễ tân Công ty.

Những ngày sau đó, ông A tiếp tục đến Công ty làm việc như bình thường. Phía Công ty yêu cầu ông A chỉ được đến Công ty chấm công, điểm danh và ngồi chờ đến hết giờ về. Trước đó, phía Công ty đã đơn phương tịch thu lại toàn bộ công cụ làm việc (laptop, email công việc) và tạm dừng tất cả công việc ông A đang phụ trách mà không hề có bất cứ thông báo nào bằng văn bản đến ông A. Nhận thấy đây là hành vi vi phạm nghiêm trọng đến quyền và lợi ích của ông A nên ông A đã đề nghị sự việc này phải được lập thành biên bản, có xác nhận của các bên nhưng Công ty đơn phương từ chối đề nghị này của ông A.

Ngày 11/01/2025 ông A nhận được thông báo mời tham gia cuộc họp xử lý kỷ luật lao động.

Ngày 17/01/2025 ông A có tham gia cuộc họp xử lý kỷ luật lao động. Trong cuộc họp này, ông A tiếp tục yêu cầu Công ty trả lời các câu hỏi về căn cứ xử lý kỷ luật lao động nhưng phía Công ty từ chối cung cấp thông tin. Sau khi kết thúc buổi họp kỷ luật lao động, Công ty ra quyết định số ATV/QĐST-220003, xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với ông A.

Nay ông A khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết các vấn đề:

- Yêu cầu hủy Quyết định sa thải số ATV/QĐST-220003 ngày 17/01/2025 của Công ty A.T Việt Nam.

- Yêu cầu buộc Công ty A.T Việt Nam nhận người khởi kiện trở lại làm việc theo đúng hợp đồng lao động số ATV/LC-220003-001. Trường hợp Công ty A.T Việt Nam không đồng ý nhận lại người khởi kiện, mức đền bù sẽ dựa trên thỏa thuận của hai bên, nhưng tối thiểu ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và phụ lục hợp đồng lao động gần nhất.

- Yêu cầu buộc Công ty A.T Việt Nam thanh toán tiền lương trả trong thời gian người khởi kiện không được làm việc từ ngày 18/01/2025 cho đến ngày Tòa án tuyên bố hủy bỏ Quyết định sa thải số ATV/QĐST-220003 dựa trên căn cứ mức lương 19.814.700 đồng/tháng nhân với số thời gian không được làm việc tương ứng và phải trả thêm một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và phụ lục hợp đồng lao động gần nhất.

- Yêu cầu buộc Công ty A.T Việt Nam bồi thường các thiệt hại về tổn thất tinh thần do danh dự, nhân phẩm, uy tín bị xâm phạm cho người khởi kiện bằng 10 lần mức lương hiện hành.

- Yêu cầu buộc Công ty A.T Việt Nam chi trả toàn bộ các khoản tiền thưởng trong thời gian người khởi kiện không được làm việc từ ngày 18/01/2025 cho đến ngày Tòa án tuyên bố hủy bỏ Quyết định sa thải số ATV/QĐST-220003 dựa trên căn cứ mức lương: 19.814.700 đồng/tháng.

- Yêu cầu buộc Công ty A.T Việt Nam đóng BHXH, BHYT, BHTN đầy đủ cho người khởi kiện trong thời gian người khởi kiện bị chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

- Yêu cầu buộc Công ty A.T Việt Nam công khai vụ việc và xin lỗi trên bảng tin nội bộ, email thông báo tới toàn bộ nhân viên của Công ty. Nội dung công khai vụ việc và xin lỗi phải có sự đồng thuận của người khởi kiện.

*\* Tại bản trình bày ý kiến và các biên bản phiên họp trong quá trình giải quyết vụ án, bị đơn, đại diện theo ủy quyền của bị đơn thống nhất trình bày:*

Việc Công ty xử lý kỷ luật lao động sa thải đối với ông C.P.A do ông A có hành vi quấy rối tình dục nơi làm việc đối với bà B.T.X – nhân viên lễ tân của Công ty là đúng quy định của pháp luật. Cụ thể:

- Nội quy lao động của Công ty được ban hành theo quy định tại Điều 120, Điều 121 Bộ luật lao động;

- Công ty có đầy đủ chứng cứ chứng minh ông A đã có hành vi quấy rối tình dục về thể chất với bà X tại nơi làm việc theo quy định tại khoản 9 Điều 3 Bộ luật lao động, Điều 84 Nghị định 145/2020/NĐ-CP và Điều 23 Nội quy lao động của Công ty;

- Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động đối với hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc của ông A vẫn còn theo quy định tại Điều 123 Bộ luật lao động.

- Công ty đã thực hiện trình tự thủ tục để xử lý kỷ luật lao động sa thải ông A theo đúng quy định tại Điều 122 Bộ luật lao động và Điều 70 Nghị định 145/2020/NĐ-CP;

- Người ký ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động sa thải ông A là “Giám đốc hành chính nhân sự” đúng quy định Điều 69 Nghị định 145/2020/NĐ-CP và Điều 35 Nội quy lao động của Công ty và Giấy ủy quyền của Tổng giám đốc cho Giám đốc hành chính Nhân sự.

- Về hành vi của ông A được coi là quấy rối tình dục tại nơi làm việc, cụ thể: Ngày 12/12/2024 ông A có hành vi quấy rối tình dục bà X, cụ thể: Căn cứ vào Đơn tố cáo; Biên bản phỏng vấn bà X; Biên bản tổ chức đối thoại ngày 31/12/2024; Biên bản họp xử lý kỷ luật lao động, bà X xác định ông A có hành vi sờ và bóp vào vai, sờ mông bà X tại Văn phòng Công ty, hành vi này không được bà X mong muốn. Ngoài lần này thì ông A đã nhiều lần có những lời nói và hành vi không chuẩn mực với bà X.

*\* Tại biên bản ghi lời khai tại Tòa án, những người làm chứng trình bày như sau:*

- Bà B.T.X trình bày: Bà xác nhận ngày 13/12/2024 bà là người làm bản tường trình tố cáo hành vi của ông A lên Công ty về việc ông A có hành vi quấy rối tình dục nơi làm việc đối với bà. Bà và ông A không có mối quan hệ đặc biệt nào, chỉ là quan hệ công việc vì bà là Nhân viên lễ tân làm việc tại Công ty, ông A là nhân viên phòng hành chính nhân sự tại Công ty. Hai bên không có mâu thuẫn, tuy nhiên ông A nhiều lần có hành vi quấy rối, không đúng chuẩn mực. Cụ thể: Khoảng 9 giờ ngày 12/12/2024 ông A có hành vi quấy rối tình dục là “bóp và sờ vào vai” đồng thời ông A có nói “Cho anh tranh thủ sờ mông nhé”, ông A vừa nói thì đồng thời cũng sờ vào mông bà X. Ngoài ra, ông A nhiều lần có lời nói và hành vi khiếm nhã đối với bà như “X xinh gái cho anh tranh thủ sờ mông tí nhé”, ngày 11/12/2024 vào giờ nghỉ trưa, sau ngày lễ kỉ niệm thành lập Công ty, ở ngoài sảnh vẫn còn lẵng hoa to thì lúc đó ông A rút bông hoa lẵng hoa ở sảnh và cầm bông hoa

đi thẳng vào chỗ bà X và nói “anh tặng X xinh đẹp một bông hoa” và có hành vi dùng tay sờ vào vai của bà X. Những hành vi của ông A làm cho bà X cảm thấy khó chịu và khiến bà X hoảng sợ, ảnh hưởng đến tinh thần và phải xin điều chỉnh giờ làm việc sang ca đêm vì bản thân bà X đã có gia đình.

- Bà L.T.T.U trình bày: Bà làm cùng bộ phận với ông C.P.A, bản thân bà cũng bị ông A nói những câu khiếm nhã như: “U có thể cho anh nắm tay U được không” “U có thể tóc vấy lên cho anh xem được không” “U có thể cho anh chạm vào mông được không”. Bản thân bà cũng rất khó chịu với những câu nói đó của ông A nhưng vì làm cùng bộ phận nên bà không dám nói ra. Ngày 12/12/2024 bà ra khu vực lễ tân của Công ty thì được nghe chị X kể lại anh A đã có hành động sờ vào vai và mông của chị X, chị X khóc nên chính chị đã cho chị X số hotline để khiếu nại và báo với Công ty.

- Bà P.T.S trình bày: Bà làm cùng bộ phận với chị U và anh A. Bản thân bà được nghe chị U kể chuyện bị anh A nói những câu khiếm nhã “U có thể cho anh nắm tay được không” “U có thể cho anh chạm vào mông được không”. Bà đã khuyên chị U không nên nói chuyện và hạn chế tiếp xúc với anh A. Bà cũng được nghe chị U kể lại bạn X lễ tân của Công ty cũng bị anh A quấy rối bằng hành động sờ vai và sờ mông.

- Bà Đ.T.E trình bày: Bà là nhân viên bảo vệ của Công ty ngày 16/12/2024, anh A bộ phận Nhân sự đi uống nước từ bên ngoài vào đi tới chỗ chị làm việc và có nói “ Em mấy hôm nay áp lực quá, sự việc chẳng có gì” “Cách đây mấy hôm trước, em có ra chỗ lăng hoa rút một bông hoa sau đó em cầm lại nhưng không được và mang ra tặng X, trong lúc em tặng em có đặt tay lên vai X” và A có đưa tay lên diễn lại hành động hôm trước thì bà giật mình tránh tay của A. Sau đó A có hỏi “Mọi người ở đây không biết là Camera ở đây có check được ra chỗ lễ tân không nhỉ nhưng bà trả lời không nắm được và anh A lại hỏi chị “Chị ơi hôm nay X không đi làm à” thì bà trả lời “không rõ”.

- Ông T.H.Đ1 xác nhận: trình bày của ông tại bản tường trình ngày 19/12/2024 do Công ty nộp trong hồ sơ vụ án là hoàn toàn đúng sự thật. Vào ngày 16/12/2024, ông có vào Văn phòng IT của Công ty để sửa máy tính thì khi đó A có đi vào ngồi cạnh ông vỗ vai và bảo “Bọn ông biết sự việc của tôi đúng không?” Thì ông có trả lời “không rõ lắm vì chưa có thấy thông tin gì cụ thể”. Khi đó A có bảo “Khu vực lễ tân đây Camera không soi vào được. Thế càng tốt, không có bằng chứng cụ thể tố cáo tôi được, tôi sẵn sàng đối chất”. Sau đó anh T trưởng bộ phận IT đi vào, bạn A có bảo với anh T là “Anh T ạ, khu vực đây đêch có Camera anh ạ”.

Ông N.Đ.Đ trình bày: Sáng ngày 16/12/2024, ông đang làm việc thì A nhân viên tuyển dụng của Công ty ra cạnh ông và nói “Anh có biết sự việc của em không” thì anh trả lời anh không biết thì A có nói bạn X tố cáo A về hành vi quấy rối X. Sau đó cũng có lần A nói vào ngày thành lập Công ty, A có rút bông hoa tại chậu hoa và cầm lại nhưng không cầm được lại nên mang vào tặng X nhưng X cho là quấy rối. Bản thân ông cũng xác nhận khoảng 9 giờ ngày 12/12/2024, X có nhắn tin qua zalo cho ông về việc bị A trêu chọc sờ, ông đã báo X chốt cửa và nói với A nếu còn tiếp diễn thì báo check Camera và báo Công ty.

Tại phiên tòa, nguyên đơn, bị đơn giữ nguyên quan điểm đã trình bày. Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn và người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn tranh luận tại phiên tòa, xác định việc bị đơn quy kết hành vi vỗ vai của nguyên đơn đối với bà B.T.X là quấy rối tình dục thiếu căn cứ và mang tính suy diễn chủ quan, không phù hợp với quy định của pháp luật hiện hành cũng như trái với nội quy lao động, trình tự xử lý kỷ luật lao động không đảm bảo, nội quy Công ty là không hợp pháp.

**Đại diện VKSND khu vực 7-Bắc Ninh phát biểu quan điểm:**

- Về tố tụng: Thẩm phán, Hội thẩm nhân dân, Thư ký Tòa án trong quá trình giải quyết vụ án tuân theo pháp luật; người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của đương sự và các đương sự thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ tố tụng của mình. HĐXX căn cứ các Điều 227, 228 xét xử vắng mặt người làm chứng là phù hợp.

- Về nội dung vụ án: Căn cứ Điều 32, Điều 35, Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự; Các Điều 6, 34, 36, 45, 122, 123, 125 Bộ luật lao động năm 2019; Điều 70, 84 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động; Nghị quyết 02/2022/NQ-HĐTP ngày 06/9/2022 của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao hướng dẫn áp dụng một số quy định của BLDS về trách nhiệm bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng; Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án, đề nghị HĐXX xử: Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của Nguyên đơn. Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12, Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội, ông A được miễn án phí theo quy định.

Ngoài ra đại diện VKS còn đề nghị tuyên quyền kháng cáo theo quy định cho các đương sự.

### **NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN**

*Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án và được thẩm tra chứng cứ tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:*

[1]. *Về quan hệ pháp luật và thẩm quyền giải quyết vụ án:* Sau khi xem xét các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, nội dung yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn trên cơ sở đối chiếu quy định của pháp luật về tố tụng, về thẩm quyền xét xử của Tòa án quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32, Điều 35 của Bộ luật Tố tụng dân sự. Hội đồng xét xử xác định quan hệ tranh chấp giữa các bên là tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động mà cụ thể ở đây là “Tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải” bị đơn là Công ty A.T Việt Nam Việt Nam có trụ sở tại xã Yên Phong, tỉnh Bắc Ninh nên thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân khu vực 7-Bắc Ninh theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật tố tụng dân sự.

[2]. *Về tố tụng:* Quá trình giải quyết vụ án, Tòa án triệu tập thêm một số người tham gia với tư cách người làm chứng. Tòa án tiến hành ghi lời khai của những người này. Họ đã có lời khai và xin vắng mặt quá trình giải quyết vụ án. Tòa án tiến hành xét xử vắng mặt họ căn cứ vào Điều 229 Bộ luật Tố tụng dân sự.

Đây là vụ án về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải, theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 188 Bộ luật lao động đây là tranh chấp lao động không bắt buộc thông qua thủ tục hòa giải cơ sở. Do đó Tòa án thụ lý và đưa vụ án ra xét xử là đúng quy định.

[3]. *Về nội dung:*

Trong quá trình tố tụng và tại phiên tòa, nguyên đơn và bị đơn đều xác nhận có xác lập quan hệ lao động từ tháng 1/2022 đến 17/01/2025 thì chấm dứt quan hệ lao động thông qua sự kiện pháp lý “Công ty có Quyết định kỷ luật lao động sa thải người lao động”. Về chức trách nhiệm vụ, công việc phải làm, tiền lương và các chế độ, quyền lợi của người lao động các bên đều không có mâu thuẫn, mức lương, phụ cấp trước khi chấm dứt quan hệ lao động là 19.814.700 đồng là đúng.

Xét căn cứ, trình tự thủ tục và thẩm quyền ra quyết định kỷ luật lao động theo hình thức sa thải của Công ty A.T Việt Nam Việt Nam đối với ông C.P.A thấy:

- Về hành vi bị xử lý kỷ luật lao động: Thông qua các biên bản làm việc, lời khai của bà X và lời khai của người làm chứng khác. Mặc dù ông C.P.A chỉ thừa nhận hành động vỗ vào vai bà X với mục đích chào buổi sáng, hỏi thăm sức khỏe, công việc. Tuy

nhiên, dựa trên lời khai của bà X, hình ảnh tài liệu Camera do Công ty A.T Việt Nam cung cấp, HĐXX thấy: Thông qua tin nhắn giữa bà X và anh A ngày 25/11/2024: ông A có nhắn “Tại em đây. Xun gái làm nhìn mãi thôi. Quên luôn trả thê. Mai hén”. (bút lục 158); thể hiện tin nhắn giữa chị X và anh Đ vào ngày 12/12/2024 “Anh ơi. Ghét anh A rồi ý. Cứ trên xong xờ...”. Trước ngày xảy ra sự việc tố cáo, ông A còn có hành động rút một bông hoa tại lẵng hoa ở sảnh mang vào khu vực lễ tân tặng chị X và nói “anh tặng X xinh đẹp một bông hoa” và có hành vi dùng tay sờ vào vai của bà X. Tại phiên tòa ông A trình bày được bà X lên tiếng hỏi “anh có thể lấy một bông hoa không” khi đó ông A có hỏi các anh chị bảo vệ và được xác nhận đồ đã qua sử dụng không dùng nên ông A xin phép lấy và mang ra khu vực lễ tân đưa cho các bạn nhưng thông qua hình ảnh Camera trích xuất thì không có sự việc như ông A trình bày. Hành vi của ông A khiến bà X khó chịu, lo lắng buộc phải xin đổi ca làm việc từ hành chính chuyển sang ca đêm để tránh mặt ông A. Ngoài lời khai của bà X thì còn có lời khai của người làm chứng khác cũng bị ông A có những lời nói khiếm nhã gây khó chịu cho người nghe. Như vậy, có đủ căn cứ để xác định ông A có hành vi quấy rối tình dục nơi làm việc đối với bà X được quy định tại khoản 9 Điều 3 Luật Lao động năm 2019; Điều 84 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động; Điều 23.3 Nội quy lao động của Công ty A.T Việt Nam quy định.

- Xét về thời hiệu xử lý kỷ luật: Theo quy định tại khoản 1 Điều 123 của Bộ luật lao động năm 2019: “1. Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động là 06 tháng kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm; trường hợp hành vi vi phạm liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động thì thời hiệu xử lý kỷ luật lao động là 12 tháng”. Tại thời điểm xử lý kỷ luật lao động (tháng 01/2025), sau thời điểm Công ty A.T Việt Nam xử lý hành vi cho rằng quấy rối tình dục diễn ra vào ngày 12/12/2024 tại Công ty nên vẫn nằm trong thời hiệu xử lý kỷ luật 06 tháng kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm.

- Về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động:

Theo sự xác nhận của hai bên đương sự và tài liệu chứng cứ kèm theo, trước khi Công ty A.T Việt Nam chính thức vào quy trình xử lý kỷ luật lao động, hai bên đã có cuộc họp trao đổi vào ngày 16/12/2024;

+ Công ty đã xác minh thông qua bản tường trình của những người làm chứng biết được sự việc liên quan đến ngày 12/12/2024 và sự việc sau đó của ông A đi hỏi thăm tình hình sự việc;

+ Ngày 31/12/2024 tổ chức đối thoại giải quyết vụ việc tố cáo hành vi quấy rối tình dục;

+ Ngày 11/01/2025 ông A được Công ty thông báo mời tham gia cuộc họp xử lý kỷ luật lao động;

+ Ngày 17/01/2025 Công ty tổ chức phiên họp xử lý kỷ luật lao động đối với ông C.P.A với đủ thành phần theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019. Nội dung biên bản họp xử lý kỷ luật lao động ngày 17/01/2025 ghi nhận đầy đủ diễn biến cuộc họp và có chữ ký đầy đủ của những người 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 Điều 25 Nội quy lao động;

+ Ngày 17/01/2025, Công ty A.T Việt Nam ban hành Quyết định về việc thi hành kỷ luật lao động đối với ông A;

+ Về quy trình khiếu nại tố cáo của nhân viên khi bị quấy rối tình dục: Việc bà X làm bản tường trình tố cáo ngày 13/12/2024 là phù hợp. Ngày 16,19, 31/12/2024 Công ty đã xác minh sự việc thông qua bản tường trình của các nhân viên khác trong Công ty.

+ Về thẩm quyền ra quyết định sa thải người lao động: Giám đốc Hành chính nhân sự ông K.C.Y1 ký, quyết định sa thải có hiệu lực từ ngày 18/01/2025. Căn cứ vào giấy ủy quyền, Điều 125 Bộ luật lao động; Nội quy lao động năm 2024 của Công ty; Bộ quy tắc ứng xử trong kinh doanh để xử lý kỷ luật lao động là hoàn toàn phù hợp.

- Về căn cứ pháp lý để công ty xử lý kỷ luật lao động:

+ Công ty căn cứ vào Điều 125 Bộ luật lao động; Nội quy lao động năm 2024 của Công ty; Bộ quy tắc ứng xử trong kinh doanh để xử lý kỷ luật lao động.

+ Về Nội quy lao động: Công ty cung cấp Nội quy lao động và được đăng ký với Sở Lao động-Thương binh và Xã hội ngày 30/8/2024 nên sau 15 ngày kể từ ngày đăng ký Nội quy này có hiệu lực, mang tính ràng buộc đối với người lao động và là cơ sở để xử lý kỷ luật lao động theo quy định.

- Bản thân ông A đã tham gia (có ký xác nhận) các lớp đào tạo, bồi dưỡng về việc đào tạo phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc vào các ngày 27/5/2022, 23/12/2022 và 27/6/2024.

Từ những phân tích nêu trên, việc xử lý kỷ luật lao động của Công ty và ông A thực hiện đúng quy định pháp luật. Ý kiến trình bày, tranh luận của người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn, người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn trình bày tại phiên tòa không có cơ sở được chấp nhận.

- Về yêu cầu bồi thường và các yêu cầu khởi kiện khác của ông A: Do việc xử lý kỷ luật lao động đối với ông A là đúng quy định pháp luật nên không có căn cứ để xem xét chấp nhận yêu cầu bồi thường, yêu cầu nhận trở lại làm việc, yêu cầu xin lỗi theo yêu cầu của ông A.

[4]. Về án phí lao động sơ thẩm: Căn cứ khoản 1 Điều 147 Bộ luật TTDS, khoản 1 Điều 12, Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng tiền án phí, lệ phí Tòa án. Miễn án phí sơ thẩm cho ông C.P.A.

[5]. Về quyền kháng cáo: Căn cứ Điều 271, Điều 272, Điều 273 của Bộ luật tố tụng dân sự. Các đương sự được quyền kháng cáo theo quy định của pháp luật.

Xét đề nghị của VKS tại phiên tòa là phù hợp, có căn cứ chấp nhận.

Vì các lẽ trên,

### **QUYẾT ĐỊNH:**

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 147, Điều 184, Điều 227, Điều 228, Điều 266, Điều 271, Điều 273 của Bộ luật tố tụng dân sự;

Căn cứ các Điều 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 34, 50, 121, 125, 187 của Bộ luật Lao động năm 2019;

Căn cứ Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ 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;

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12, Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án, xử:

**1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông C.P.A về việc:**

- Yêu cầu hủy Quyết định sa thải số ATV/QĐST-220003 ngày 17/01/2025 của Công ty A.T Việt Nam;

- Yêu cầu buộc Công ty A.T Việt Nam nhận người khởi kiện trở lại làm việc theo đúng hợp đồng lao động số ATV/LC-220003-001. Trường hợp Công ty A.T Việt Nam không đồng ý nhận lại người khởi kiện, mức đền bù sẽ dựa trên thỏa thuận của hai bên, nhưng tối thiểu ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và phụ lục hợp đồng lao động gần nhất;

- Yêu cầu buộc Công ty A.T Việt Nam thanh toán tiền lương trả trong thời gian người khởi kiện không được làm việc từ ngày 18/01/2025 cho đến ngày Tòa án tuyên bố hủy bỏ Quyết định sa thải số ATV/QĐST-220003 dựa trên căn cứ mức lương 19.814.700 đồng/tháng nhân với số thời gian không được làm việc tương ứng và phải trả thêm một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và phụ lục hợp đồng lao động gần nhất.

- Yêu cầu buộc Công ty A.T Việt Nam bồi thường các thiệt hại về tổn thất tinh thần do danh dự, nhân phẩm, uy tín bị xâm phạm cho người khởi kiện bằng 10 lần mức lương hiện hành;

- Yêu cầu buộc Công ty A.T Việt Nam chi trả toàn bộ các khoản tiền thưởng trong thời gian người khởi kiện không được làm việc từ ngày 18/01/2025 cho đến ngày Tòa án tuyên bố hủy bỏ Quyết định sa thải số ATV/QĐST-220003 dựa trên căn cứ mức lương: 19.814.700 đồng/tháng;

- Yêu cầu buộc Công ty A.T Việt Nam đóng BHXH, BHYT, BHTN đầy đủ cho người khởi kiện trong thời gian người khởi kiện bị chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật;

- Yêu cầu buộc Công ty A.T Việt Nam công khai vụ việc và xin lỗi trên bảng tin nội bộ, email thông báo tới toàn bộ nhân viên của Công ty. Nội dung công khai vụ việc và xin lỗi phải có sự đồng thuận của người khởi kiện.

2. Về án phí lao động sơ thẩm: Ông C.P.A thuộc trường hợp được miễn án phí lao động sơ thẩm. Công ty A.T Việt Nam không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

3. Về quyền kháng cáo: Nguyên đơn, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn, bị đơn, người đại diện theo ủy quyền của bị đơn có mặt tại phiên tòa được quyền kháng cáo trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án; người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn, người đại diện theo ủy quyền của bị đơn vắng mặt tại phiên tòa được quyền kháng cáo bản án trong hạn 15 ngày kể từ ngày nhận được bản án hoặc kể từ ngày bản án được niêm yết theo quy định pháp luật.

**Nơi nhận:**

- TAND tỉnh Bắc Ninh;
- VKSND tỉnh Bắc Ninh;
- VKSND khu vực 7-Bắc Ninh;
- Thi hành án dân sự tỉnh Bắc Ninh;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ vụ án, VP.

**T.M. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM  
THẨM PHÁN - CHỦ TỌA PHIÊN  
TÒA**

(đã ký)