

**TOÀ ÁN NHÂN DÂN
THỊ XÃ TỪ SƠN

**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập Tự do Hạnh phúc**

Bản án số: 01/2018/LĐ- ST
Ngày 05 tháng 11 năm 2018
V/v “*Tranh chấp lao động cá nhân
về việc xử lý kỷ luật sa thải*”

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TOÀ ÁN NHÂN DÂN THỊ XÃ TỪ SƠN, TỈNH BẮC NINH**

Với thành phần hội đồng xét xử sơ thẩm gồm có:

- + *Thẩm phán- Chủ tọa phiên toà:* Ông Đỗ Thế Bình.
- + *Các Hội thẩm nhân dân:* Ông Dương Xuân Toàn, Ông Nguyễn Văn An.
- + *Thư ký phiên toà:* Bà Đàm Thu Hương- Thư ký TAND thị xã Từ Sơn, tỉnh Bắc Ninh.
- + *Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thị xã Từ Sơn, tỉnh Bắc Ninh tham gia phiên toà:* Bà Thân Thanh Huyền- Kiểm sát viên.

Ngày 05/11/2018 tại trụ sở, Toà án nhân dân thị xã Từ Sơn tỉnh Bắc Ninh mở phiên toà sơ thẩm xét xử công khai vụ án lao động thụ lý số 01/2018/TLST- LĐ ngày 01 tháng 06 năm 2018 về việc “*Tranh chấp lao động cá nhân bằng hình thức kỷ luật sa thải*” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 01/2018/QĐXXST- LĐ ngày 21/8/2018 giữa:

+ **Nguyên đơn:** Ông Phạm Quang Kỳ- Sinh năm 1973.

Trú tại: Tổ 48, thị trấn Đông Anh, huyện Đông Anh, thành phố Hà Nội. Do bà Lương Thúy Dung- Sinh năm 1978, trú tại: Số 49, tổ 25, phường Dịch Vọng Hậu, quận Cầu Giấy, thành phố Hà Nội đại diện (có mặt).

- Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Bà Nguyễn Thị Hải Yến- Luật sư Văn phòng luật sư Thiên Pháp- Đoàn luật sư thành phố Hà Nội (có mặt).

+ **Bị đơn:** Công ty TNHH ABB Việt Nam.

Trụ sở: Km 9, Quốc Lộ 1A- Hoàng Liệt- Hoàng Mai- Hà Nội do ông BRIAN DAVID HULL- Chức vụ: Chủ tịch Hội đồng thành viên, kiêm tổng giám đốc đại diện, ủy quyền cho Bà Phạm Thị Huyền- Sinh năm 1991, nơi công tác: Trung tâm tư vấn pháp luật Trường Đại Học Luật Hà Nội; Ông Phạm Hoài Linh- sinh năm 1978, chức vụ phụ trách nhân sự Công ty TNHH ABB Việt Nam chi nhánh Bắc Ninh đại diện (ông Linh có mặt, bà Huyền có đơn xin vắng mặt).

- Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn: Bà Đỗ Ngân Bình- Phó giám đốc Trung tâm tư vấn pháp luật Trường Đại học luật Hà Nội (có mặt).

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện của ông Phạm Quang Kỳ và các chứng cứ, tài liệu có trong hồ sơ, vụ án tóm tắt như sau:

Tháng 07/9/2009, ông phạm Quang Kỳ và Công ty TNHH ABB Việt Nam có trụ sở chính tại: Km9, Quốc Lộ 1A, phường Hoàng Liệt, quận Hoàng Mai, thành phố Hà Nội có ký kết với nhau hợp đồng hợp đồng lao động, theo hợp đồng ông Phạm Quang Kỳ làm việc tại Công ty TNHH ABB Việt Nam theo hợp đồng lao động có 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 được hai bên thỏa thuận và ghi rõ trong hợp đồng lao động.

Sau khi ký kết hợp đồng ông Kỳ được công ty phân công làm việc tại chi nhánh của công ty đặt tại khu công nghiệp Tiên Sơn, địa chỉ: Số 1, đường TS23, Đồng Nguyên, Từ Sơn, Bắc Ninh. Quá trình làm việc do có sự nỗ lực, cố gắng ông Kỳ được công ty đề bạt từ vị trí trưởng nhóm sản xuất lên vị trí quản đốc phân xưởng và cùng với đó tiền lương, chế độ phụ cấp theo quy định cũng tăng lên. Sau khi hết hạn hợp đồng ngày 07/9/2013 ông Kỳ và Công ty TNHH ABB Việt Nam ký tiếp hợp đồng lao động chuyển sang loại hình hợp đồng lao động không xác định thời hạn, sau khi chuyển sang làm việc theo hợp đồng không xác định thời hạn, vị trí công tác, địa điểm nơi làm việc của ông Kỳ không thay đổi, ông Kỳ vẫn được công ty giao giữ chức danh quản lý- Quản đốc phân xưởng Nhà máy thiết bị trung thế tại Khu công nghiệp Tiên Sơn và giữ chức danh này từ đó đến khi bị công ty chấm dứt hợp đồng lao động. Trong thời gian giữ chức danh quản lý, tiền lương + phụ cấp lương của ông Kỳ cũng được công ty điều chỉnh dựa trên tính chất công việc, chức trách nhiệm vụ được giao và thời gian làm việc tại công ty (từ ngày 01/3/2017) ông Kỳ được điều chỉnh sang hưởng mức lương mới là 15.494.000đ và 1.000.000đ phụ cấp thâm niên, tổng thu nhập là 16.494.000đ/ tháng).

Theo ông Kỳ trình bày: Trong thời gian làm việc tại Công ty TNHH ABB Việt Nam ông luôn nêu cao ý thức trách nhiệm, hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ được giao, bản thân luôn chấp hành tốt nội quy lao động không có bất cứ sai phạm gì, song không hiểu vì lý tại sao ngày 30/5/2017 ông được phòng nhân sự và người phụ trách chi nhánh của công ty mời lên làm việc theo đơn tố cáo của bà Trần Thị Hiền là nhân viên thuộc phân xưởng do ông trực tiếp quản lý với nội dung bà Hiền tố cáo ông có hành vi sàm sỡ, quấy rối vào tối ngày 05/4/2017 khi hai người trên xe taxi về nhà, ngày 31/5/2018 công ty tiến hành họp xét kỷ luật và ra Quyết định số 4009897 tiến hành kỷ luật ông với hình thức “*Sa thải*”.

Cho rằng Công ty TNHH ABB Việt Nam ra quyết định sa là không có căn cứ, trái với quy định của pháp luật lao động, ngày 31/5/2018 ông Nguyễn Quang kỳ có đơn khởi kiện gửi Tòa án nhân dân thị xã Từ Sơn, tỉnh Bắc Ninh yêu cầu tòa án tuyên bố Quyết định số 4009897 ngày 31/5/2018 của Công ty TNHH ABB Việt Nam về việc sa thải là trái pháp luật. Buộc Công TNHH ABB Việt Nam phải nhận ông trở lại làm việc theo như hợp đồng lao động đã giao kết và có trách nhiệm thanh toán trả cho ông các khoản như sau:

+ Tiền lương của 12 tháng không được làm việc tạm tính đến ngày khởi kiện là $16.494.000đ \times 12 \text{ tháng} = 197.928.000đ$.

+ Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế + 9 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là $16.494.000 \times 9 \text{ tháng} = 148.446.000đ$

+ Các khoản ngoài lương hàng năm như: Tiền ngày Giỗ tổ; Tiền lễ, tết, tiền khám chữa bệnh, tiền lương tháng thứ 13, tiền thưởng là: 93.070.000đ.

+ Tiền bồi thường do chấm dứt hợp đồng với tổng số tạm tính là 439.444.000đ (*Bốn trăm ba chín triệu, bốn trăm bốn mươi bốn ngàn đồng*).

Trong quá trình tố tụng và tại phiên tòa bà Lương Thúy Dung và bà Nguyễn Thị Hải Yến là người đại diện và người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho ông Phạm Quang Kỳ giữ nguyên yêu cầu khởi kiện đề nghị Hội đồng xét xử tuyên bố Quyết định thi hành kỷ luật lao động với hình thức “*Sa thải*” số 4009897 ngày 31/5/2017 của Công ty TNHH ABB Việt Nam là trái pháp luật, buộc Công ty ABB Việt Nam phải nhận ông Phạm Quang Kỳ trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết. Về quyền lợi, buộc Công ty TNHH ABB phải thanh toán chi trả cho ông Kỳ các khoản sau:

+ Tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 01/6/2017 đến ngày 05/11/2018 (làm tròn là 17 tháng) là $16.494.000đ \times 17 \text{ tháng} = 280.398.000đ$.

+ Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế là: 98.964.000đ

+ Tiền ngày Giỗ tổ; Tiền lễ, tết; tiền khám chữa bệnh; tiền lương tháng thứ 13, tiền thưởng... là 93.070.000đ.

+ Tiền bồi thường thêm bằng 09 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là : $16.494.000đ \times 9 \text{ tháng} = 148.446.000đ$.

+ Tiền bồi thường tổn thất về tinh thần tương đương 10 tháng lương tối thiểu là $1.390.000đ \times 10 \text{ tháng} = 13.900.000đ$

Tổng số tiền phải thanh toán là 633.778.000đ, ngoài ra yêu cầu công ty và những người liên quan phải công khai xin lỗi.

Để chứng minh cho yêu cầu khởi kiện của mình là có căn cứ và hợp pháp, đại diện nguyên đơn và người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn đưa ra các căn cứ sau:

Thứ nhất: Về căn cứ áp dụng hình thức kỷ luật sa thải đối với ông Kỳ, Công ty TNHH ABB Việt Nam chỉ dựa vào đơn tố cáo của bà Trần Thị Hiền, tố cáo ông Kỳ có hành vi quấy rối tình dục mà không thẩm tra xác minh làm rõ ông Kỳ có quấy rối bà Hiền vào tối ngày 05/4/2017 khi hai người đi cùng xe từ thị xã Từ Sơn, tỉnh Bắc Ninh về nhà ở thị trấn Đông Anh, thành phố Hà Nội không là chưa có căn cứ.

Thứ hai: Giả sử trên đường về ông Kỳ có hành vi trêu đùa thái quá với bà Hiền thì sự việc cũng nằm ngoài phạm vi của doanh nghiệp (tức ngoài phạm vi quan hệ lao động)

Thứ 3: Về trình tự thủ tục xem xét kỷ luật lao động và thẩm quyền xem xét thi hành kỷ luật lao động của Công ty ABB đối với ông Kỳ là không đúng pháp luật. Theo quy định tại Điều 123 BLLĐ và Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính Phủ “*Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động*” tại điểm a khoản 1 Điều 30 Nghị định số 05 ghi rõ “*Người sử dụng lao động phải gửi thông báo bằng văn bản về việc dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động cho người lao động ít nhất 05 ngày làm việc trước khi tiến hành họp*” nhưng Công ty TNHH ABB Việt Nam đã vi phạm thời gian thông báo, qua đó hạn chế quyền bào chữa, quyền tự bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động tại cuộc họp. Ngoài vi phạm thủ tục xét kỷ luật như đã nêu Công ty TNHH ABB còn vi phạm về thẩm quyền ra quyết định kỷ luật sa thải đối với người lao động, bà Nguyễn Thu Giang - Chức vụ giám đốc nhân sự của công ty là người ký quyết định sa thải đối với ông Kỳ, trong khi vào thời điểm đó ông BRIAN DAVID HULL- Chức vụ: Chủ tịch Hội đồng thành viên, kiêm tổng giám đốc mới là người đại diện theo pháp luật của công ty TNHH ABB Việt Nam, bà Giang ký quyết định sa thải là vi phạm quy định tại khoản 4 Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính Phủ “*Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động*”.

Bị đơn là Công ty TNHH ABB Việt Nam do các ông Phạm Hoài Linh, bà Phạm Thị Huyền đại diện và bà Đỗ Ngân Bình là người bảo vệ quyền lợi hợp pháp trình bày:

Năm 2009 Công ty TNHH ABB Việt Nam và ông Phạm Quang Kỳ có ký kết và thiết lập quan hệ lao động; Về địa điểm làm việc, công việc phải làm, tiền lương, phụ cấp lương và các quyền lợi khác của người lao động như ông Kỳ trình bày là đúng.

Ngày 31/5/2017 Công ty TNHH ABB Việt Nam ra Quyết định số 4009897 thi hành kỷ luật lao động bằng hình thức “*Sa thải*” đối với ông Phạm Quang Kỳ là có căn cứ đúng pháp luật.

Về căn cứ: Trong thời gian làm việc tại công ty với cương vị là quản đốc phân xưởng, người giữ chức danh quản lý trong công ty, ông Phạm Quang kỳ đã có hành vi vi phạm nghiêm trọng nội quy lao động công ty, thể hiện bằng việc, chiều tối ngày 05/4/2018, các phân xưởng sản xuất trong công ty trong đó có phân xưởng Nhà máy thiết bị điện trung thế nơi ông Kỳ được giao phụ trách tổ chức giao lưu bóng đá, tuy đây không phải là phong trào do công ty phát động, tổ chức, đây chỉ là hoạt động ngoại khóa, mang tính tự phát do người lao động trong chi nhánh công ty tự tổ chức và được lãnh đạo công ty cho phép, tạo điều kiện ủng hộ. Sau khi giao lưu bóng đá xong mọi người rủ nhau ra thị xã Từ Sơn liên hoan ăn uống, ăn uống xong lại rủ nhau đi hát Karaoke. Ông Kỳ và bà Hiền làm cùng bộ phận và đều trú tại thị trấn Đông Anh, thành phố Hà Nội nên sau khi liên hoan ăn uống xong, do điều kiện nhà xa hai người đã không tham đi hát Karaoke mà cùng nhau thuê xe taxi của hãng Mai Linh để đi về nhà. Trên đường về, tại trong xe taxi ông Kỳ đã có hành vi sờ soạng vào nơi nhạy cảm trên cơ thể bà Hiền, bà Hiền đã phản kháng nhưng ông Kỳ không dừng lại, chính vì vậy bà Hiền đã có đơn tố cáo hành vi quấy rối của ông Kỳ đến lãnh đạo công ty. Sau khi nhận được đơn tố cáo của bà Hiền, ngày 30 tháng 5 năm 2017 công ty đã mời ông Kỳ lên làm việc xác

minh làm rõ, tại buổi làm việc ông Kỳ đã thừa nhận sai phạm của bản thân theo nội dung bà Hiền tố cáo. Qua xem xét tính chất, mức độ vi phạm của ông Kỳ, Công ty xác định hành vi quấy rối tình dục của ông Kỳ đối với bà Trần Thị Hiền vào tối ngày 04/5/2017 như đã nêu là có thật, căn cứ vào Quy tắc ứng xử của công ty, căn cứ nội quy lao động của công ty đã được cơ quan Nhà nước có thẩm quyền chứng nhận đăng ký. Ngày 31 tháng 5 năm 2017, Hội đồng kỷ luật của công ty với đầy đủ thành phần đã họp, thống nhất thông qua ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông Phạm Quang Kỳ.

Thủ tục xem xét thi hành kỷ luật sa thải đối với ông Phạm Quang Kỳ được công ty thực hiện và tuân thủ theo đúng trình tự, thủ tục luật định, tại phiên họp xét kỷ luật ông Kỳ có đầy đủ thành phần tham gia và do bà Nguyễn Thu Giang- Giám đốc nhân sự Công ty chủ trì và ra quyết định, bà Giang không phải là người đại diện theo pháp luật của công ty nhưng khi thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của mình bà Giang đã được sự ủy quyền hợp pháp của ông BRIAN DAVID HULL (theo văn bản ủy quyền ngày 08/3/2017) và việc ủy quyền này là hợp pháp theo quy định của BLDS.

Người đại diện và người bảo vệ quyền lợi hợp pháp của Công ty TNHH ABB Việt Nam đề nghị Tòa án bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông Phạm Quang Kỳ.

Tại phiên tòa sau khi đánh giá việc chấp hành, thực hiện pháp luật tố tụng dân sự của Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký tòa án trong quá trình chuẩn bị xét xử cũng như tại phiên tòa là nghiêm túc, đúng pháp luật; Việc chấp hành và thực hiện pháp luật của nguyên đơn, bị đơn trong quá trình giải quyết vụ án là nghiêm chỉnh, tuân thủ đúng, đầy đủ các quyền và nghĩa vụ theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

Về nội dung: Căn cứ vào các chứng cứ, tài liệu đã thu thập được trong quá trình xét xử, căn cứ vào kết quả hỏi và tranh luận tại phiên tòa thấy ngày 31/5/2017 Bà Nguyễn Thu Giang- Chức vụ: Giám đốc nhân sự của Công ty TNHH ABB Việt Nam ký quyết định sa thải đối với người lao động là ông Phạm Quang Kỳ là không đúng thẩm quyền và trái pháp luật, vi phạm khoản 4 Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ CP ngày 12/01/2015 của Chính Phủ “*Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động*”. Tuy nhiên tại phiên tòa người đại diện và người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho ông Kỳ cho rằng Công ty TNHH ABB Việt Nam chưa xác minh và chứng minh được lỗi của ông Phạm Quang Kỳ có hành vi quấy rối bà Hiền vào tối ngày 05/4/2017 khi hai người ngồi cùng xe taxi về nhà hay không, Công ty ABB chỉ dựa vào nội dung đơn do bà Hiền tố cáo để làm căn cứ thi hành kỷ luật sa thải là chưa vững chắc, đại diện Viện kiểm sát đề nghị Hội đồng xét xử ngừng phiên tòa để xác minh làm rõ.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ, và đã được thẩm tra tại phiên tòa, căn cứ kết quả tranh tụng tại phiên tòa kết hợp với việc xem xét toàn diện chứng cứ, ý kiến của các bên đương sự và quan điểm của đại diện viện kiểm sát.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

+ *Về tố tụng*: Sau khi xem xét các chứng cứ tài liệu 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 tố tụng về thẩm quyền xét xử của tòa án quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35 của BLTTDS. 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 “*Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức Sa thải*”, Căn cứ điểm b khoản 1 Điều 40 của BLTTDS quy định về thẩm quyền xét xử của tòa án theo sự lựa chọn của nguyên đơn thì Tòa án nhân dân thị xã Từ Sơn, tỉnh Bắc Ninh (nơi tranh chấp phát sinh từ hoạt động của chi nhánh của Công ty TNHH ABB Việt Nam có địa chỉ tại Số 1, đường TS- 23, Khu Công nghiệp Tiên Sơn, phường Đồng Nguyên, thị xã Từ Sơn, tỉnh Bắc Ninh) thụ lý, giải quyết là đúng với quy định của pháp luật.

+ *Về nội dung*: Trong suốt quá trình tố tụng và tại phiên tòa sơ thẩm các bên đều thừa nhận có xác lập quan hệ lao động từ tháng 9/2009 đến tháng 5/2017 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, nơi làm việc, tiền lương và các chế độ, quyền lợi khác của người lao động các bên đều trình bày thống nhất không có mâu thuẫn gì. Đây là những tình tiết, sự kiện không phải chứng minh theo quy định tại Điều 92 BLTTDS do vậy đủ cơ sở khẳng định: Trong thời gian từ tháng 9/2009 đến tháng 5/2018, giữa Công ty TNHH ABB Việt Nam và ông Phạm Quang Kỳ có ký kết với nhau hợp đồng lao động, theo loại hình hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Quá trình thực hiện hợp đồng lao động ông Kỳ đã có thời gian làm việc liên tục 7 năm 08 tháng tại Công ty TNHH ABB Việt Nam- Chi nhánh Bắc Ninh (từ 07/9/2009 đến 31/5/2017), thông qua nhiều công việc và cương vị làm việc khác nhau với mức lương + phụ cấp lương thực hưởng trước khi chấm dứt quan hệ lao động là 16.494.000đ/ tháng là sự thật.

Xét căn cứ, trình tự, thủ tục tục và thẩm quyền ra quyết định kỷ luật lao động theo hình thức sa thải của Công ty TNHH ABB Việt Nam đối với ông Phạm Quang Kỳ thấy: Theo hồ sơ thể hiện lý do Công ty TNHH ABB Việt Nam ra quyết định kỷ luật sa thải người lao động vì ông Phạm Quang Kỳ đã có hành vi quấy rối đối với bà Trần Thị Hiền là nữ nhân viên dưới quyền vào tối ngày 05/4/2017 tại xe taxi của hàng taxi Mai Linh khi hai người cùng thuê xe đi từ thị xã Từ Sơn, tỉnh Bắc Ninh về thị trấn Đông Anh, thành phố Hà Nội. Quá trình làm việc tại tòa án ông Kỳ, người đại diện của ông Kỳ không thừa nhận có hành vi quấy rối bà Hiền vào tối ngày 05/4/2017, cho rằng Công ty TNHH ABB Việt Nam chỉ dựa vào lời khai của bà Hiền, không tiến hành thẩm tra, xác minh, chứng minh lỗi của người lao động, ra quyết định sa thải người lao động là không có căn cứ. Tuy nhiên căn cứ vào các tài liệu có trong hồ sơ vụ án, lời khai của các bên

đương sự, ý kiến tường trình của ông Phạm Quang Kỳ tại Biên bản cuộc họp ngày 30/5/2017 và ý kiến trình bày của ông Kỳ tại cuộc họp xét kỷ luật ngày 31/5/2015 (tại các BL 86, 87, 88, 89) thì thấy tại các biên bản như đã nêu “Ông kỳ thừa nhận có hành vi trêu đùa và bị bà Hiền cầm tay đẩy ra và cầu cầu ông ngồi xa ra”, tại phiên tòa bà Hiền (Tòa không triệu tập nhưng có mặt) khẳng định tối ngày 05/4/2017 khi bà và ông Kỳ ngồi cùng xe taxi về nhà ông Kỳ đã có hành vi “*Sờ ngực, sờ bẹn sờ đùi... bà và bà đã phản kháng bằng cách đẩy ông Kỳ ra nhưng ông Kỳ vẫn thực hiện*”. Căn cứ nội dung trình bày của ông Kỳ và bà Hiền như đã nêu, đủ căn cứ xác định tối ngày 05/4/2017 trên xe taxi về nhà ông Phạm Quang Kỳ đã có hành vi dùng tay đụng chạm đến các bộ phận cơ thể của bà Hiền (người khác giới) khi bà Hiền không đồng ý và tỏ thái độ phản ứng “*Yêu cầu ngồi xa ra*”, đối chiếu quy tắc xử sự giữa người với người, nhất là quy tắc ứng xử, giao tiếp giữa nam và nữ thì hành vi như đã nêu của ông Kỳ đối với bà Hiền được coi là hành vi “*Quấy rối*”, hành vi này là sự thật và rõ ràng mọi người đều nhận thức được, đại diện Viện kiểm sát đề nghị ngừng phiên tòa để xác minh làm rõ ông Kỳ có hành vi quấy rối bà Hiền vào tối ngày 05/4/2017 là quá thận trọng và không cần thiết. Hành vi đã nêu của ông Phạm Quang Kỳ không chỉ vi phạm các chuẩn mực giao tiếp, ứng xử giữa người với người trong xã hội còn vi phạm quy tắc ứng xử và nội quy lao động của Công ty TNHH ABB Việt Nam, theo Nội quy lao động của Công ty ABB Việt Nam thì hành vi như đã nêu phải xử lý bằng hình thức “*Sa thải*”.

Tuy nhiên xét thời gian, không gian, địa điểm vi phạm của ông Phạm Quang Kỳ thì thấy: Thời gian ông Kỳ có hành vi quấy rối với bà Hiền vào hồi 8 giờ tối ngày 05/4/2017, địa điểm quấy rối trên xe taxi do hai người tự thuê sau khi hai người đi tham gia hoạt động ngoại khóa do người lao động công ty ra tự tổ chức là nằm ngoài phạm vi quan hệ lao động. Việc lãnh đạo Công ty TNHH ABB Việt Nam sau khi nhận được đơn tố cáo của chị Hiền, sau khi thẩm tra xác minh thấy ông Kỳ có hành vi quấy rối, vi phạm quy tắc ứng xử và nội quy lao động của công ty, công ty họp xét kỷ luật và ra quyết định “*Sa thải*” đối với ông Kỳ là quá vội vàng, chưa xem xét đến thời gian, không gian, địa điểm ông Kỳ có hành vi vi phạm, cụ thể công ty chưa xem xét kỹ ông Kỳ vi phạm ở đâu, vào thời gian nào, có nằm trong thời gian làm việc hay nằm trong thời gian quản lý lao động của công ty không, phạm vi điều chỉnh của quy tắc ứng xử và nội qui lao động của công ty được dụng đối với đối tượng nào, trong thời gian nào, trong các mối quan hệ pháp luật nào là chưa thuyết phục, chưa đúng với phạm vi điều chỉnh trong quan hệ lao động.

Mặt khác xem xét căn cứ, trình tự thủ tục, cũng như thẩm quyền xem xét kỷ luật lao động đối với người lao động Phạm Quang Kỳ thì thấy: Sau khi nhận được đơn tố cáo của bà Hiền, ngày 30/5/2017 Công ty TNHH ABB có mời ông Kỳ lên làm việc để

xác định sai phạm, sau khi xác định ông Kỳ có hành vi vi phạm, không cần biết vi phạm ở đâu, vào thời gian nào, có nằm trong sự điều chỉnh của quan hệ lao động không, ngày 31/5/2017 (tức là ngay sau ngày xác định ông Kỳ có vi phạm 01 ngày) công ty đã tiến hành phiên họp xem kỷ luật lao động và bà Nguyễn Thu Giang- Chức vụ: Giám đốc nhân sự của Công ty đã ban hành quyết định kỷ luật lao động với hình thức sa thải đối với ông Phạm Quang Kỳ là vi phạm quy định tại các Điều 123, Điều 126 bộ luật lao động và Điều 30 Nghị định số 05/2016/NĐ- CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ “*Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của bộ luật lao động*”. Theo khoản 1 Điều 30 Nghị định 05/2015/NĐ- CP ngày của Chính phủ quy định “*Người sử dụng lao động có trách nhiệm thông báo về việc tham dự cuộc họp xét kỷ luật lao động cho người lao động ít nhất 5 ngày làm việc, trước khi tiến hành cuộc họp*” song công ty đã vi phạm quy định này, chính sự vi phạm quy định về thời gian thông báo của công ty như đã nêu đã xâm phạm trực tiếp đến quyền của người lao động là đối tượng bị đưa ra xem xét xử lý kỷ luật lao động, hạn chế quyền trình bày, bào chữa cho hành vi vi phạm của mình tại cuộc họp. Về thẩm quyền ra quyết định sa thải người lao động phía Công ty cho rằng bà Nguyễn Thu Giang- Giám đốc nhân sự của Công ty thay mặt người đại diện theo pháp luật của công ty là ông BRIAN DAVID HULL- Chức vụ: Chủ tịch Hội đồng thành viên, kiêm tổng giám đốc mới có thẩm quyền ký quyết định theo giấy ủy quyền hợp pháp của ông BRIAN DAVIDHUL cho bà Nguyễn Thu Giang ngày 08/3/2018 là đúng pháp luật và không trái với quy định của Bộ luật dân sự. Tuy nhiên xem xét nội quy lao động của Công ty TNHH ABB Việt Nam thì thấy tại điểm 30.3 Điều 30 Nội quy lao động của Công ty ABB quy định: “*Chỉ chủ sử dụng lao động (tức người đại diện theo pháp luật của công ty) là ông BRIAN DAVID HULL có thẩm quyền ký quyết định sa thải người lao động*”. Với quy định tại nội quy lao động như đã nêu thì việc người đại diện theo pháp luật của Công ty có văn bản hợp pháp ủy quyền cho bà Nguyễn Thu Giang xem xét xử lý và ký quyết định sa thải người lao động dù không trái với quy định của pháp luật dân sự nhưng đã vi phạm nội quy lao động của công ty, đồng thời cũng vi phạm khoản 4 Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ- CP ngày 12/01/2012 của Chính Phủ “*Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của bộ luật lao động*”. Theo quy định của pháp luật và nội quy lao động của công ty như đã nêu việc ông BRIAN DAVID HULL- Chức vụ: Chủ tịch Hội đồng thành viên, kiêm tổng giám đốc giấy ủy cho bà Nguyễn Thu Giang ký quyết định kỷ luật sa thải người lao động là không đúng thẩm quyền, trái thỏa thuận giữa chủ sử dụng lao động với đại diện tập thể người lao động.

Từ những phân tích và nhận định như đã nêu thấy việc Công ty TNHH ABB Việt Nam ra quyết định thi hành kỷ luật đối với người lao động Phạm Quang Kỳ là không

đảm bảo căn cứ, vi phạm trình tự, thủ tục và thẩm quyền theo quy định của pháp luật. Ông Phạm Quang Kỳ yêu cầu tòa án tuyên bố Quyết định số 4009897 ngày 31/5/2017 của Công ty TNHH ABB Việt Nam về việc “*Kỷ luật lao động theo hình thức sa thải*” đối với ông là trái pháp luật là có căn cứ, cần chấp nhận.

Do việc sa thải chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty TNHH ABB Việt Nam là trái pháp luật, nên theo quy định của pháp luật lao động Công ty TNHH ABB Việt Nam phải có trách nhiệm nhận ông Phạm Quang Kỳ trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký và phải có trách nhiệm thanh toán chi trả cho ông Phạm Quang Kỳ các quyền lợi vật chất theo quy định tại Điều 42 của Bộ luật lao động.

Theo quy định tại Điều 42 Bộ luật lao động về “Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật” phải:

1. *Nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc công với 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.*

2. *Trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1, người lao động phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 BLLĐ, Trường hợp người lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý thì ngoài khoản tiền bồi thường theo quy định tại khoản 1 và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 hai bên có thỏa thuận tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.*

...

Tại phiên tòa hôm nay ngoài yêu cầu Công ty TNHH ABB Việt Nam có trách nhiệm nhận trở lại làm việc theo như hợp đồng lao động đã giao kết, người đại diện của nguyên đơn chỉ yêu cầu công ty phải trả tiền lương trong thời gian không được làm việc làm tròn là 17 tháng mà không yêu cầu công ty phải thanh toán thêm 02 tháng tiền lương theo quy định tại khoản 1 Điều 42 BLLĐ với số tiền yêu cầu là 280.398.000đ. Xét thấy yêu cầu công ty phải thanh toán số tiền lương trong thời gian không được làm việc như đã nêu của nguyên đơn là tự nguyện và phù hợp với quy định của pháp luật cần chấp nhận.

- Đối với yêu cầu công ty phải thanh toán trả tiền bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, trong những ngày không được làm việc với số tiền 98.964.000đ. Thấy yêu cầu của nguyên đơn đòi công ty phải thanh toán 98.964.000đ là quá cao, không phù hợp với thời gian không được làm việc và mức đóng đóng các loại bảo hiểm theo quy định của pháp

luật. Theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội hiện hành quy định thì tỷ lệ đóng BHXH, BHYT của người sử dụng lao động là 20,5%, thời gian không được làm việc của ông Kỳ tại doanh nghiệp tính từ ngày 01/6/2017 đến ngày 05/11/2018 là 17 tháng 3 ngày (đã trừ 02 ngày nghỉ/tuần làm việc) nên công ty chỉ phải có trách nhiệm thanh toán tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông Kỳ với số tiền là $(16.494.000đ : 100) \times 20,5\% \times (17 \text{ tháng } 03 \text{ ngày}) = 57.942.000đ$.

+ Đối với yêu cầu đòi bồi thường 9 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động tương ứng 9 tháng $\times 16.494.000đ = 148.446.000đ$ của ông Kỳ thì thấy. Tại phiên tòa, Hội đồng xét xử đã giải thích quy định tại khoản 3 Điều 42 BLLĐ quy định về quyền của người lao động được yêu cầu trở lại làm việc, quyền được chủ sử dụng lao động thanh toán các quyền lợi theo quy định tại khoản 1 Điều 42 BLLĐ khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận người lao động trở lại làm việc và người lao động cũng đồng ý không trở lại làm việc thì hai bên có thể thỏa thuận bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động. Tuy nhiên tại phiên tòa đại diện Công ty ABB Việt Nam khẳng định quyết định sa thải người lao động là đúng, không đồng ý nhận người lao động trở lại làm theo hợp đồng lao động đã giao kết, còn đại diện người lao động vẫn yêu cầu công ty phải nhận người lao động trở lại làm việc theo như hợp đồng lao động đã giao kết, nên việc yêu cầu đòi bồi thường 9 tháng tiền lương do chấm dứt quan hệ lao động của nguyên đơn là không phù hợp, không có căn cứ chấp nhận.

Đối với khoản trợ cấp thôi việc theo quy định tại khoản 2 Điều 42 và Điều 48 Bộ luật lao động do ông Kỳ có tham gia bảo hiểm thất nghiệp trong thời gian thực tế làm việc tại Công ty ABB nên công ty không phải có trách nhiệm chi trả.

Đối với yêu cầu của ông Phạm Quang kỳ yêu cầu công ty và những người có liên quan như bà Giang bà Pharaphai, bà Hiền phải công khai xin lỗi và yêu cầu công ty phải thanh toán các khoản tiền thưởng, tiền lễ tết, tiền khám chữa bệnh và tiền bồi thường bù đắp tổn thất về tinh thần với tổng số tiền là 106.970.000đ. Xét thấy yêu cầu này của ông Kỳ không phù hợp với quy định của pháp luật lao động nên không có căn cứ chấp nhận.

Về án phí: Công ty TNHH ABB Việt Nam phải chịu án phí lao động sơ thẩm sơ thẩm theo quy định của pháp luật, ông Kỳ không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

Vì các lẽ trên:

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 42, 123, 126 Bộ luật lao động; điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm b khoản 1 Điều 40; Điều 147, 235, 264, 267, 271 273 của Bộ luật tố tụng dân sự; Nghị định số 05/2015/NĐ- CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ “*Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động*”; 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, lệ phí Tòa án.

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Phạm Quang Kỳ.

* Tuyên bố Quyết định số 4009897 ngày 31/5/2017 của Công ty TNHH ABB Việt Nam “*Về việc thi hành kỷ luật theo hình thức sa thải*” đối với ông Phạm Quang Kỳ là trái pháp luật.

+ Buộc Công ty TNHH ABB Việt Nam phải nhận ông Phạm Quang Kỳ trở lại làm việc theo như hợp đồng lao động đã giao kết.

+ Buộc Công ty TNHH ABB Việt Nam có trách nhiệm thanh toán trả cho ông Phạm Quang Kỳ: 338.340.000đ, cụ thể:

- Tiền lương trong thời gian 17 tháng không được làm việc theo như yêu cầu của ông Kỳ là: 280.398.000đ.

- Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế là: 57.942.000đ.

2. Về án phí: Công ty TNHH ABB Việt Nam phải chịu 10.150.000đ án phí lao động sơ thẩm.

3. Các đương sự có mặt có quyền kháng cáo trong hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án./.

Nơi nhận:

- TAND tỉnh Bắc Ninh;
- VKSND thị xã Từ Sơn;
- THADS thị xã Từ Sơn;
- Các đương sự;
- Lưu HS, VP.

TÒA ÁN NHÂN DÂN THỊ XÃ TỪ SƠN
Thẩm phán- Chủ tọa phiên tòa

Đỗ Thế Bình

