

Bản án số: 31/2023/LĐ-ST

Ngày: 11-9-2023

V/v: Kỷ luật sa thải

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN 7, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Lê Thị Phơ.

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Bà Mai Thị Thanh Hương

2. Bà **Lê Thị Quỳnh.**

- Thư ký phiên tòa: Ông Võ Ngọc Đức – Thư ký Tòa án Nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát Nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Bà Võ Thị Ngọc Châu – Kiểm sát viên.

Trong các ngày 06 và 11 tháng 9 năm 2023 tại Phòng xử án Tòa án Nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm công khai vụ án thụ lý số 33/2022/TLST-LĐ ngày 22 tháng 12 năm 2022 về “Tranh chấp kỷ luật sa thải” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 322/2023/QĐXXST-LĐ ngày 07 tháng 8 năm 2023 và Quyết định hoãn phiên tòa số: 51/2023/QĐST-LĐ ngày 21 tháng 8 năm 2023, giữa:

Nguyên đơn: Ông **Nguyễn Thanh V**, sinh năm 1984; địa chỉ: **Số B đường T, Phường A, Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh.**

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn: Bà **Hà Thị Diệu T**, sinh năm 1999; địa chỉ: **P, số I đường P, phường Đ, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh**; Giấy ủy quyền số công chứng 5581, quyền số 04/2023/TP/CC-SCC/HĐGD ngày 14/04/2023, tại **Văn phòng C, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh**; (có mặt).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Bà **Phạm Tân T1** - Luật sư thuộc **Công ty L** thuộc **Đoàn Luật sư Thành phố H**; (có mặt).

Bị đơn: **Công ty TNHH G2**; địa chỉ trụ sở: **Tòa nhà Mapletree B, số A đường N, phường T, Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh**; Người đại diện theo pháp luật: Ông **Alejandro O** – Giám đốc điều hành và bà **Nguyễn Thị Mỹ H** – Giám đốc.

Những người đại diện theo ủy quyền của bị đơn:

- 1/ Bà Nguyễn Thị Hồng Đ, sinh năm 1985 (vắng mặt).
- 2/ Bà Hồ Thoại Quỳnh T2, sinh năm 1988 (vắng mặt).
- 3/ Ông Đoàn Thanh B, sinh năm 1994 (vắng mặt).
- 4/ Ông Hồ Nguyễn Hoàng H1, sinh năm 1997 (có mặt).

Cùng địa chỉ: Công ty L1 và Cộng sự, Tầng G, số A P, phường B, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh

(Giấy ủy quyền ngày 25/7/2022).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Ông Nguyễn Huy H2 và ông Nguyễn Văn T3 - Luật sư thuộc Công ty L1 và Cộng sự thuộc Đoàn Luật sư Thành phố H; (có mặt).

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Trong đơn khởi kiện ngày 26/5/2022, quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, người diện hợp pháp nguyên đơn xác định yêu cầu khởi kiện như sau:

Ông Nguyễn Thanh V làm việc cho Công ty TNHH G2 (Sau đây gọi là “G2”) theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn ký ngày 10/5/2016.

Ngày 08/02/2022, ông V gửi T4 xin nghỉ việc đến G2 qua email, đề nghị được nghỉ việc từ ngày 23/3/2022.

Ngày 10/02/2022, ông V nhận được email phản hồi từ Trưởng bộ phận nhân sự của G2 có địa chỉ email: dao.dinh@grabtaxi.com xác nhận đồng ý với đề nghị của ông V và thời gian làm việc cuối cùng là ngày 22/3/2022.

Ông V là người đồng hành với G2 từ những ngày đầu tiên có mặt tại thị trường Việt Nam đến nay đã 07 năm, với tình yêu và sự tận tâm của ông V dành cho G2, ngày 17/3/2022 ông V đã gửi tâm thư bằng email tiêu đề: Farewell, thank you and some heartfelt sharing to Grab's leaderships (Lời tạm biệt, cảm ơn và vài chia sẻ chân thành tới Ban lãnh đạo G2), gửi trực tiếp đến ban lãnh đạo của G2 và một số nhân viên khác để gửi lời cảm ơn, chia sẻ cảm nhận, ý kiến khách quan của ông V về tình hình hiện tại của G2.

Trái với thiện chí và mong muốn G2 sẽ lắng nghe để cải thiện phát triển công ty, thì cùng ngày 17/3/2022, G2 ban hành Quyết định tạm đình chỉ công việc số: 352-VN203/QĐ02 và thông báo mời ông V làm việc vào lúc 13 giờ 30 ngày 24/3/2022 tại trụ sở G2 để xem xét kỷ luật do nghỉ ngơi ông V có hành vi vi phạm nội quy lao động. Tuy nhiên, ngày 24/3/2022 ông V không thể tham dự vì lý do sức khỏe và đang không có mặt tại Thành phố Hồ Chí Minh. Ngay sau đó, G2 đề xuất thay đổi sang hình thức họp trực tuyến vào ngày 24/3/2022 nhưng ông V không thể sắp xếp tham dự được. G2 tiếp tục gửi email đến ông V thông báo sắp xếp lại buổi họp trực tuyến qua Zoom vào 09 giờ 00 phút sáng

Thứ sáu ngày 25/3/2022. Ông V cũng không thể sắp xếp tham dự nhưng G2 vẫn tiến hành họp xử lý kỷ luật ông V. G2 ban hành Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 01-2022/QĐKL ngày 25/3/2022 sa thải ông V vì cho rằng ông V đã có hành vi vi phạm nội quy lao động. Trong khi Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 352/QĐTV/2022 ngày 21/4/2022 ông V được cho nghỉ việc kể từ ngày 23/03/2022. Như vậy, G2 đã xử lý kỷ luật sa thải ông V khi ông V đã không còn là người lao động của G.

G2 xử lý kỷ luật sa thải ông V sai về trình tự và không đúng căn cứ pháp luật. Ngày 24/3/2022, G2 gửi email thông báo cuộc họp xử lý kỷ luật ông V vào ngày 25/3/2022 là vi phạm thời hạn báo trước ít nhất 05 ngày làm việc trước ngày tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động theo quy định các điểm a, b Khoản 2 Điều 70 Nghị định 145/2020/NĐ-CP. Nội dung email “Farewell, thank you and some heartfelt sharing to Grab’s Leaderships” là ý kiến đóng góp và chia sẻ cá nhân của ông V, không chứng minh ông V có hành vi vi phạm nội quy lao động.

G2 xử lý kỷ luật sa thải trái quy định pháp luật, ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền và lợi ích hợp pháp của ông V. Do đó, ông V khởi kiện yêu cầu G2: Hủy bỏ Quyết định xử lý kỷ luật số 01-2022/QĐKL ngày 25/3/2022 và bồi thường cho ông V khoản tiền tương đương 02 tháng tiền lương do quyết định xử lý kỷ luật lao động sa thải trái pháp luật theo quy định tại Điều 41 Bộ luật lao động 2019 và Điều 73 Nghị định 145/2020/NĐ-CP với mức tiền lương của ông V 114.330.000 đồng/tháng là: $114.330.000 \times 2 = 228.660.000$ (Hai trăm hai mươi tám triệu sáu trăm sáu mươi nghìn) đồng.

Tại phiên tòa người đại diện hợp pháp của nguyên đơn và người bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp của nguyên đơn cùng trình bày:

Ngày 08/02/2022, ông V xin nghỉ việc với thời gian làm việc cuối là ngày 22/3/2022. Ngày 10/02/2022, ông V nhận phản hồi xác nhận của G2 đồng ý cho ông V nghỉ việc và thời gian làm việc cuối là ngày 22/3/2022, nên quan hệ lao động giữa ông V và G2 chấm dứt kể từ ngày 23/3/2022. Quyết định số 352/QĐTV/2022 ngày 21/4/2022 về việc chấm dứt hợp đồng lao động là: “Đồng ý cho ông V được nghỉ việc tại Công ty kể từ ngày 23/03/2022”. Quá trình Tòa án giải quyết vụ án, tại Bản tự khai ngày 22/8/2022, Biên bản ghi nhận ý kiến ngày 26/8/2022, người đại diện G2 đã xác nhận ngày làm việc cuối của ông V là 22/03/2022.

Căn cứ Khoản 1 Điều 119 Bộ luật Dân sự, G2 và ông V đã xác lập thỏa thuận về việc chấm dứt quan hệ lao động từ ngày 10/02/2022 thông qua thư điện tử được gửi từ đại diện G2. Thỏa xác lập thông qua thư điện tử hoàn toàn có giá trị pháp lý theo quy định tại Điều 11, Điều 12 Luật giao dịch điện tử 2005. Vì vậy, hợp đồng lao động giữa ông V và G đã chấm dứt theo thỏa thuận của các bên kể từ ngày 23/3/2022, hoàn toàn phù hợp quy định tại Khoản 3 Điều 34 Bộ luật Lao động 2019.

G2 xử lý kỷ luật ông **V** trái quy định pháp luật về đối tượng, nguyên tắc, thẩm quyền, trình tự thủ tục không tuân thủ thời gian gửi thông báo mời họp và căn cứ xử lý kỷ luật lao động. **G2** xử lý kỷ luật lao động đối với ông **V** vào ngày 25/3/2022 khi ông **V** không còn là người lao động của **G** là không đúng đối tượng và không phù hợp quy định của pháp luật lao động. Biên bản họp xử lý kỷ luật lao động ngày 25/3/2022 thành phần tham dự không có sự tham gia của người đại diện theo pháp luật của **G2**. Bị đơn không cung cấp tài liệu xác định được người ký quyết định xử lý kỷ luật lao động đối với ông **V** có đúng thẩm quyền hay không.

Thời gian làm việc của ông **V** từ Thứ Hai đến **T**, **G2** gửi thư mời họp qua email vào lúc 22 giờ 46 phút Thứ Năm ngày 17/3/2022 và thông báo thời gian họp là 13 giờ 30 phút Thứ Năm ngày 24/3/2022 (chỉ tính ngày 18/3/2022, ngày 21/3/2022, 22/3/2022, 23/3/2022) không đảm bảo đủ thời hạn thông báo trước 05 ngày làm việc theo quy định tại điểm a Khoản 2 Điều 70 Nghị định 145/2020/NĐ-CP. Ngoài ra, **G2** đã tiến hành xử lý kỷ luật tại thời điểm ông **V** đang nghỉ phép năm từ ngày 10/02/2022 đến hết ngày 20/02/2022 là vi phạm Khoản 4 Điều 122 Bộ Luật Lao Động 2019.

Không có căn cứ về việc ông **V** vi phạm Nội quy lao động với hành vi “*Vô ý hoặc cố ý làm thất thoát, để lộ bất kỳ bí mật kinh doanh, hoặc bí mật công nghệ nào của Công ty*” theo điểm 2b Điều 41 nội quy lao động. Bảng đánh giá nhân viên là bảng đánh giá cá nhân người lao động, không phải là thông tin “có khả năng sử dụng trong kinh doanh”. Pháp luật Việt Nam và nội quy lao động của **G2** không có bất kỳ quy định cụ thể nào để xác định như thế nào là thông tin “nhạy cảm”, nên không có bất kỳ cơ sở nào để xác định bảng đánh giá nhân viên là “thông tin nhạy cảm”, “thông tin mật” như trình bày của **G2**. **G2** vi phạm quy định pháp luật lao động về ban hành nội quy lao động, nhưng lại căn cứ nội quy lao động này để xử lý kỷ luật lao động đối với ông **V**. Do không có cơ sở để khẳng định ông **V** vi phạm nội quy lao động để chịu xử lý kỷ luật theo quy định tại Khoản 2 Điều 125 Bộ luật lao động năm 2019. Vì vậy, Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 01-2022/QĐKL ngày 25/3/2022 là trái quy định pháp luật, yêu cầu Toà buộc **G2** phải huỷ bỏ quyết định xử lý kỷ luật trên và bồi thường cho ông **V** 02 tháng tiền lương là 228.660.000 đồng do sa thải trái quy định pháp luật.

Quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa; đại diện bị đơn, người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn trình bày:

Ông **Nguyễn Thanh V** là người lao động của **G2** theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn ký ngày 10/5/2016.

Ngày 08/02/2022, ông **V** gửi **T4** xin nghỉ việc từ ngày 23/03/2022.

Ngày 10/02/2022, **G2** xác nhận ngày làm việc cuối của ông **V** là 22/03/2022 nên ngày nghỉ việc chính thức là 23/03/2022. Sau đó **G** đã có email

xác định lại ngày làm việc cuối của ông V là 25/03/2022 là 45 ngày kể từ ngày đề trên thư xin nghỉ việc.

Ngày 17/03/2022, ông V gửi email có tựa đề “Farewell, thank you and some heartfelt sharing to Grab’s leaderships” (Email tạm biệt) trực tiếp đến địa chỉ email của các thành viên ban lãnh đạo và một số nhân viên khác của G2, trong đó chia sẻ nhiều thông tin mật, nội dung Email tạm biệt đã vi phạm nội quy lao động. Xét thấy ông V có dấu hiệu vi phạm nội quy lao động, nên G đã tiến hành lấy ý kiến của công đoàn về việc tạm đình chỉ công việc đối với ông V và gửi Quyết định tạm đình chỉ công việc số 352-VN203/QĐ02 ngày 17/3/2022 đến ông V qua email và gửi qua bưu điện vào ngày 18/03/2022. Đồng thời gửi cho ông V, công đoàn email đính kèm Thư mời họp số 01/2022/TM ngày 17/3/2022 yêu cầu ông V và đại diện công đoàn tham dự phiên họp lúc 13 giờ 30 phút ngày 24/3/2022 để làm rõ hành vi và xem xét xử lý kỷ luật lao động đối với ông V.

Nhận được thư mời họp, ông V từ chối tham dự cho rằng sức khỏe không tốt và không có mặt ở Thành phố Hồ Chí Minh. G2 gửi email đề xuất họp trực tuyến qua ứng dụng Zoom vào 13 giờ 30 phút ngày 24/03/2022, ông V trả lời bằng tin nhắn điện thoại không tham gia phiên họp trực tuyến vì bị bệnh, nhưng ông V không cung cấp tài liệu, hình ảnh thể hiện, minh chứng bệnh tình của ông V theo yêu cầu của G2 để có cơ sở tạm hoãn phiên họp. G2 tiếp tục thông báo yêu cầu ông V dự phiên họp trực tuyến vào 09 giờ 00 phút ngày 25/03/2022, nhưng không nhận được phản hồi của ông V. Do không thể thỏa thuận được với ông V nên G2 đã quyết định tổ chức phiên họp trực tuyến xử lý kỷ luật lao động chính thức vào vào 09 giờ 00 phút ngày 25/03/2022 và ban hành Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 01-2022/QĐKL sa thải ông V căn cứ theo điểm 2b Điều 41 Nội quy lao động.

Ông V đã có hành vi vi phạm nội quy lao động quy định tại điểm 11, 50 Điều 39.3; điểm 2b Điều 41 Nội quy lao động là: *“Phát tán, đưa ra các thông tin sai lệch hoặc tin đồn về Công ty, đối tác, khách hàng, hoặc về bất kỳ Người Lao động nào mà có thể gây bất đồng trong nội bộ Công ty, hoặc tạo hình ảnh xấu hoặc tai tiếng cho Công ty hay cá nhân khác hoặc gây xung đột nội bộ hoặc xung đột lợi ích”; “Tiết lộ các thông tin về công việc cho những người không có trách nhiệm, thẩm quyền”; “Vô ý hoặc cố ý làm thất thoát, để lộ bất kỳ bí mật kinh doanh, hoặc bí mật công nghệ nào của Công ty”*. Trình tự xử lý kỷ luật lao động là hoàn toàn phù hợp với quy định pháp luật và Quyết định 01-2022/QĐKL là có căn cứ, phù hợp với Nội quy lao động và quy định pháp luật. Vì vậy nguyên đơn đề nghị Tòa án xem xét bác toàn bộ nội dung yêu cầu khởi kiện của ông V.

Tại phiên toà người đại diện hợp pháp của bị đơn và người bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp của bị đơn cùng trình bày:

Ông V là người lao động có chức vụ quản lý cấp cao của G2, có trách nhiệm tuân thủ cũng như biết và buộc phải biết rõ, đầy đủ các quy định về nghĩa

vụ bảo mật thông tin và quy định về ứng xử trong nội bộ công ty được quy định rất rõ ràng, cụ thể tại nội quy lao động. Ngày 17/3/2022, ông V đã gửi email có tựa đề “Farewell, thank you and some heartfelt sharing to Grab’s leaderships” trực tiếp đến địa chỉ email của các thành viên ban lãnh đạo và gửi ẩn (bcc) đến hàng trăm người lao động khác của G2, với nhiều nội dung vi phạm nghiêm trọng các quy định trong nội quy lao động và thỏa thuận bảo mật. Ông V đưa ra một số nhận định về tình hình kinh doanh của G2 tại thị trường Việt Nam như: *“Grab không còn chiếm ưu thế trong thị trường gọi xe và giao đồ ăn...”*; *“số lượng đối tác không hài lòng về sản phẩm, dịch vụ ngày càng tăng”*, *“số lượng đơn hàng GrabFood chỉ đứng thứ 3 sau Baemin và Shopee F”*; đã dẫn chiếu đến *“nhiều báo cáo phân tích dữ liệu, quan sát thị trường và tiếp xúc với nhiều Đối tác Tài xế, Đối tác Nhà Hàng”*, *“dữ liệu từ nguồn mystery pax khảo sát ngoài thị trường và được chia sẻ từ nhiều chủ nhà hàng”*. Việc đề lộ các thông tin này gây ra rủi ro rất lớn cho G2, bởi các đối thủ cạnh tranh của G2 có thể sử dụng các thông tin này vào hoạt động kinh doanh của họ để chiếm ưu thế, gây bất lợi cho G2.

Ông V với vai trò là quản lý có trách nhiệm tham gia vào quá trình đánh giá người lao động, xét về góc độ quản lý quản trị doanh nghiệp, thông tin liên quan đến lương, thưởng, đánh giá năng lực... của nhân viên, người lao động trong doanh nghiệp là thông tin vô cùng nhạy cảm và cần được bảo mật nghiêm ngặt, nhằm hạn chế rủi ro mâu thuẫn, bất đồng nội bộ, ảnh hưởng tiêu cực đến môi trường làm việc của công ty. “Quy trình đánh giá nhân tài” của G2 cũng đã nêu rõ việc đánh giá kết quả làm việc của người lao động sẽ không bao giờ chia sẻ với những người khác nội dung được thảo luận, việc đánh giá kết quả làm việc của người lao động liên quan đến chính sách lương, thưởng, các quyết định đề bạt, bổ nhiệm... những lợi ích G mang đến cho người lao động vì phát triển chung của doanh nghiệp. Kết quả đánh giá mà ông V đã chia sẻ trong Email là *“thông tin nhạy cảm về công việc”*, *“Thông tin mật nào mà chưa được tiết lộ và có khả năng được sử dụng trong kinh doanh”* theo nội quy lao động, đồng thời cũng là thông tin chưa được tiết lộ liên quan đến người lao động theo thỏa thuận bảo mật giữa ông V với G2.

Ngoài ra, E chứa đựng các nội dung sai lệch, tin đồn về người lao động khác trong công ty, so sánh trực tiếp kết quả làm việc giữa các người lao động với nhau, ý kiến mang tính cá nhân, chủ quan của ông V không căn cứ về toàn bộ hoạt động, môi trường, văn hoá của G2, có thể gây bất đồng trong nội bộ công ty hoặc tạo hình ảnh xấu hoặc tai tiếng cho công ty hay cá nhân khác hoặc gây xung đột nội bộ hoặc xung đột lợi ích, vi phạm nghiêm trọng nội quy lao động, thỏa thuận bảo mật.

Ông V đồng thời có nhiều hành vi vi phạm nội quy lao động nên G áp dụng hình thức kỷ luật cao nhất là sa thải theo điểm 2b Điều 41 Nội quy lao động. Bị đơn không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

**Đại diện Viện kiểm sát Nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh
phát biểu quan điểm về giải quyết vụ án:**

Về tố tụng: Từ khi thụ lý vụ án đến khi khai mạc phiên tòa sơ thẩm, Thẩm phán, Thư ký đã thực hiện đúng, đầy đủ quy định về thẩm quyền thụ lý, xác định tư cách tham gia tố tụng; xác minh, thu thập chứng cứ. Tại phiên tòa sơ thẩm Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa đã tuân theo đúng các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự về việc xét xử sơ thẩm vụ án.

Nguyên đơn, bị đơn, người đại diện hợp pháp, người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của đương sự thực hiện quyền và nghĩa vụ đúng quy định của Bộ luật tố tụng dân sự

Về nội dung:

Về trình tự thủ tục xử lý kỷ luật: **G2** đã tổ chức lấy ý kiến của Công đoàn về việc tạm đình chỉ công việc đối với ông **V**, gửi Quyết định tạm đình chỉ công việc số 352-VN203/QĐ02 và **T4** mời họp số 01/2022/TM đến ông **V**, thông báo yêu cầu tham dự phiên họp và **G2** tổ chức phiên họp xử lý kỷ luật lao động đối với ông **V** vào 09 giờ 00 ngày 25/3/2022 là đúng trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật, phù hợp với quy định điểm a Khoản 2 Điều 70 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/2/2020 và Điều 122 Luật lao động. Quyết định 01-2022/QĐKL ngày 25/3/2022 xử lý kỷ luật lao động hình thức kỷ luật sa thải đối đã được gửi cho ông **V**.

Đối với Quyết định số 352/QĐTV/2022 ngày 21/4/2022 về việc chấm dứt dứt hợp đồng lao động với ông **V** đã được ban hành sau khi ban hành Quyết định sa thải nên không có giá trị thực hiện. **G2** đã tiến hành thu hồi và thông báo cho ông **V** là đúng quy định.

Ông **V** thừa nhận có hành vi gửi email có tựa đề “Farewell, thank you and some heartfelt sharing to Grab's leaderships” đến địa chỉ email của các lãnh đạo trực tiếp, lãnh đạo **G2** và một số nhân viên khác trong công ty, nội dung email trên của ông **V** vi phạm nội quy công ty tại điểm 11, 50 Điều 39.3; điểm 2b Điều 41, **G2** xử lý kỷ luật ông **V** là có cơ sở.

Do đó không chấp nhận yêu cầu hủy Quyết định xử lý kỷ luật số 01-2022/QĐKL ngày 25/3/2022.

Về án phí: Nguyên đơn không phải chịu án phí.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Về quan hệ tranh chấp và thẩm quyền giải quyết vụ án: Ông **Nguyễn Thanh V** và **G2** ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn ngày 10/5/2016. Ngày 25/3/2022 **G2** ban hành Quyết định xử lý kỷ luật lao động số

01-2022/QĐKL sa thải ông V. Ông V khởi kiện G2 yêu cầu huỷ bỏ quyết định xử lý kỷ luật lao động và bồi thường thiệt hại, nên xác định quan hệ pháp luật tranh chấp là “Xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải”. Bị đơn là Công ty TNHH G2 có trụ sở tại Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh nên vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết theo thủ tục sơ thẩm của Tòa án Nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh không qua thủ tục hoà giải tranh chấp lao động ở cơ sở theo quy định tại điểm a Khoản 1 Điều 32, điểm c Khoản 1 Điều 35, điểm a Khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; điểm a Khoản 1 Điều 188 Bộ luật Lao động năm 2019.

[2] Về yêu cầu của đương sự: Xét Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 01-2022/QĐKL ngày 25/3/2022 của bị đơn đối với ông Nguyễn Thanh V:

[3] Ngày 08/02/2022, ông V gửi Email xin nghỉ việc từ ngày 23/3/2022. Ngày 10/02/2022 G2 xác nhận đồng ý cho ông V nghỉ việc với thời gian làm việc cuối là ngày 22/3/2022, đến ngày 17/03/2022 G2 gửi email thông báo ngày nghỉ việc chính thức của ông V, do hợp đồng lao động của ông V không xác định thời hạn, ông V nghỉ việc có trách nhiệm thông báo trước 45 ngày nên ngày làm việc cuối của ông V là ngày 25/03/2022.

[4] Ngày 17/3/2022, ông V gửi email có tựa đề “Farewell, thank you and some heartfelt sharing to Grab's leaderships” đến địa chỉ email các thành viên ban G2 và nhiều người lao động khác của G2. Sau khi nhận email G cho rằng ông V đã có hành vi vi phạm nội quy lao động nên thông báo và tổ chức lấy ý kiến của công đoàn về việc tạm đình chỉ công việc đối với ông V và ban hành Quyết định tạm đình chỉ công việc số 352-VN203/QĐ02 ngày 17/3/2022 gửi đến ông V. Đồng thời, G2 gửi Thư mời họp số 01/2022/TM ngày 17/3/2022 thông báo cuộc họp làm rõ hành vi vi phạm và xử lý kỷ luật người lao động đối với ông V. Ông V nhận được thư mời qua email vào ngày 17/03/2022 đến ngày 25/03/2022 G2 tổ chức phiên họp xử lý kỷ luật lao động là đảm bảo đã thực hiện thông báo trước ít nhất 05 ngày làm việc đến ông V và các thành phần phải tham dự họp. Thư mời số 01/2022/TM thể hiện đủ về nội dung, thời gian, địa điểm tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật lao động. Biên bản cuộc họp số 352-2022/BB ngày 25/3/2022 có đủ thành phần tham gia cuộc họp xử lý kỷ luật lao động theo quy định tại Điều 122 Bộ luật lao động năm 2019 và điểm c Khoản 2 Khoản 3 Điều 70 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020. Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 01-2022/QĐKL ngày 25/3/2022 được ký ban hành bởi người đại diện theo pháp luật của G là phù hợp với quy định tại Khoản 3 Điều 18 Bộ luật lao động năm 2019 và điểm i khoản 2 Điều 69 Nghị định 145/2020/NĐ-CP. Do vậy, G1 đã thực hiện đúng quy định về thời hiệu, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động với hình thức sa thải đối với ông V theo quy định tại Điều 122, Điều 123, Khoản 4 Điều 124, Khoản 2 Điều 125 Luật lao động năm 2019 và Điều 69, Điều 70 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020.

[5] Nguyên đơn trình bày, G2 đã tiến hành xử lý kỷ luật ông V trong thời gian ông V đang nghỉ phép năm có sự đồng ý của công ty. Tuy nhiên, xem xét

bảng Lịch sử nghỉ phép của ông Nguyễn Thanh V do G cung cấp cho thấy trong thời gian xử lý kỷ luật lao động từ ngày 17/3/2022 đến ngày 25/3/2022 ông V không nghỉ phép. Phía ông V không cung cấp tài liệu, chứng cứ chứng minh được G2 đã tiến hành xử lý kỷ luật ông V trong thời gian ông V đang nghỉ phép năm, nên Hội đồng xét xử không có cơ sở để xem xét.

[6] Email có tựa đề: “Farewell, thank you and some heartfelt sharing to Grab’s leaderships” do ông V gửi trực tiếp đến địa chỉ email của các thành viên ban G2 và gửi ẩn (bcc) đến hàng trăm người lao động khác của G2, có nội dung đưa ra một số nhận định liên quan tình hình kinh doanh của G2 tại thị trường Việt Nam: “Grab đang dần đánh mất vị trí dẫn đầu thị trường Việt Nam trong 2 năm trở lại đây”; “Grab không còn chiếm ưu thế trong thị trường gọi xe và giao đồ ăn...”; “số lượng đối tác không hài lòng về sản phẩm, dịch vụ ngày càng tăng”; “số lượng đơn hàng của GrabFood chỉ đứng thứ 3 sau B1 và Shopee F” và nêu dẫn chiếu từ “nhiều báo cáo phân tích dữ liệu, quan sát thị trường và tiếp xúc với nhiều Đối tác Tài xế, Đối tác Nhà Hàng”, “dữ liệu từ nguồn mystery pax khảo sát ngoài thị trường và được chia sẻ từ nhiều chủ nhà hàng”; “Môi trường làm việc, văn hoá công ty H3 đang diễn ra có thể hiện đúng như giá trị cốt lõi và tinh thần The Grab W?” và nêu ra thông tin đánh giá liên quan đến lương, thưởng, đánh giá năng lực của nhân viên, người lao động, so sánh trực tiếp kết quả làm việc giữa những người lao động với nhau.

[7] Xét Nội quy lao động của Công ty TNHH G2 ban hành kèm Quyết định số 02/2021/QĐ-GD ngày 08/11/2021 đã đăng ký và công khai nội dung đến người lao động phù hợp với quy định của Điều 118, Điều 119 Bộ luật Lao động năm 201. Nội quy lao động quy định:

[8] “Người lao động không được tiết lộ bất kỳ thông tin mật nào mà người lao động trực tiếp hoặc gián tiếp có ..., không được mang, sao chép, chuyển bất kỳ Thông tin mật dưới hình thức văn bản hoặc bản sao điện tử hoặc dưới bất kỳ hình thức nào ra ngoài phạm vi Công ty mà không có sự chấp thuận trước bằng văn bản của Công ty...” (Điều 23.4).

[9] “ “Thông tin mật” được hiểu là bất kỳ thông tin nào thuộc về Công ty, Tập đoàn G2 và/hoặc các đối tác kinh doanh của G2 và/hoặc Tập đoàn G2 mà không được biết đến trong công chúng. Cho mục đích minh họa, Thông tin mật có thể bao gồm ... danh sách khách hàng, thông tin kinh doanh, chiến lược, chính sách, thông tin liên quan đến vận hành của Công ty hoặc bất kỳ thông tin nhạy cảm về công việc nào khác cho dù có hay không được dán nhãn hay xác định cụ thể là “bí mật” ... ” (Điều 23.1).

[10] “Bí mật kinh doanh có nghĩa là tất cả các thông tin có được từ hoạt động kinh doanh, hoạt động đầu tư tài chính hoặc trí tuệ, hoặc bất kỳ Thông tin mật nào mà chưa được tiết lộ và có khả năng được sử dụng trong kinh doanh” (Điều 24.1).

[11] Xét ông V làm việc cho G2 với chức vụ là Quản lý cấp cao Gắn kết và Tuân thủ, nắm giữ vị trí Quản lý cấp cao Gắn kết và Tuân thủ ông V mới tiếp cận được các số liệu thống kê về báo cáo, phân tích dữ liệu, khảo sát, quan sát thị trường, thông tin về hoạt động kinh doanh của G2 và với vị trí quản lý cấp cao mới tham gia vào quá trình đánh giá người lao động. Ông V cho rằng có thời gian làm việc cho G2 07 năm, với tình yêu và sự tận tâm của ông V dành cho G2, ông V gửi tâm thư: “Farewell, thank you and some heartfelt sharing to Grab’s leaderships”, để gửi lời cảm ơn, chia sẻ cảm nhận, ý kiến khách quan của ông V về tình hình hiện tại của G2. Tuy nhiên, thư “Farewell, thank you and some heartfelt sharing to Grab’s leaderships” có nội dung sử dụng thông tin là các dữ liệu, số liệu thống kê từ các báo cáo phân tích, khảo sát thị trường được thu thập, phân tích, đánh giá từ tình hình hoạt động kinh doanh của G2; nội dung email cũng nêu ra thông tin về việc tham gia quá trình đánh giá người lao động, kết quả thông tin đánh giá liên quan đến lương, thưởng, đánh giá năng lực của nhân viên do ông V trực tiếp quản lý, đưa ra ý kiến cá nhân so sánh trực tiếp kết quả làm việc giữa các người lao động với nhau, ông V đã gửi 06 email đến lãnh đạo của G2 và 238 (hai trăm ba mươi tám) email đến các phòng, ban, người lao động khác của G2 là vi phạm điều khoản về bảo mật thông tin được quy định trong Nội quy lao động của Công ty TNHH G2, vi phạm Thỏa thuận bảo mật ngày 01/6/2016 do ông V đã ký với G2 như bị đơn trình bày là có cơ sở. Do ông V vi phạm nội quy lao động, vi phạm thỏa thuận bảo mật đã ký với G2 nên G2 căn cứ điểm b Mục 2 Điều 41 của Nội quy lao động áp dụng hình thức kỷ luật sa thải đối với ông V là phù hợp với quy định tại Khoản 3 Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019.

[12] Đối với Quyết định số 352/QĐTV/2022 ngày 21/4/2022 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông V được ban hành sau khi ban hành quyết định sa thải. G2 đã tiến hành thu hồi và thông báo đến ông V bằng hình thức gửi email và gửi thư qua đường bưu điện vào ngày 23/9/2022 là đúng quy định.

[13] Từ những phân tích nhận định trên, xét các yêu cầu khởi kiện và ý kiến của người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn về Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 01-2022/QĐKL ngày 25/3/2022 sa thải đối với ông V là trái quy định pháp luật, yêu cầu huỷ bỏ quyết định này và yêu cầu G2 phải bồi thường 02 tháng tiền lương là 228.660.000 đồng là không có cơ sở chấp nhận. Đồng thời quan điểm, đề nghị của Viện kiểm sát Nhân dân Quận 7 về giải quyết vụ án là phù hợp, nên chấp nhận.

[14] Về án phí sơ thẩm: Nguyên đơn khởi kiện do bị sai thải thuộc trường hợp miễn nộp tạm ứng án phí, miễn án phí lao động sơ thẩm theo quy định tại điểm a Khoản 1 Điều 12 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ điểm a Khoản 1 Điều 32; điểm c Khoản 1 Điều 35, điểm a Khoản 1 Điều 39, Điều 147, Điều 186, Điều 188, Điều 271 và Điều 273 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015;

Căn cứ Điều 18, Điều 118, Điều 119, Điều 121, Điều 122, Điều 123, Điều 124, Điều 125, Điều 188 Bộ luật Lao động năm 2019;

Căn cứ Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động;

Căn cứ Luật Thi hành án dân sự năm 2008 sửa đổi, bổ sung năm 2014;

Căn cứ Luật Phí và Lệ phí năm 2015; Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án;

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông **Nguyễn Thanh V** đối với **công ty TNHH G2** về việc yêu cầu hủy Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 01-2022/QĐKL ngày 25/3/2022 và bồi thường 02 (hai) tháng tiền lương 228.660.000 (Hai trăm hai mươi tám triệu sáu trăm sáu mươi nghìn) đồng.

2. Về án phí: Nguyên đơn được miễn án phí lao động sơ thẩm.

3. Quyền kháng cáo: Nguyên đơn, bị đơn được quyền kháng cáo bản án sơ thẩm đến Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh trong thời hạn 15 (Mười lăm) ngày kể từ ngày tuyên án.

4. Quyền và nghĩa vụ thi hành án: Trường hợp quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự năm 2008 sửa đổi bổ sung năm 2014, người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các điều 6, 7, 7a và 9 Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật thi hành án dân sự.

Nơi nhận:

- TAND TPHCM; (1)
- VKSND Quận 7; (2)
- Chi cục THADS Quận 7; (1)
- Dương sự; (2)
- Lưu VT, hồ sơ (Tk Đức). (12) (5)

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

(Đã ký)

Lê Thị Phơ