

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH BẮC NINH**

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

Bản án số: **01/2026/LĐ** - PT

Ngày: 16/9/2026

V/v tranh chấp xử lý kỷ luật theo
hình thức sa thải

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BẮC NINH**

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

Thẩm phán- Chủ tọa phiên tòa: Bà Triệu Thị Luyện.

Các Thẩm phán: Bà Nguyễn Thị Hằng, ông Nguyễn Việt Hùng

- Thư ký phiên tòa: Bà Lê Khánh Quỳnh– Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bắc Ninh.

-Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bắc Ninh: Ông Nguyễn Huy Đức
– Kiểm sát viên.

Trong ngày 10/9/2026 và ngày 16/9/2026, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bắc Ninh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 01/2026/TLPT-LĐ ngày 03/8/2026 về việc “Tranh chấp xử lý kỷ luật lao động t heo hình thức sa thải”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 01/2026/LĐ-ST ngày 22 tháng 5 năm 2026 của Tòa án nhân dân Khu vực 7 - Bắc Ninh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 01/2026/QĐ-PT ngày 19/8/2026, Quyết định hoãn phiên tòa số 01/2026/QĐ-PT ngày 04/9/2026 giữa:

Nguyên đơn: Anh Lê Văn M, sinh năm 1991 (vắng mặt)

Địa chỉ liên hệ: Thôn Đ, xã B, thành phố Hà Nội.

Người đại diện theo uỷ quyền của nguyên đơn:

1. Công ty L1.

Người đại diện theo pháp luật: Luật sư Nguyễn Văn T- chức vụ: Giám đốc Công ty L1 (có mặt)

Người đại diện theo uỷ quyền tham gia tố tụng: Chị Nghiêm Minh H, sinh năm 1998, địa chỉ: Số A N, phường V, tỉnh Phú Thọ (có mặt)

2. Luật sư Nguyễn Văn T, Công ty L1, Đoàn luật sư tỉnh P (có mặt)

3. Chị Nguyễn Thu N, sinh năm 1991 (có mặt)

Địa chỉ: Số A N, Tổ dân phố C, phường V, tỉnh Phú Thọ

4. Anh Đoàn Xuân T1, sinh năm 1988 (vắng mặt)

Địa chỉ: Tổ A, phường C, thành phố Hà Nội

(văn bản ủy quyền ngày 18/12/2025 số chứng thực 49/2026/Quyền số 12/SCT/ĐK, ĐC tại Văn phòng C1; văn bản ủy quyền ngày 17/4/2026 số công chứng 729/2026/CCGD tại Văn phòng C1)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn: Luật sư Nguyễn Văn T- Công ty L1, địa chỉ: Số A, đường N, phường V, tỉnh Phú Thọ (có mặt)

Bị đơn: Công ty TNHH A

Địa chỉ trụ sở: Lô S, KCN Y, xã Y, tỉnh Bắc Ninh. Người đại diện theo pháp luật: Ông Kim Sung H1 – Chức vụ: Tổng Giám đốc (vắng mặt)

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn:

1. Bà Đỗ Ngân B, sinh năm 1973, địa chỉ liên hệ: Phòng 408, tầng D, Tòa nhà G, phường G, thành phố Hà Nội (có mặt khi xét xử, vắng mặt khi tuyên án)

2. Chị Nguyễn Thị Hồng N1, sinh năm 1994, địa chỉ liên hệ: Phòng 408, tầng D, Tòa nhà G, phường G, thành phố Hà Nội (có mặt khi xét xử, vắng mặt khi tuyên án)

3. Chị Đinh Thị Thu H2, sinh năm 1978, địa chỉ: Công ty TNHH A, lô số CN05B, KCN Y, xã Y, tỉnh Bắc Ninh (có mặt)

4. Chị Nguyễn Thị Y, sinh năm 1988, địa chỉ: Công ty TNHH A, lô số CN05B, KCN Y, xã Y, tỉnh Bắc Ninh (có mặt khi xét xử, vắng mặt khi tuyên án).

(văn bản ủy quyền ngày 24/12/2025)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn: Luật sư Bùi Xuân D – Công ty L2. Địa chỉ: P, tầng D, Tòa nhà G, phường G, thành phố Hà Nội (có mặt xét xử, vắng mặt khi tuyên án)

Người làm chứng:

1. Chị Bùi Thị X, sinh năm 1999 (vắng mặt)

Địa chỉ nơi ở: Làng Ô, xã Y, tỉnh Bắc Ninh

Địa chỉ nơi làm việc: Nhân viên Lễ tân, Công ty TNHH A, lô số CN05B, KCN Y, xã Y, tỉnh Bắc Ninh.

2. Chị Lương Thị Thu U, sinh năm 2003 (vắng mặt)

Nơi thường trú: Thôn T, xã T, tỉnh Nghệ An

Địa chỉ nơi làm việc: Công ty TNHH A, lô số CN05B, KCN Y, xã Y, tỉnh Bắc Ninh.

3. Chị Phạm Thị S, sinh năm 1997 (vắng mặt)

Nơi thường trú: Thôn N, xã L, tỉnh Bắc Ninh

Địa chỉ nơi làm việc: Công ty TNHH A, lô số CN05B, KCN Y, xã Y, tỉnh Bắc Ninh.

4. Anh Nguyễn Đăng Đ, sinh năm 1989 (vắng mặt)

Nơi thường trú: Thôn Đ, phường T, tỉnh Bắc Ninh

Địa chỉ nơi làm việc: Công ty TNHH A, lô số CN5B, KCN Y, xã Y, tỉnh Bắc Ninh.

5. Anh Trịnh Hồng Đ1, sinh năm 1991 (vắng mặt)

Nơi thường trú: Số A, ngõ C B, phường K, Tp Hà Nội.

Địa chỉ nơi làm việc: Công ty TNHH A, lô số CN5B, KCN Y, xã Y, tỉnh Bắc Ninh.

6. Chị Đặng Thị É, sinh năm 1983 (vắng mặt)

Nơi thường trú: Thôn M, xã X, tỉnh Bắc Ninh

* *Người kháng cáo:* Nguyên đơn - anh Lê Văn M (vắng mặt)

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo Bản án lao động sơ thẩm 01/2026/LĐ-ST ngày 22 tháng 5 năm 2026 của Tòa án nhân dân Khu vực 7 - Bắc Ninh và tài liệu có trong hồ sơ thì nội dung vụ án như sau:

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:

Anh Lê Văn M bắt đầu làm việc tại Công ty TNHH A1 (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, anh M 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, anh M và Công ty K 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 anh M 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, anh M 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 của kiểm soát an ninh, anh M có đến để mượn chìa khóa phòng phỏng vấn. Được sự đồng ý của chị Bùi Thị X, nhân viên bảo vệ Công ty TNHH D1, cung cấp dịch vụ bảo vệ tại Công ty, anh M có vào khu vực lễ tân và lấy chìa khóa. Anh M có vỗ vai chị Trần Thị X1 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, anh M có việc cá nhân nên nghỉ phép. Vào lúc 15:39, anh M nhận được tin nhắn qua phần mềm zalo từ ông Kim Chan Y1, Giám đốc Nhân sự Công ty về việc mời gặp riêng để điều tra thông tin tố cáo liên quan đến ông M.

Ngày 16/12/2024, anh M đã gặp ông Kim Chan Y1 tại Công ty. Mặc dù chia sẻ là cuộc gặp riêng tuy nhiên ngoài ông Kim Chan Y1 còn có sự tham gia của bà Trần Thị Á – Trưởng phòng nhân sự Công ty và một nhân sự người Hàn. Ông Kim Chan Y1 và bà Á thông báo có tố giác nặc danh về việc anh M có hành vi quấy rối tình dục với chị Bùi Thị X, nhân viên bảo vệ Công ty TNHH D1, cung cấp dịch vụ bảo vệ tại Công ty.

Trong cuộc gặp này, anh M hoàn toàn thiện chí và hợp tác với tất cả các câu hỏi từ phía ông Kim Chan Y1 và bà Á. Anh M được đề nghị đối chất trực tiếp với chị 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 T3.

Anh M đã đề nghị được gặp Luật sư của Công ty để làm việc. Sau đó có sự tham gia của chị Trịnh Thị L – Luật sư của Công ty cùng tham gia. Dưới áp lực của đại diện Công ty là Kim Chan Y1 và bà Á, với mong muốn sự việc được nhanh giải quyết nên anh M 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, anh M tiếp tục đến Công ty làm việc như bình thường. Phía Công ty yêu cầu anh M 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 anh M đang phụ trách mà không hề có bất cứ thông báo nào bằng văn bản đến anh M. Nhận thấy đây là hành vi vi phạm nghiêm trọng đến quyền và lợi ích của anh M nên anh M đã đề nghị sự việc này phải được lập thành biên bản, có xác nhận của các bên nhưng Công ty Đ2 từ chối đề nghị này của anh M.

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

Ngày 17/01/2025 anh M có tham gia cuộc họp xử lý kỷ luật lao động. Trong cuộc họp này, anh M tiếp tục yêu cầu Công ty trả lời các câu hỏi về căn cứ xử lý kỷ luật lao động nhưng phía Công ty T3 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 anh M.

Nay anh M 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 TNHH A.
- Yêu cầu buộc Công ty TNHH A nhận người khởi kiện trở lại làm việc theo đúng hợp đồng lao động số ATV/LC-220003-001. Trường hợp Công ty TNHH A 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 TNHH A 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 TNHH A 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 TNHH A 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 TNHH A 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 TNHH A 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 anh Lê Văn M do anh M có hành vi quấy rối tình dục nơi làm việc đối với chị Bùi Thị 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 anh M đã có hành vi quấy rối tình dục về thể chất với chị 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 anh M 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 anh M 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 anh M 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 anh M được coi là quấy rối tình dục tại nơi làm việc, cụ thể: Ngày 12/12/2024 anh M có hành vi quấy rối tình dục chị X, cụ thể: Căn cứ vào Đơn tố cáo; Biên bản phỏng vấn chị X; Biên bản tổ chức đối thoại ngày 31/12/2024; Biên bản họp xử lý kỷ luật lao động, chị X xác định anh M có hành vi sờ và bóp vào vai, sờ mông chị X tại Văn phòng Công ty, hành vi này không được chị X mong muốn. Ngoài lần này thì anh M đã nhiều lần có những lời nói và hành vi không chuẩn mực với chị X.

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

1. Chị Bùi Thị X trình bày: Chị xác nhận ngày 13/12/2024 chị là người làm bản tường trình tố cáo hành vi của anh M lên Công ty về việc anh M có hành vi quấy rối tình dục nơi làm việc đối với chị. Chị và anh M không có mối quan hệ đặc biệt nào, chỉ là quan hệ công việc vì chị là Nhân viên lễ tân làm việc tại Công ty, anh M là nhân viên phòng hành chính nhân sự tại Công ty. Hai bên không có mâu thuẫn, tuy nhiên anh M nhiều lần có hành vi quấy rối, không đúng chuẩn mực. Cụ thể: Khoảng 9 giờ ngày 12/12/2024 anh M có hành vi quấy rối tình dục

là “bóp và sờ vào vai” đồng thời anh M có nói “Cho anh tranh thủ sờ mông nhé”, anh M vừa nói thì đồng thời cũng sờ vào mông chị X. Ngoài ra, anh M nhiều lần có lời nói và hành vi khiếm nhã đối với chị như “Xa 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 anh M rút bông hoa lẵng hoa ở sảnh và cầm bông hoa đi thẳng vào chỗ chị X và nói “anh tặng X xinh đẹp một bông hoa” và có hành vi dùng tay sờ vào vai của chị X. Những hành vi của anh M làm cho chị X cảm thấy khó chịu và khiến chị X hoảng sợ, ảnh hưởng đến tinh thần và phải xin điều chỉnh giờ làm việc sang ca đêm vì bản thân chị X đã có gia đình.

2. Chị Lương Thị Thu U trình bày: Chị làm cùng bộ phận với anh Lê Văn M, bản thân chị cũng bị anh M nói những câu khiếm nhã như: “Uyên có thể cho anh nắm tay U được không” “Uyên có thể tóc vấy lên cho anh xem được không” “Uyên có thể cho anh chạm vào mông được không”. Bản thân chị cũng rất khó chịu với những câu nói đó của anh M nhưng vì làm cùng bộ phận nên chị không dám nói ra. Ngày 12/12/2024 chị ra khu vực lễ tân của Công ty thì được nghe chị X kể lại anh M 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.

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

4. Chị Đặng Thị É trình bày: Chị là nhân viên bảo vệ của Công ty. Ngày 16/12/2024, anh M 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 lẵng hoa rút một bông hoa sau đó em cầm lại nhưng không được và mang ra tặng Xa, trong lúc em tặng em có đặt tay lên vai Xa” và M có đưa tay lên diễn lại hành động hôm trước thì chị giật mình tránh tay của M. Sau đó M có hỏi “Mọi người ở đây không biết là C ở đây có chéch được ra chỗ lễ tân không nhỉ nhưng chị trả lời không nắm được và M lại hỏi chị “Chị ơi hôm nay X không đi làm à” thì chị trả lời “không rõ”.

5. Anh Trịnh Hồng Đl xác nhận: Trình bày của anh 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, anh có vào Văn phòng IT của Công ty để sửa máy tính thì khi đó M có đi vào ngồi cạnh anh vỗ vai và bảo “Bọn ông biết sự việc của tôi đúng không?” Thì anh có trả lời “không rõ lắm vì chưa có thấy thông tin gì cụ thể”. Khi đó M 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 Tâm trưởng bộ phận IT đi vào, bạn M có bảo với anh T2 là “Anh T2 ạ, khu vực đây đây có Camera anh ạ”.

6. Anh Nguyễn Đăng Đ trình bày: Sáng ngày 16/12/2024, anh đang làm việc thì Mạnh nhân viên tuyển dụng của Công ty ra cạnh anh và nói “Anh có biết sự việc của em không” thì anh trả lời anh không biết thì M có nói bạn X tố cáo M về hành vi quấy rối X. Sau đó cũng có lần M nói vào ngày thành lập Công ty M1 có rút bông hoa tại chậu hoa và cắm lại nhưng không cắm được lại nên mang vào tặng X nhưng X cho là quấy rối. Bản thân anh cũng xác nhận khoảng 9 giờ ngày 12/12/2024 X có nhắn tin qua zalo cho anh về việc bị M trêu chọc sờ, anh đã bảo X chốt cửa và nói với M nếu còn tiếp diễn thì báo chính C2 và báo Công ty.

Với nội dung nêu trên, Bản án lao động sơ thẩm số 01/2026/LĐ-ST ngày 22 tháng 5 năm 2026 của Tòa án nhân dân Khu vực 7 - Bắc Ninh đã 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 và lệ phí Tòa án, xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn anh Lê Văn M về việc:

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

- Yêu cầu buộc Công ty TNHH A nhận người khởi kiện trở lại làm việc theo đúng hợp đồng lao động số ATV/LC-220003-001. Trường hợp Công ty

TNHH A 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 TNHH A 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 TNHH A 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 TNHH A 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 TNHH A 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 TNHH A 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: Anh Lê Văn M thuộc trường hợp được miễn án phí lao động sơ thẩm. Công ty TNHH A1 không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

Ngoài ra, bản án còn tuyên về quyền kháng cáo cho các đương sự.

Sau khi xét xử sơ thẩm:

Ngày 05/6/2026, nguyên đơn anh Lê Văn M nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án, yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án lao động sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn; xem xét khách quan toàn diện về chứng cứ của vụ án, cụ thể: Về tính chất hành vi “vỗ vai”; xem xét lại tính hợp pháp của Nội quy lao động của Công ty A1; xem xét việc bị đơn vi phạm nguyên tắc và trình tự xử lý kỷ luật lao động.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn trình bày: Giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, giữ nguyên kháng cáo đề nghị sửa bản án lao động sơ thẩm, chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Bị đơn trình bày: Giữ nguyên Quyết định sa thải, không đồng ý với kháng cáo của nguyên đơn, đề nghị giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm. Ngày 17/01/2025 Công ty B1 về việc xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải đối với anh Lê Văn M do anh M có hành vi quấy rối tình dục nơi làm việc đối với chị Bùi Thị X – nhân viên lễ tân của Công ty – cụ thể: Ngày 12/12/2024 anh M có hành vi vỗ vào vai chị X tại khu vực lễ tân của Công ty (khu vực có biển cấm không phận sự miễn vào), hành vi này không được chị X mong muốn.

- Việc ban hành Quyết định sa thải với anh M là đúng quy định pháp luật. Chứng cứ chứng minh:

+ Đơn tố cáo của chị X ngày 13/12/2024 tố cáo anh M có hành vi sờ và bóp vào vai chị X ngày 12/12/2024; Bản tường trình ngày 17/12/2024 của anh Lê Văn M (anh M thừa nhận có hành vi chạm vào vai chị X (vỗ vai chị X) vào ngày 12/12/2024); Biên bản phỏng vấn xác minh ngày 27/12/2024 đối với chị X (chị X khẳng định anh M đã có hành vi sờ vai chị X vào ngày 12/12/2024); Biên bản đối thoại giải quyết vụ việc tố cáo ngày 31/12/2024 (anh M thừa nhận có hành vi sờ vai chị X vào ngày 12/12/2024); Biên bản họp xử lý kỷ luật ngày 17/01/2025 (chị X xác nhận ngày 12/12/2024 anh M có hành vi sờ vào vai chị X, anh M thừa nhận ngày 12/12/2024 anh M có hành vi chạm vào vai chị X); Biên bản phỏng vấn xác minh ngày 27/12/2024 đối với chị X (chị X trình bày từ tháng 1/2024 trở đi anh M nhiều lần có lời nói khiếm nhã đối với chị X, anh M nhắn tin khen chị X xinh gái - thông qua tin nhắn ngày 31/5/2024: anh M nhắn Xa xinh gái cất giúp anh nhé; ngày 25/11/2024 anh M nhắn tại em đây, Xun gái làm nhìn mãi thôi); ngày 11/12/2024 trước ngày xảy ra hành vi anh M sờ vai chị X, anh M có hành vi rút 01 bông hoa mang về phía quầy lễ tân tặng cho chị X. Hành vi sờ vào vai chị X của anh M ngày 12/12/2024 khiến chị X khó chịu, không mong muốn thể hiện bằng việc chị X nói với anh M “anh đứng dịch ra đi, anh tránh xa em ra” và ngày 13/12/2024 chị X đã có đơn tố cáo anh M.

- Nội quy lao động của Công ty B1 năm 2024 đã được đăng ký tại Sở Lao động và Thương binh xã hội tỉnh B. Tại Điều 23 Nội quy lao động có quy định về các hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, Điều 39 Nội quy lao động năm 2024 của Công ty có áp dụng hình thức sa thải đối với người lao động có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

- Công ty đã ban hành Bộ Q ứng xử trong kinh doanh trong đó có nội dung về quấy rối tình dục. Anh M đã được tham gia đào tạo về phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Người bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn trình bày:

- Việc anh M đi vào khu vực cấm vào không liên quan, không có giá trị chứng minh, liên kết với hành vi quấy rối tình dục. Việc anh M gặp anh Đ, anh Đ1 hỏi về camera mục đích hỏi để lấy dữ liệu chứng minh anh M chỉ có hành vi vũ vai chị X. Anh M thừa nhận ngày 12/12/2024 có hành vi vũ vai chị X nhưng hành vi vũ vai có dấu hiệu của quấy rối tình dục không thì bị đơn chưa chứng minh được. Vì bằng ghi nội dung hội thoại của chị X với anh M không thể hiện việc anh M bày tỏ tình cảm, không thể hiện thái độ phản ứng từ chối của chị X, không có bất kỳ tin nhắn nào của anh M với chị X ngoài tin nhắn thể hiện tại vì bằng thể hiện thái độ của chị X. Đơn tố giác của chị X thể hiện tại thời điểm bị vũ vai chị X không phản ứng.

- Hành vi vũ vai chị X ngày 12/12/2024 của anh M tại khu vực lễ tân là thói quen chào hỏi xã giao của anh M, không phải là hành vi mang tính tình dục hoặc gợi ý tình dục. Toàn bộ tài liệu chứng cứ do bị đơn xuất trình chỉ chứng minh sự kiện khách quan ngày 12/12/2024 là anh M có hành vi vũ vai chị X, bị đơn không chứng minh được hành vi vũ vai là hành vi có tính chất tình dục hoặc gợi ý tình dục. Lời khai của người làm chứng không liên quan đến sự việc ngày 12/12/2024, không có chứng cứ vật chất là hình ảnh camera. Việc Công ty C3 tình dục thông qua hành vi tặng hoa, nhắn tin trêu đùa khen xinh không đủ để chứng minh hành vi vũ vai chị X của anh M có tính chất tình dục. Tại buổi họp xem xét kỷ lý kỷ luật, Công ty đã không chứng minh được hành vi vũ vai của anh M là hành vi quấy rối tình dục, không nhắc gì tới tính chất tình dục của hành vi vũ vai trong buổi họp xử lý kỷ luật mà chỉ có phỏng vấn chị X, anh M. Hành vi động chạm cơ thể không mong muốn nhưng phải đi kèm có tính chất tình dục mới thỏa mãn yếu tố quấy rối tình dục dựa vào bối cảnh, hoàn cảnh. Công ty S1 anh M không có chứng cứ trực tiếp, nhân thân trực tiếp, chỉ dựa vào thái độ chủ quan, sự không mong muốn của chị X mà không xác định, chứng minh hành vi vũ vai có tính chất tình dục hay gợi ý tình dục theo đúng quy định.

- Nội quy lao động năm 2024 chưa được ban hành theo đúng trình tự thủ tục quy định của pháp luật, chưa có biên bản đối thoại giữa doanh nghiệp với người lao động. Biên bản xử lý kỷ luật lao động vi phạm nghiêm trọng khoản 1

Điều 122 Bộ luật lao động do chưa chứng minh được lỗi của người lao động tại thời điểm xử lý vi phạm.

- Quyết định sa thải đối với anh M là không có đủ căn cứ pháp luật, vi phạm nghiêm trọng nguyên tắc, trình tự thủ tục xử lý kỷ luật. Do vậy, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, sửa bản án sơ thẩm chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Người bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp cho bị đơn trình bày ý kiến:

- Hành vi vũ vai chị X của anh M là quấy rối tình dục bởi lẽ có sự động chạm cơ thể (sờ vai), vị trí động chạm tại nơi không có người (nơi có biển cấm, anh M không được vào vì không có lý do gì nhưng anh M cố tình vào và thực hiện hành vi đụng chạm cơ thể tại vị trí đó). Hành vi chạm vai được xem xét tổng thể diễn biến cả một quá trình chứ không phải xem xét một cách tách rời. Khi anh M có sự động chạm cơ thể với chị X (sờ vai) chị X đã tỏ thái độ, đã có biểu hiện của sự không đồng ý. Việc chị X tố cáo anh M không phải vì sức ép bên ngoài mà do không chịu được hành động của anh M.

- Nội quy lao động năm 2024 đã được cơ quan nhà nước có thẩm quyền xác nhận đăng ký. Nguyên đơn không yêu cầu hủy nội quy lao động trong quá trình giải quyết vụ án. Hành vi quấy rối tình dục đã được pháp luật quy định, thời điểm xem xét xử lý kỷ luật đã tồn tại hành vi vi phạm của anh M. Một trong những dấu hiệu quấy rối tình dục là nhằm gợi ý tình dục, xuất phát từ ý chí chủ quan của anh M, hành vi không phải vô tình mà có chủ ý thể hiện tình cảm của anh M với chị X. Công ty căn cứ vào nội quy lao động, quy định pháp luật để xử lý là có căn cứ, đề nghị không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bắc Ninh phát biểu quan điểm:

- Về việc chấp hành pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở Tòa án cấp phúc thẩm: Hội đồng xét xử và Thư ký phiên tòa đã thực hiện đầy đủ và đúng các thủ tục theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Những người tham gia tố tụng có mặt tại phiên tòa chấp hành nội quy phiên tòa và thực hiện đầy đủ quyền, nghĩa vụ của mình khi tham gia tố tụng.

- Về việc giải quyết vụ án: Đề nghị Hội đồng xét xử áp dụng khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự, không chấp nhận kháng cáo của anh Lê Văn M, giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm số 01/2026/LĐ-ST ngày 22/5/2026 của Tòa án nhân dân Khu vực 7- Bắc Ninh.

- Về án phí lao động phúc thẩm: Miễn án phí lao động phúc thẩm cho anh Lê Văn M.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa, căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về sự vắng mặt của các đương sự: Nguyên đơn, bị đơn vắng mặt tại phiên tòa nhưng có người đại diện theo ủy quyền tham gia phiên tòa. Một số người làm chứng đã được triệu tập hợp lệ nhưng vắng mặt. Căn cứ Điều 296 Bộ luật Tố tụng dân sự, Hội đồng xét xử tiến hành xét xử vụ án.

[2] Quá trình tham gia tố tụng, nguyên đơn và bị đơn đều thừa 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 kháng cáo của nguyên đơn, Hội đồng xét xử thấy:

[3] Về hành vi bị xử lý kỷ luật lao động: Quá trình tham gia tố tụng, bị đơn xác định anh Lê Văn M bị xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải do có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc- cụ thể hành vi sờ (vỗ) vai chị Bùi Thị X tại quầy lễ tân Công ty A vào ngày 12/12/2024.

[3.1] Theo khoản 9 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: “*Quấy rối tình dục tại nơi làm việc là hành vi có tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp thuận*”. Theo hướng dẫn tại khoản 1 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 (viết tắt là Nghị định số 145/NĐ-CP) thì quấy rối tình dục tại nơi làm việc có thể là đề nghị, yêu cầu, gợi ý, đe dọa, ép buộc đối quan hệ tình dục lấy lợi ích liên quan đến công việc; hoặc những hành vi có tính chất tình dục không nhằm trao đổi nhưng làm môi trường làm việc khó chịu, bất an, gây tổn hại về thể chất, tinh thần, hiệu quả công việc hoặc cuộc sống của người bị quấy rối.

[3.2] Về địa điểm xảy ra hành vi sờ (vỗ) vai chị X tại khu vực lễ tân thuộc trụ sở Công ty, trong thời gian chị X thực hiện nhiệm vụ và anh M đến lấy chìa

khóa phục vụ việc phỏng vấn tuyển dụng. Đây là địa điểm người lao động thực tế thực hiện công việc. Do đó, địa điểm xảy ra sự việc đảm bảo điều kiện “tại nơi làm việc” theo khoản 9 Điều 3 Bộ luật Lao động; khoản 3 Điều 84 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

[3.3] Tại Đơn tố cáo ngày 13/12/2024, biên bản phỏng vấn xác minh ngày 27/12/2024, biên bản họp xử lý kỷ luật ngày 17/01/2025, chị X điều trình bày ngày 12/12/2024 anh M có hành vi sờ, bóp vào vai chị X. Trong bản tường trình ngày 17/12/2024, biên bản đối thoại ngày 31/12/2024, biên bản họp xử lý kỷ luật ngày 17/01/2025 và quá trình giải quyết vụ án cũng như tại phiên tòa, anh M thừa nhận có hành vi chạm hoặc vỗ vai chị X. Mặc dù các bên dùng từ ngữ khác nhau về mức độ tiếp xúc, sự khác nhau giữa “sờ, bóp” và “chạm, vỗ” nhưng đều để xác nhận sự việc ngày 12/12/2024 anh M đã chủ động dùng tay tiếp xúc, động chạm đến cơ thể chị X. Đây là tình tiết được các bên thừa nhận, thuộc trường hợp không phải chứng minh theo khoản 2 Điều 92 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

[3.4] Anh M được tham gia đào tạo về phòng, chống quấy rối tình dục nơi làm việc nên biết rõ hành vi bị cấm và hậu quả kỷ luật. Anh M cho rằng hành vi “vỗ vai” chị X là thói quen chào hỏi xã giao tuy nhiên anh M và chị X chỉ có quan hệ công việc, không có quan hệ thân thiết hoặc quan hệ cá nhân đặc biệt. Anh M không chứng minh được giữa anh M và chị X có thói quen chào hỏi bằng tiếp xúc cơ thể hoặc chị X từng đồng ý với cách giao tiếp này. Mặt khác thói quen chào hỏi bằng hành vi vỗ vai như anh M trình bày chỉ là đơn phương của anh M, thói quen này của anh M không được chị X chấp nhận hoặc không buộc chị X phải chấp nhận sự tiếp xúc cơ thể. Mục đích anh M đến khu vực lễ tân là lấy chìa khóa, việc chạm vào người chị X không cần thiết để thực hiện công việc. Việc chào hỏi hoàn toàn có thể thực hiện bằng lời nói nhưng anh M đã không lựa chọn phương thức giao tiếp này mặc dù biết giữa mình và chị X chỉ có quan hệ công việc, việc tiếp xúc không cần thiết cho nhiệm vụ và chị X thể hiện sự không đồng ý. Khi chị X yêu cầu tránh xa, anh M càng phải nhận thức hành vi đụng chạm cơ thể không được chấp nhận. Do đó, lý do “chào hỏi xã giao” anh M đưa ra không phù hợp.

[3.5] Theo trình bày của các đương sự và tài liệu có trong hồ sơ thể hiện trước ngày xảy ra sự việc, anh M từng nhắn tin gọi chị X là “Xa xinh gái” và thể hiện sự chú ý đến ngoại hình của chị X. Ngày 11/12/2024, ngay trước ngày xảy ra hành vi bị xử lý, anh M lấy một bông hoa từ lẵng hoa tại Công ty mang đến

tặng chị X và gọi chị X là “Xa xinh đẹp”. Xét riêng từng lời khen của anh M đối với chị X hoặc xét riêng việc anh M tặng hoa cho chị X có thể chưa đủ để kết luận quấy rối tình dục. Tuy nhiên, các biểu hiện của lời nói, hành động nêu trên của anh M đều để hướng đến cùng một người là chị X và được thể hiện tiếp nối bằng hành vi chủ động đụng chạm cơ thể chị X vào ngày 12/12/2024 không được chị X mong muốn do vậy trên cơ sở đánh giá toàn diện hành vi, bối cảnh, phản ứng của chị X thì việc chạm, sờ hoặc vỗ vai không còn là một cử chỉ xã giao độc lập mà mang tính gợi ý tình dục theo khoản 2 Điều 84 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

[3.6] Ngay tại thời điểm xảy ra sự việc, chị X đã yêu cầu anh M đứng dịch ra và tránh xa mình. Trong sáng ngày 12/12/2024, chị X nhắn tin cho anh Nguyễn Đăng Đ thông báo việc bị anh M trêu và sờ; anh Đ xác nhận đã nhận được thông tin và hướng dẫn chị X chốt cửa, báo Công ty nếu hành vi tiếp tục. Ngày 13/12/2024, chị X làm đơn tố cáo gửi Công ty. Các phản ứng diễn ra tức thời, rất gần thời điểm xảy ra sự việc, nhất quán với nội dung chị X trình bày trong quá trình xác minh và tại cuộc họp xử lý kỷ luật. Tại phiên tòa, anh M xác nhận giữa anh M và chị X không có mâu thuẫn gì, hồ sơ vụ án cũng không có tài liệu chứng minh chị X và anh M có mâu thuẫn từ trước hoặc chị X có động cơ tố cáo sai sự thật. Với các biểu hiện bằng lời nói, tin nhắn, phản ứng và đơn tố cáo kịp thời đã chứng minh việc “không mong muốn” đụng chạm cơ thể của chị X.

[3.7] Điều 23 Nội quy lao động năm 2024 của Công ty xác định hành vi quấy rối tình dục mang tính thể chất gồm “*tiếp xúc hay cố tình động chạm không mong muốn, sờ, vuốt ve.....*”. Như vậy, Nội quy lao động cũng như pháp luật không buộc phải chứng minh người thực hiện có mục đích quan hệ tình dục hoặc phải thừa nhận động cơ tình dục, yếu tố cần chứng minh là hành vi khách quan mang tính tình dục hoặc gợi ý tình dục và không được người bị tác động mong muốn hoặc chấp nhận. Trong vụ án, chính anh M đã thừa nhận việc tiếp xúc đụng chạm cơ thể chị X, tính gợi ý tình dục được xác định từ chuỗi tin nhắn, hành động của anh M và phản ứng không chấp nhận của chị X. Nội quy lao động của Công ty đã được đăng ký tại Sở L, trước khi ban hành nội quy lao động Công ty đã thực hiện thủ tục tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động, đã thông báo đến người lao động và thực hiện thủ tục niêm yết (bút lục 71,73,74) nên có hiệu lực theo Điều 118, Điều 119, Điều 121 Bộ luật Lao động 2019.

[3.8] Theo điểm a khoản 1 Điều 122 Bộ luật Lao động, người sử dụng lao động phải chứng minh lỗi của người lao động. Công ty đã chứng minh anh M là người chủ động dùng tay chạm, sờ hoặc vỗ vào vai chị X; giữa anh M và chị X không có quan hệ thân thiết; hành vi chạm hoặc vỗ vào vai chị X không cần thiết cho công việc diễn ra trong bối cảnh trước đó anh M nhiều lần có lời nói, tin nhắn chú ý đến ngoại hình và tặng hoa mang tính tiếp cận cá nhân; chị X không mong muốn và phản đối; Nội quy lao động đã nghiêm cấm hành vi động chạm cơ thể; anh M đã được đào tạo về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc, có khả năng nhận thức và lựa chọn cách ứng xử phù hợp nhưng vẫn thực hiện hành vi không được chị X mong muốn. Tổng hợp các chứng cứ cho thấy hành vi vỗ vai hoặc sờ vai của anh M không phải cử chỉ xã giao độc lập mà mang tính gợi ý tình dục và không được chị X mong muốn, chấp nhận đã đáp ứng khoản 9 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019, Điều 84 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP; Điều 23 Nội quy lao động năm 2024 của Công ty A1. Các lập luận về thói quen xã giao, không có mục đích tình dục hoặc không có chứng cứ vật chất (hình ảnh camera) của nguyên đơn, người bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp của nguyên đơn là không phù hợp. Do đó, có đủ căn cứ xác định anh M có hành vi quấy rối tình dục nơi làm việc đối với chị X được quy định tại khoản 9 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019; Điều 84 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ; Điều 23 Nội quy lao động của Công ty TNHH A1.

[4] Về thời hiệu xử lý kỷ luật: 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. Hành vi xảy ra ngày 12/12/2024, quyết định xử lý kỷ luật được ban hành ngày 17/01/2025 là còn trong thời hiệu.

[5] Về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật: Khoản 1 Điều 122 Bộ luật Lao động yêu cầu người sử dụng lao động chứng minh lỗi; bảo đảm sự tham gia của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người bị xử lý là thành viên; bảo đảm người lao động có mặt, có quyền tự bào chữa hoặc nhờ người khác bào chữa và việc xử lý phải được ghi thành biên bản. Điều 70 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định việc thông báo nội dung, thời gian, địa điểm họp, họ tên người bị xử lý và hành vi vi phạm cho các thành phần phải tham dự; cuộc họp phải được lập biên bản, thông qua trước khi kết thúc và có chữ ký theo quy định.

Theo trình bày của các đương sự và tài liệu trong hồ sơ thể hiện sau khi nhận đơn tố cáo, Công ty đã xác minh, lấy bản tường trình, tổ chức đối thoại

ngày 31/12/2024; ngày 11/01/2025 anh M nhận thông báo họp; ngày 17/01/2025 cuộc họp xử lý kỷ luật được tiến hành, anh M có mặt, được trình bày, diễn biến cuộc được lập thành biên bản là đảm bảo Điều 122 Bộ luật Lao động; Điều 70 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ.

[6] Về thẩm quyền, căn cứ ban hành quyết định sa thải người lao động: Căn cứ vào giấy ủy quyền, Điều 125 Bộ luật Lao động; Điều 69 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP; Nội quy lao động năm 2024 của Công ty; Bộ quy tắc ứng xử trong kinh doanh Giám đốc Hành chính nhân sự ông Kim Chan Y1 ký quyết định xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải là có căn cứ.

[7] Xét thấy, Công ty đã chứng minh hành vi bị xử lý kỷ luật và lỗi của người lao động; hành vi vi phạm và hình thức xử lý kỷ luật được quy định trong Nội quy lao động của Công ty, quyết định xử lý kỷ luật được ban hành trong thời hiệu, bởi người có thẩm quyền và theo trình tự, thủ tục luật định. Tòa sơ thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có căn cứ. Tại cấp phúc thẩm, nguyên đơn không cung cấp được tài liệu chứng cứ nào mới, Hội đồng xét xử không có căn cứ chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, cần giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm như đề nghị của Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bắc Ninh.

[8] Về án phí lao động phúc thẩm: Anh Lê Văn M là người kháng cáo vì bị sa thải thuộc trường hợp được miễn án phí lao động phúc thẩm theo điểm a khoản 1 Điều 12 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

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

1. Căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự: Không chấp nhận kháng cáo của anh Lê Văn M, giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm số 01/2026/LĐ-ST ngày 22/5/2026 của Tòa án nhân dân Khu vực 7- Bắc Ninh.

2. Về án phí lao động phúc thẩm: Căn cứ khoản 1 Điều 148 Bộ luật Tố tụng dân sự; điểm a khoản 1 Điều 12 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: Miễn án phí lao động phúc thẩm cho anh Lê Văn M.

Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án./.

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Bắc Ninh;

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

- Toà án nhân dân Khu vực 7- Bắc Ninh;
- Các đương sự;
- Lưu HSVA; HCTP

Triệu Thị Luyện