TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH	CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Bản án số: 702/2020/LĐ-PT
Ngày 27/07/2020
V/v: Tranh chấp về xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải".

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

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

Các Thẩm phán: Ông Đỗ Giang;

Bà Nguyễn Thị Thoa.

- Thư ký phiên tòa: Bà Hà Hoa Thiên

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Bà Huỳnh Thị Kim Tuyến - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 26 tháng 6, ngày 03, ngày 20 và ngày 27 tháng 7 năm 2020 tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 29/2020/TLPT-LĐ ngày 30 tháng 3 năm 2020 về việc "tranh chấp về xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải".

Do bản án lao động sơ thẩm số 02/2020/LĐ-ST ngày 18 tháng 02 năm 2020 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 1941/2020/QĐ-PT ngày 29 tháng 4 năm 2020, Quyết định hoãn phiên toà số 7032/2020/QĐ-PT ngày 29 tháng 5 năm 2020, Quyết định tạm ngừng phiên toà số 9201/2020/QĐ-PT ngày 26 tháng 6 năm 2020 và 1098/2020/QĐ-PT ngày 03 tháng 7 năm 2020 giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Ông P, sinh năm 1973; Trú tại: 53 đường B, phường T, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông H, sinh năm 1978; trú tại: 47/19 đường N, Phường S, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh - là người đại diện theo ủy quyền theo băn bản ủy quyền số công chứng 28477 quyển số II ngày 21/11/2016 tại Phòng Công chứng số 6. (Có mặt)

- *Bị đơn:* Công ty L, địa chỉ: Lầu 10 Cao ốc V số 45A đường L, phường B, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh. *Người đại diện theo pháp luật:* ông V. Chức vụ: Tổng giám đốc. *Người đại diện hợp pháp của bị đơn:* Bà L, sinh năm

1985; Địa chỉ liên lạc: 8 đường N, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh - là người đại diện theo ủy quyền - Giấy ủy quyền ngày 01 tháng 11 năm 2018 của người đại diện theo pháp luật Công ty L. (Có mặt)

Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan: Bà Q, sinh năm: 1963; trú tại: Trú tại: 53 đường B, phường T, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh (Vắng mặt)

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện đề ngày 11/10/2016 nguyên đơn ông - P và người đại diện theo ủy quyền - ông H trình bày trong quá trình tố tụng và tại phiên tòa:

Ngày 25/9/2007, ông P và Công ty TNHH L (Công ty L) ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn, chức vụ trước khi nghỉ việc là nhân viên đào tạo bộ phận ngành hàng chuyên nghiệp, mức lương trước khi nghỉ việc là 24.721.000 đồng. Quá trình làm việc, ông P luôn cố gắng hoàn thành tốt công việc được giao. Ngày 08/8/2016, Tổng giám đốc của bị đơn ra quyết định tạm đình chỉ công việc đối với ông P, lý do: Để điều tra việc liên quan của nhân viên này trong vụ vi phạm chính sách đạo đức của tập đoàn. Ngày 09/9/2016, bị đơn mời ông P đến họp xử lý kỷ luật lao động. Tại biên bản xử lý kỷ luật lao động Công ty đã cáo buộc và suy diễn ông P thông đồng với ông L thành lập Công ty T (Công ty T) nhằm tham gia vào hệ thống phân phối của bị đơn, vi phạm chính sách của Công ty cấm nhân viên Công ty tham gia vào mạng lưới phân phối, thông đồng với Công ty T nhận các khoản chiết khấu, ưu đãi dành riêng cho các nhà phân phối có doanh số cao, gây thiệt hại cho công ty. Từ đó Công ty kết luận ông P vi phạm quy tắc đạo đức liên quan đến xung đột lợi ích, gây hậu quả nghiêm trọng cho công ty, vi phạm Điều 10.1, điểm iii Điều 12.3 Nội quy lao động của Công ty và ra quyết định sa thải ông P mặc dù không có chứng cứ gì. Ông P không đồng ý những cáo buộc, suy diễn tại biên bản cuộc họp và quyết định sa thải, bị đơn đã sa thải ông P thiếu căn cứ và trái pháp luật, cụ thể: Ông P không thông đồng với ông L để thành lập Công ty T; không tham gia vào hệ thống phân phối của Công ty L; không thông đồng với Công ty T nhận các khoản chiết khấu, ưu đãi dành riêng cho nhà phân phối có doanh số cao, không gây thiệt hại như cáo buộc của Công ty. Công ty T là do ông L thành lập theo quy định của Luật doanh nghiệp, ông P không góp vốn hay đứng tên thành viên. Việc Công ty L sa thải vợ chồng ông P với những lý do không đúng và trái pháp luật, từ đó đã gây khó khăn trong cuộc sống của vợ chồng ông P trong khi vợ chồng ông P đang nuôi cha mẹ và con nhỏ. Công ty nói ông P vi phạm nội quy, nhưng làm việc tại công ty nhiều năm mà ông P chưa hề biết là Công ty có nội quy. Công ty không thông báo nội dung chính của nội quy cho nhân viên biết, không niêm yết theo quy định. Về thủ tục xem xét kỷ luật ông P: Đối chiếu theo quy định tại Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ và Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16/11/2015 của Bộ Lao động Thương binh Xã hội thì ông K (là người chủ trì cuộc họp xét kỷ luật ông P) không phải là người đại diện theo pháp luật, không được ủy quyền. Giấy ủy quyền ngày 09/5/2016 là giả mạo. Do vậy Công ty L đã không làm đúng trình tự

xử lý kỷ luật lao động nên Quyết định số: 20160909-02/HR-LVN ngày 09/9/2016 của Công ty L là trái pháp luật. Nay, nguyên đơn yêu cầu:

Tuyên hủy quyết định số 20160909-02/HR-LVN ngày 09/9/2016 vì phía Công ty đã ban hành quyết định sa thải trái pháp luật; Nhận ông P trở lại làm việc theo hợp đồng lao động các bên ký kết và căn cứ Điều 42 Bộ luật lao động, buộc Công ty L phải bồi thường cho ông P 02 tháng tiền lương x 24.721.000 = 49.442.000 đồng; Trả lương trong những ngày ông P không được làm việc kể từ ngày 09/9/2016 cho đến khi Tòa án xét xử sơ thẩm là 41 tháng 02 ngày x 24.721.000 đồng =1.015.462.000 đồng; Trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định pháp luật cho ông P trong thời gian không được làm việc là 212.847.000 đồng; Bồi thường 45 ngày lương do không báo trước là: 45 ngày x 950.800 đồng (lương ngày) = 42.786.000 đồng; tổng cộng các khoản là 1.320.537.000 đồng.

- Bị đơn Công ty L có ông Hđại diện tham gia tố tụng theo ủy quyền và Luật sư L trình bày trong quá trình tố tụng và tại phiên tòa sơ thẩm:

Tháng 12/2014, Công ty L đã ký hợp đồng phân phối với hộ kinh doanh H do bà H làm chủ hộ kinh doanh, theo giấy đăng ký kinh doanh số 41N8008911G. Theo hồ sơ lưu tại Công ty L, nhà phân phối này có tên là nhà phân phối H (NPP H). Hợp đồng này do bà Q là nhân viên kinh doanh thuộc bộ phận ngành hàng chuyên nghiệp (PPD) của Công ty L và là vợ của ông P trực tiếp quản lý. Do Công ty L yêu cầu các nhà phân phối có doanh số cao phải có tư cách pháp nhân là công ty nên đến tháng 12/2015, Công ty L đồng ý chấm dứt hợp đồng với NPP H và thay thế là Công ty T. Cũng theo báo cáo của bà Q và theo hồ sơ nhà phân phối hiện Công ty L còn lưu giữ, Công ty T được nâng cấp từ NPP H. NPP H cũ nay là Công ty T. Toàn bộ hàng tồn kho và công nợ của NPP H địa chỉ tại 180 đường P, Phường B, quận T, Tp. Hồ Chí Minh và địa chỉ 117 đường T, Phường M, quận P, Tp. Hồ Chí Minh được chuyển qua Công ty T. Quan hệ giao dịch giữa Công ty L và NPP H đã chấm dứt từ tháng 12/2015. Tháng 01/2016, Công ty L ký hợp đồng phân phối với Công ty T với thời hạn 01 năm. Hợp đồng này cũng do bà Q quản lý. Vào tháng 7/2016, Công ty L nhận được phản ánh từ bà Q báo lại rằng NPP T yêu cầu Công ty L phải hỗ trợ thêm các ưu đãi khác. Sau đó vào ngày 22/7/2016, Trưởng bộ phận PPD, đại diện Công ty L đã đến địa chỉ 180 Phạm Văn Hai để tìm hiểu nhu cầu của NPP T. Tuy nhiên, Công ty L không gặp được đại diện theo pháp luật của T mà gặp bà H. Tại đây, bà H trình bày và ký xác nhận rằng bà chỉ lấy hàng của Công ty L về bán từ năm 2010 thông qua bà Q và Công ty T. Sau khi xem xét hồ sơ của Công ty T và kiểm chứng các thông tin từ nhân viên cùng bộ phận, Công ty L nhận thấy rằng, tại thời điểm kiểm chứng, xác minh thông tin thì: Ông L là đại diện theo pháp luật và cũng là chủ sở hữu duy nhất của Công ty T; Địa chỉ đăng ký thường trú của ông L tại Ấp 6, xã T, huyện T, tỉnh Đồng Tháp ghi nhận trên Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh của Công ty T và bản sao chứng minh nhân dân trong hồ sơ Nhà phân phối T của Công ty L trùng với địa chỉ của cha ông P ghi nhận trong bản Sơ yếu lý lịch về hồ sơ nhân viên của ông P; Địa chỉ đăng ký mới của Công ty T theo nội dung đăng ký thay đổi lần 1 ngày 24/3/2016

tại số 53 Đường B, KP5, phường T, Quận B trùng với địa chỉ cư trú của bà Q và ông P; Công ty T đang được hưởng mức chiết khấu cao theo hợp đồng phân phối với Công ty L và bà Q là nhân viên kinh doanh của Công ty L đang quản lý trực tiếp của Công ty T. Giữa Công ty L và Công ty T vẫn giao dịch mua bán cho đến tháng 7/2016, sau khi đại diện Công ty L kiểm tra thực tế tại địa điểm kinh doanh của Công ty T thì các đơn đặt hàng đột ngột ngưng hẳn. Kể từ tháng 8/2016 đến hết tháng 12/2016, mọi liên lạc từ Công ty L với đại diện Công ty T - ông L đều không thể thực hiện được. Đến hôm nay, sau khi Công ty L chấm dứt hợp đồng lao động với Q thì T cũng đã không thanh toán khoản tiền hàng còn nợ Công ty L. Ngày 16/8/2016, trong buổi làm việc với ông P, khi được yêu cầu, ông P đã từ chối giải trình về mối liên hệ giữa ông P với ông L cũng như với Công ty T. Mặc dù tham dự họp nhưng bà Q từ chối ký vào biên bản họp. Ngày 18/8/2016, đại diện Công ty L đề nghị bà Q cùng đến các địa điểm kinh doanh của Công ty T tại số 180 đường P và trụ sở chính của T tại 53 đường M. Nhưng Q từ chối thực hiện yêu cầu này. Ngày 23/8/2016, Công ty L tổ chức cuộc họp với ông P, bà Q cùng với sự tham dự của đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở, yêu cầu bà Q giải trình về các mối quan hệ với ông L cũng như với Công ty T. Bà Q đã vắng mặt và ủy quyền cho ông P (chồng) tham dự và tại cuộc họp, ông P tiếp tục từ chối ký vào biên bản họp, có sự xác nhận của đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở. Ngày 09/9/2016, Công ty L tổ chức xem xét xử lý kỷ luật lao động với ông P và bà Q với sự tham dự của người lao động (bà Q vắng mặt nhưng có chồng là P là đại diện dự họp). Đại diện Ban chấp hành Công đoàn cơ sở cũng có mặt. Khi Công ty L yêu cầu nhưng bà Q, ông P tiếp tục từ chối giải trình về mối quan hệ giữa hai người với ông L cũng như với Công ty T mặc dù theo quy định về Nội quy công ty đây là nghĩa vụ cung cấp cho Công ty L không chỉ là những xung đột lợi ích phát sinh mà còn là những nguy cơ hoặc khả năng gây xung đột lợi ích. Nhưng với các thông tin, tài liệu Công ty L thu thập được, có đủ cơ sở để xác định rằng có mối quan hệ thân thuộc giữa vợ chồng ông P, bà Q (là nhân viên của Công ty L) với ông L, là đại diện theo pháp luật là chủ sở hữu duy nhất của NPP T, khách hàng. Chiếu theo quy định tại điều 10.1 Nội quy lao động của Công ty và theo Bộ quy tắc đạo đức đã được phổ biến cho toàn thể nhân viên Công ty L, đã có xung đột lợi ích với Công ty L từ mối quan hệ giữa bà Q, ông P với ông L - chủ sở hữu duy nhất của NPP Tcũng như với Công ty T nhưng ông P, bà Q đã không thông báo cho Công ty. Việc bà Q cũng như ông P từ chối cung cấp thông tin liên quan đến mối quan hệ với Công ty T thể hiện bà Q và ông P muốn che giấu mối quan hệ xung đột lợi ích này. Hành vi vi phạm quy tắc đạo đức liên quan đến xung đột lợi ích, quy định tại Điều 10.1 Nội quy lao động công ty. Các khoản chiết khấu mà Công ty L đã thanh toán cho Công ty T: Doanh số x 11,5% = 8.696.998.684 đồng x 11,5% = 1.000.154.848 đồng và còn một số tiền hàng liên quan, Công ty L không yêu cầu giải quyết về tài chính với bà Q, ông P hay Công ty T trong vụ án này. Quy định về bảo mật và không xung đột lợi ích là một quy định xuyên suốt trong quá trình thành lập và hoạt động của Công ty L tại Việt Nam để giữ đúng cam kết với các khách hàng, người tiêu dùng về chính sách công bằng, minh bạch trong kinh doanh. Tất cả người lao động làm việc tại Công ty L đều biết,

hiểu rõ và ký cam kết về không xung đột lợi ích kể từ khi ký hợp đồng lao động với Công ty L. Trong các hợp đồng lao động của ông P cũng như của bà Q đều thể hiện rõ quy định này. Công ty L đã tiến hành xử lý kỷ luật theo điều 123 Bộ Luật Lao động và điểm (iii) điều 12.3 (k) Nội quy Lao động. Sau khi phát hiện hành vi vi phạm nội quy lao động: Tiến hành xử lý kỷ luật lao động vào ngày 09/9/2016 với sự có mặt của người lao động, đại diện công đoàn cơ sở và đại diện Công ty L và ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động số 20160909-01/HR-LVN đối với ông P theo hình thức sa thải. Căn cứ Công ty L áp dụng hình thức kỷ luật sa thải là: Ông P là người lao động vi phạm điều 10.1 Nội quy lao động về xung đột lợi ích. Ông P đã không báo cáo và cũng không khai báo trung thực về địa điểm kinh doanh của nhà phân phối, để vợ (bà Q) đồng thời là đồng nghiệp của mình lợi dụng vị thế là nhân viên Công ty L để người thân của mình làm nhà phân phối nhưng không báo cáo với Công ty L để Công ty L phải trả các khoản chiết khấu ưu đãi cho nhà phân phối Tlàm méo mó thị trường. Tất cả các khoản tiền mà Công ty L phải thanh toán phát sinh từ hợp đồng phân phối với Công ty T do bà Q, ông P che dấu mối quan hệ xung đột lợi ích, đều được xem là thiệt hại vật chất của Công ty L. Tuy nhiên, Công ty L không yêu cầu giải quyết thiệt hại trong vụ án này do vượt quá phạm vi của vụ án.

- Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan – bà Q trình bày tại bản khai ngày 01/7/2017:

Bà và Công ty L ký hợp đồng lao động, qua hai lần ký hợp đồng lao động 01 năm, ngày 01/4/2016 hai bên đã ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Ngày 08/8/2016 Công ty L ra quyết định tạm đình chỉ công việc để điều tra việc liên quan vi phạm chính sách đạo đức của Công ty L. Ngày 09/9/2016 Công ty L mời ông P và bà họp xử lý kỷ luật. Tại cuộc họp, Công ty L đã cáo buộc, suy diễn tôi và ông P thông đồng với ông L thành lập Công ty T nhằm tham gia vào hệ thống phân phối của bị đơn, vi phạm chính sách của Công ty cấm nhân viên Công ty tham gia vào mạng lưới phân phối, thông đồng với Công ty T nhận các khoản chiết khấu, ưu đãi dành riêng cho các nhà phân phối có doanh số cao, gây thiệt hại cho Công ty. Từ đó cho rằng bà và ông P vi phạm quy tắc đạo đức liên quan đến xung đột lợi ích, gây hậu quả nghiêm trọng, vi phạm điều 10.1, điểm iii Điều 12.3 Nội quy lao động và ra quyết định sa thải hai vợ chồng bà. Bà không đồng ý với ý kiến suy diễn của Công ty L vì: Bà và ông P không thông đồng với ông L để thành lập công ty T; không tham gia vào hệ thống phân phối của Công ty L; không thông đồng với Công ty T nhận các khoản chiết khấu, ưu đãi dành riêng cho nhà phân phối có doanh số cao, không gây thiệt hại như cáo buộc của Công ty. Công ty T là do ông L thành lập theo quy định của Luật doanh nghiệp, không góp vốn hay đứng tên thành viên. Công ty T ký hợp đồng phân phối với Công ty L như thế nào là do hai bên, bà không được biết. Bà được Công ty giao quản lý bán hàng đối với Công ty T và một số nhà phân phối khác, bà chỉ chấp hành mệnh lệnh của Công ty. Việc bà ứng tiền cho Công ty T là để bảo đảm doanh số do áp lực kinh doanh chứ không phải vì Công ty T là của vợ cồng bà. Việc Công ty L sa thải vợ chồng bà là không đúng trình tự, không chứng minh được lỗi của người lao động là trái pháp luật. Bà đề nghị chấp nhận

yêu cầu khởi kiện của ông P. Vì lý do sức khỏe nên bà xin được vắng mặt tại các buổi làm việc cũng như xét xử.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 02/2020/LĐ-ST ngày 18/02/2020 Tòa án nhân dân Quận 1 đã tuyên xử:

Căn cứ vào b khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 147, khoản 1, 2 Điều 228, Điều 264, Điều 271 và Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự; khoản 8 Điều 36, 120, 121, 122, 123, 124, khoản 3 Điều 125, khoản 1 Điều 126, khoản 2 Điều 200, điểm a khoản 1 Điều 201, khoản 2 Điều 202 Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 30 và 31 của 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; Điều 5; khoản 2 Điều 11 và Khoản 4 Điều 27 Pháp lệnh án phí, lệ phí Tòa án năm 2009; khoản 1 Điều 48 của Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2106 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Xử:

Tuyên bố Hợp đồng lao động số UND/LC25/09/2007 có hiệu lực từ ngày25/9/2007 ký kết ngày 25/9/2007 giữa ông P và Công ty L chấm dứt từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật.

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông P bà Q yêu cầu: Tuyên hủy quyết định số 20160909-02/HR-LVN ngày 09/9/2016 của Công ty L, phải nhận ông P trở lại làm việc theo hợp đồng lao động các bên đã ký kết; Buộc Công ty L phải bồi thường cho ông P 2 tháng là 49.442.000 đồng; Trả lương trong những ngày ông P không được làm việc kể từ ngày 09/9/2016 cho đến khi tòa án xử sơ thẩm là 1.015.462.000 đồng; Trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp cho ông P trong thời gian không được làm việc là 212.847.000 đồng; Bồi thường 45 ngày không báo trước là 42.786.000 đồng; tổng cộng các khoản là 1.320.537.000 đồng

3. Về án phí lao động sơ thẩm: ông P, Công ty L, bà Q không phải chịu án phí sơ thẩm.

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

Ngày 26/02/2020 nguyên đơn nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án lao động sơ thẩm số 02/2020/LĐ-ST ngày 18/02/2020, với lý do bản án sơ thẩm đã nhận định không đúng về nội dung vụ án và sai lầm nghiêm trọng trong việc áp dụng pháp luật. Yêu cầu cấp phúc thẩm sửa án sơ thẩm và chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người kháng cáo, ông P có ông H đại diện trình bày: Cấp sơ thẩm đã đánh giá và lập luận không đúng, không chính xác về nội dung vụ án dẫn đến ban hành bản án trái pháp luật. Cụ thể: tại Biên bản họp xử lý kỷ luật lao động ngày

09/9/2016, Công ty nêu ra nhiều sai phạm đối với ông nhưng toàn bộ các sai phạm mà công ty cáo buộc ông P đều suy diễn và không có thực. Công ty L cho rằng ông đưa người của mình vào công ty, thông đồng với ông L thành lập Công ty T nhằm tham gia vào hệ thống phân phối của Công ty, vi phạm chính sách của Công ty nghiêm cấm nhân viên tham gia vào mạng lưới phân phối là suy diễn, không đúng. Công ty T là do ông L thành lập theo quy định của Luật doanh nghiệp, ông P không có góp vốn hay đứng tên thành viên Công ty T. Ông P chỉ là nhân viên bình thường, không phải là người được giao công việc tìm kiếm đối tác, nhà phân phối. Sau khi Công ty T ký kết hợp đồng phân phối với Công ty L, quá trình hoạt động, Công ty T làm ăn tốt nên đạt chỉ tiêu đề ra và đạt được các khoản chiết khấu, ưu đãi của Công ty L theo hợp đồng nhà phân phối. Công ty nói rằng ông P gây thiệt hại cho Công ty với giá trị thiệt hại là 1.399.000.000 đồng là hành vi bịa đặt, vu khống. Từ đó Công ty áp dụng điều 10.1 Nội quy lao động "xung đột lợi ích" sa thải ông là trái với quy định của pháp luật lao động. Ông không có hành vi nào gây xung đột lợi ích như cáo buộc của Công ty L. Ông L là anh ông, nhưng tại thời điểm tháng 01/2016, Công ty T ký hợp đồng nhà phân phối với Công ty L thì công ty chưa cso nội quy lao động. Đến tháng 7/2016, Công ty mới có nội quy lao động, Công ty không thông báo và niêm yết nội dung chính cho người lao động biết. Tại Biên bản họp xử lý kỷ luật lao động ngày 09/9/2016, có ghi đại diện Công ty là ông K, Giám đốc nhân sự mà không có mặt của Tổng giám đốc ông B hoặc uỷ quyền của tổng giám đốc là trái quy định tại Điều 30 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2012 của Chính phủ. Ông Khôi chủ trì cuộc họp là không đúng, vượt quá thẩm quyền, do đó Biên bản xử lý kỷ luật lao động ngày 09/9/2016 chưa được thực hiện đúng quy định của Bộ luật lao động, Công ty đã không làm đúng trình tự xử lý kỷ luật lao động dẫn đến sa thải trái pháp luật. Mặt khác theo quy định tại khoản 13.4 Điều 13 Nội quy lao động của công ty quy định tổng giám đốc và giám đốc đạo đức phải có mặt để tiến hành họp xử lý kỷ luật ông P, tổng giám đốc và giám đốc đạo đức không tham gia buổi họp xử lý kỷ luật ông P là trái với quy định của nội quy lao động. Căn cứ vào Kết luận giám định ngày 14/6/2019 thì chữ ký đứng tên B trên giấy uỷ quyền chỉ là chữ ký sao y (photocopy). Bị đơn thừa nhận và không phản đối kết luận này. Như vậy Công ty đã photo chữ ký và đóng dấu công ty lên để làm giả giấy uỷ quyền với mục đích hợp thức hoá việc sa thải trái pháp luật của bị đơn. Việc làm giả chứng cứ cung cấp cho Toà án của bị đơn là dấu hiệu phạm tôi, làm sai lệch hồ sơ vụ án theo Điều 375 Bộ luật hình sự. Cấp sơ thẩm đã không khách quan khi chấp nhận giấy uỷ quyền này. Do Công ty không chứng minh được lỗi của người lao động, trình tự xử lý kỷ luật ông P trái nội quy lao động, trái Bộ luật lao động, Nghị định 05 của Chính phủ, họp xử lý kỷ luật người lao động không do người đại diện theo pháp luật chủ trì, giấy uỷ quyền ngày 05/9/2016 là giả mạo nên bản án sơ thẩm bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông P là không đúng.

Nguyên đơn yêu cầu cấp phúc thẩm sửa án sơ thẩm, chấp nhận toàn bộ các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, cụ thể: Tuyên hủy quyết định số 20160909-02/HR-LVN ngày 09/9/2016 vì phía Công ty đã ban hành quyết định sa thải trái pháp luật, buộc Công ty L phải bồi thường cho ông 2 tháng tiền lương là

49.442.000 đồng; Trả lương trong những ngày bà không được làm việc kể từ ngày 09/9/2016 cho đến ngày 11/01/2020 là 1.015.462.000 đồng; Trả tiền bảo hiểm xã hội, y tế cho ông là 212.847.000 đồng; Bồi thường 45 ngày không báo trước là 42.786.000 đồng. Tổng cộng là 1.320.537.000 đồng. Buộc Công ty nhận ông P trở lại làm việc theo hợp đồng đã ký.

Hội đồng xét xử phúc thẩm hỏi trực tiếp ông P tại phiên toà lý do tại sao trong Sơ yếu lý lịch của ông P đã nộp khi vào làm tại Công ty L không có tên ông L. Ông P trả lời là khi đó ông quên, không ghi tên ông L vào sơ yếu lý lịch của ông.

Bị đơn, Công ty L có bà L đại diện theo uỷ quyền trình bày: Các lý do mà nguyên đơn đưa ra để cho rằng Công ty sa thải ông P trái pháp luật là không có căn cứ. Công ty xử lý sa thải bà Q căn cứ vào hành vi vi phạm kỷ luật lao động của bà Q được quy định tại điểm a Điều 10.1 và điểm (iii) Điều 12.3.(k) Nội quy lao động của Công ty, cụ thể là hành vi không thông báo về việc xung đột lợi ích của Công ty, không thông báo cho Quản lý bộ phận hoặc giám đốc nhân sự biết khi có xung đột lợi ích tiềm năng mà có thể ảnh hưởng hoặc dường như có khả năng ảnh hưởng đến sự phán đoán và hành động của người lao động đó (ví dụ như khi thành viên trong gia đình của người lao động là nhân viên của một nhà cung cấp) ... và vị trí của người lao động cho phép người lao động gây ảnh hưởng đến mối quan hệ kinh doanh theo quy định tại Nội quy lao động, hành vi của ông P đã gây thiệt hại và đe dọa gây thiệt hại cho Công ty. Trình tự thủ tục xử lý kỷ luật lao động được Công ty thực hiện theo đúng quy định của pháp luật. Giấy uỷ quyền ngày 05/9/2016 tuy có chữ ký photo của ông B nhưng có dấu của Công ty, được Công ty thừa nhận vẫn được coi là hợp lệ. Trong hoạt động của Công ty, do Tổng giám đốc là người nước ngoài nên việc sử dụng chữ ký photo trong một số trường hợp vẫn được Công ty thực hiện và chấp nhận. Người đại diện cho Công ty khi xử lý kỷ luật lao động ông P có giấy ủy quyền hợp lệ và đúng quy định của pháp luật. Trước khi xử lý kỷ luật lao động, Công ty đã nhiều lần yêu cầu ông P xác định mối quan hệ giữa ông P và ông L nhưng ông P không thừa nhận, buộc Công ty phải xác minh tại địa phương. Khi mời họp thì ông P không ký vào biên bản, chỉ ký nhận biên bản để về xem xét. Qua xác minh tại cơ quan công an, xác định ông L là anh chồng của bà Q. Công ty T là nhà phân phối, là khách hàng của Công ty. Ông P và vợ là bà Q là người quản lý trực tiếp nhà phân phối thông đồng đưa người nhà vào tham gia kênh phân phối làm méo mó thị trường, gây thiệt hại và đe dọa gây thiệt hại đến lợi ích của Công ty. Công ty T không phải là nhà phân phối thực sự mà do ông P, bà Q cấu kết với ông L thành lập, tham gia vào kênh phân phối của Công ty. Ở vị trí của mình, ông P không cung cấp thông tin về mối quan hệ giữa ông P và ông L, cố tình dấu diếm Công ty về việc thông báo cho Công ty biết về việc có thể, có tiềm năng dẫn đến xung đột lợi ích của Công ty. Hành vi của ông P và bà Q gây thiệt hại cho Công ty ở khoản chiết khấu cho nhà phân phối. Hành vi vi phạm của ông P đã gây thiệt hại và đe dọa gây thiệt hại đến lợi ích của Công ty. Thiệt hại càng rõ ràng hơn là sau khi Công ty sa thải ông P, bà Q thì Công ty T không còn lấy hàng của Công ty, Công ty mất đi kênh phân phối đã được đầu tư chi phí

xây dựng từ nhà phân phối Tnên buộc phải xây dựng lại kênh phân phối mới, số tiền 380.000.000 đồng Công ty T còn nợ đến nay Công ty T vẫn chưa thanh toán. Nội quy lao động của Công ty L đã được đăng ký tại Sở Lao động thương binh và xã hội Thành phố Hồ Chí Minh (thông báo đăng ký ngày 15/7/2016). Công ty đã niêm yết Nội quy lao động tại Công ty theo đúng quy định, Công ty không có trách nhiệm thông báo Nội quy lao động đến người lao động, người lao động có trách nhiệm tìm hiểu nội quy lao động của Công ty. Công ty không yêu cầu phía ông P, bà Q bồi thường thiệt hại. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của bị đơn, y án sơ thẩm.

Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan: Bà Q đã được Toà án triệu tập hợp lệ nhưng vắng mặt nên Toà án tiến hành xét xử vắng mặt đối với bà Q.

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

Về hình thức: Đơn kháng cáo của đương sự nằm trong hạn luật định nên hợp lệ. Hội đồng xét xử đúng thành phần, phiên tòa diễn ra theo đúng trình tự và quy định của pháp luật. Đối với trình bày của nguyên đơn cho rằng: tại cấp sơ thẩm, việc Kiểm sát viên Trần Lệ Thuỷ tham gia trong cùng hai vụ án, một vụ giữa nguyên đơn là bà Q (vợ ông P) với Công ty L và một vụ án khác giữa nguyên đơn là ông P với Công ty L là vi phạm tố tụng; Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh thấy rằng đây là hai vụ án khác nhau, giải quyết hai mối qaun hệ tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hai hợp đồng lao động khác nhau đối với hai đối tượng người lao động là khác nhau, nguyên đơn không chứng minh được Kiểm sát viên Trần Lệ Thuỷ là không vô tư khách quan trong khi làm nhiệm vụ nên Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xác định không có vi phạm tố tụng theo như trình bày của nguyên đơn.

Về nội dung, sau khi phân tích những tình tiết có liên quan đến vụ án, trên cơ sở Bộ luật lao động Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh thấy rằng: Hành vi vi phạm kỷ luật lao động của ông P về việc che dấu thông tin liên quan đến ông L, anh ruột của ông P là thực tế có xảy ra, vi phạm chính sách đạo đức của Công ty L, đã đe doạ gây thiệt hại và gây thiệt hại đến Công ty L. Việc xử lý kỷ luật lao động theo quy định tại Điều 128 Bộ luật lao động, Điều 10.1 và điểm k Điều 12.3 Nội quy lao động của Công ty L là đúng quy định. Đối với ý kiến của ông P về thành phần tham gia phiên họp xử lý kỷ luật lao động không đúng quy định của Công ty và việc ủy quyền không được ghi vào biên bản không có cơ sở để chấp nhận.

Đề nghị Hội đồng xét xử: Về hình thức chấp nhận đơn kháng cáo hợp lệ của bà Q; Về yêu cầu kháng cáo của ông P không có cơ sở để chấp nhận nên căn cứ khoản 2, 3 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự, huỷ một phần bản án sơ thẩm số 02/2020/LĐ-ST ngày 18/02/2020 của Tòa án nhân dân Quận 1 do Cấp sơ thẩm xét xử vượt quá yêu cầu khởi kiện khi tuyên bố

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[2] Xét các yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, nhận thấy:

[2.1] Về quan hệ lao động:

Ngày 25/9/2007, ông P và Công ty L ký Hợp đồng lao động số UND/LC25/09/2007 không xác định thời hạn từ ngày 25/7/2009, với vị trí công tác là Nhân viên kỹ thuật PPD. Xác định giữa Công ty L và ông P có quan hệ pháp luật lao động, Công ty L là người sử dụng lao động và ông P là người lao động. Mức lương trước khi xử lý kỷ luật lao động là 24.721.000 đồng.

[2.2] Về Nội quy lao động:

Công ty L đăng ký Nội quy lao động tại Sở lao động thương binh và xã hội – UBND Thành phố Hồ Chí Minh ngày 08/7/2016. Căn cứ quy định tại Điều 122 Bộ luật lao động, Nội quy lao động của Công ty L có hiệu lực kể từ ngày 23/7/2016.

Cấp sơ thẩm căn cứ các Biên bản họp ngày 16/8/2016, 23/8/2016 đều thể hiện ông P xác nhận có tham dự lớp học trên mạng của Công ty L với nội dung về quy tắc đạo đức và có tham dự ngày đạo đức và có tham dự ngày đạo đức tại Công ty để xác định *"không có căn cứ chấp nhận ý kiến của đại diện của nguyên đơn cho rằng ông P là người lao động làm việc từ năm 2007 không biết Nội quy lao động của Công ty"* là có cơ sở.

[2.3] Về quá trình xử lý kỷ luật lao động:

Ngày 08/8/2016 Tổng giám đốc Công ty ra Quyết định Tạm đình chỉ công việc số: 20160808-02/QĐ đối với ông P từ 08/8/2016 đến 23/8/2016; và ngày 23/8/2016 Tổng giám đốc Công ty ra Quyết định gia hạn Tạm đình chỉ công việc số: 20160823-02/QĐ đối với ông P từ đến hết ngày 06/9/2016; Lý do: Để tiếp tục điều tra việc liên quan của nhân viên này trong việc vi phạm chính sách đạo đức của tập đoàn.

Ngày 09/9/2016 Công ty tiến hành cuộc họp Xử lý kỷ luật ông P và kết luận áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải đối với ông P trên cơ sở căn cứ: điều 128 Bộ luật lao động; điểm a Điều 10.1 và điểm (iii) Điều 12.3.(k) Nội quy lao động của Công ty.

Đối với ý kiến của đại diện nguyên đơn khi căn cứ mạo Kết luận giám định số 2188/C09B ngày 15/6/2019 của Phân viện Khoa học hình sự tại Tp. Hồ Chí Minh thể hiện *"Chữ ký cần giám định là chữ ký qua sao y, không tiến hành so sánh với chữ ký mẫu so sánh…"* cho rằng Giấy ủy quyền ngày 05/9/2016 của ông B ủy quyền cho ông K là Giám đốc Nhân sự của Công ty chủ trì phiên họp xem xét kỷ luật người lao động là giả mạo. Nguyên đơn cho rằng Cấp sơ thẩm đã không khách quan khi chấp nhận giấy uỷ quyền này. Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận thấy: Giấy ủy quyền ngày 05/9/2016 là Giấy ủy quyền do người đại diện của Công ty L xác lập được đóng dấu bởi con dấu hợp pháp của Công ty, chữ ký trên văn bản này là chữ ký sao y, không phải do ông B, người đại diện

của một tổ chức ký trực tiếp nhưng đã được Công ty đóng dấu xác nhận; Bản thân ông B và Công ty L không có ý kiến về việc không chấp nhận giấy uỷ quyền này nên Giấy uỷ quyền ngày 05/9/2016 có giá trị như một văn bản hợp lệ. Ngày 09/9/2016, Công ty L đã phát hành Quyết định số 20160909-02/HR-LVN để áp dụng biện pháp xử lý kỷ luật sa thải đối với ông P, được ký bởi ông B thể hiện ông B biết rõ về việc xử lý kỷ luật lao động đối với ông P. Do đó Cấp sơ thẩm không chấp nhận ý kiến của đại diện nguyên đơn cho rằng Giấy ủy quyền ngày 09/9/2016 là giả mạo, không có giá trị pháp lý là phù hợp.

Xét về trình tự thủ tục xử lý kỷ luật lao động và áp dụng hình thức kỷ luật sa thải đối với ông P thì Công ty đã tuân thủ theo Điều 30 và 31 của 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. Điều 123; 124; 125 và 126 của Bộ luật lao động và áp dụng Nội quy lao động đã được đăng ký theo theo Điều 120; 121 và 122 của Bộ luật lao động là đúng pháp luật.

[2.4] Hành vi vi phạm cụ thể được xác định tại Biên bản họp về việc xử lý kỷ luật người lao động số 20160909-02/BBH ngày 09/9/2016 là:

- Về diễn biến sự việc liên quan đến hành vi vi phạm: xuất phát từ việc Công ty L tiến hành điều chỉnh hợp đồng phân phối với các nhà phân phối. trong đó có Công ty T vào tháng 7/2016 (hợp đồng phân phối với Tdo vợ ông P là bà Q quản lý), tuy nhiên Công ty T không đồng ý với các điều khoản mới và yêu cầu Công ty hỗ trợ thêm các ưu đãi khác cho T(do bà Q thông báo đến Công ty). Khi đó Công ty đã tìm hiểu mối quan hệ giữa ông P, T, bà H. Qua xem lại hồ sơ liên quan, Công ty phát hiện: địa chỉ thường trú của ông L trùng với địa chỉ của cha ông P trên sơ yếu lý lịch của ông P; địa chỉ mới của Công ty T trùng với địa chỉ hiện tại của ông P và bà Q. Ngày 16/8/2016, Công ty đã tổ chức cuộc họp với ông P yêu cầu ông P xác nhận quan hệ giữa ông P, ông L và Tnhưng ông P từ chối giải trình và không ký tên vào biên bản. Ngày 22/8/2016, Công ty gửi đề nghị ông P giải trình bằng văn bản về mối liên hệ với ông L và Công ty T gửi về công ty chậm nhất ngày 26/8/2016, nhưng ông P vẫn không giải trình.
- Hành vi vi phạm được Công ty xác định: *Công ty đã nhiều lần yêu cầu ông P giải trình về quan hệ giữa ông P với ông L và T, tuy nhiên ông P liên tục từ chối giải trình. Ông P đã cố tình che dấu mối quan hệ với ông L và/hoặc T, vi phạm Quy tắc đạo đức liên quan đến xung đột lợi ích được quy định tại Điều 10.1 Nội quy lao động của Công ty.*
- Về thiệt hại gây ra cho Công ty: "*Ông P đã cố tình che dấu mối quan hệ với ông L và/hoặc T, có thể kết luận rằng ông P đã thông đồng với ông L thành lập Công ty T nhằm tham gia vào hệ thống phân phối của Công ty, vi phạm chính sách của Công ty nghiêm cấm nhân viên Công ty tham gia vào mạng lưới phân phối. Vi phạm của ông P làm méo mó môi trường cạnh tranh bình đẳng Công ty dành cho nhà phân phối, từ đó gây thiệt hại không chỉ gây thiệt hại nghiêm trọng cho Công ty mà còn gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến hình ảnh và danh tiếng của Công ty đối với khách hàng". "Hành vi của ông P đã vi phạm Điều 10.1 Nội quy lao động của Công ty gây thiệt hại cho Công ty*

với giá trị là 1.399.000.000 đồng". Giải thích về cơ sở tính thiệt hại, Công ty tính trên tổng chiết khấu mà Tđược hưởng cao hơn so với nhà phân phối khác.

[2.5] Hành vi vi phạm của ông P được Công ty L xác định là hành vi ***cố tình che dấu mối quan hệ với ông L và/hoặc T*** xảy ra tại thời điểm 16/8/2016, 23/8/2016 sau khi Nội quy lao động của Công ty L đã có hiệu lực.

Căn cứ xác nhận ngày 10/5/2018 của Công an xã T, huyện T, tỉnh Đồng Tháp thì người đại diện theo pháp luật của Công ty T là ông L là anh ruột của ông P (chồng của bà Q) và Kết quả xác minh ngày 07/8/2017 của Công an phường T, quận B, TP. Hồ Chí Minh thì bà Q và ông P có địa chỉ thường trú tại số 53 đường B, KP. 5, phường T, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh (trùng với trụ sở Công ty T) theo giấy phép đăng ký doanh nghiệp.

Qua kiểm tra nội dung thể hiện tại Sơ yếu lý lịch mà ông P đã nộp cho Công ty L khi vào làm việc tại Công ty năm 2007. Hành vi che dấu thông tin này đã xảy ra từ khi ông P bắt đầu vào làm việc tại Công ty, thể hiện ở việc ông P không khai báo về mối quan hệ anh em ruột với ông L tại bản Sơ yếu lý lịch này.

Việc Công ty L căn cứ quy định tại điểm a Điều 10.1 về chính sách đạo đức tại Nội quy lao động về Xung đột lợi ích: "*Mỗi người lao động phải thông báo cho Quản lý bộ phận hoặc giám đốc nhân sự nếu có xung đột lợi ích tiềm năng mà có thể ảnh hưởng hoặc dường như có khả năng ảnh hưởng đến sự phán đoán và hành động của người lao động đó (ví dụ như khi thành viên trong gia đình của người lao động là nhân viên của một nhà cung cấp) ... và vị trí của người lao động cho phép người lao động gây ảnh hưởng đến mối quan hệ kinh doanh"* và căn cứ quy định tại điểm (iii) Điều 12.3.(k) Nội quy lao động của Công ty" về các trường hợp áp dụng hình thức kỷ luật sa thải *"Hành vi vi phạm Điều 10.1 Nội quy lao động này (xung đột lợi ích)"* để xử lý kỷ luật lao động ông P là đúng quy định.

Hành vi vi phạm của ông P gây thiệt hại và đe dọa gây thiệt hại đến lợi ích của Công ty L, đúng với quy định về một trong các trường hợp áp dụng hình thức kỷ luật sa thải đã được quy định tại điểm (iii) Điều 12.3.(k) Nội quy lao động của Công ty" Nội quy lao động đã có hiệu lực pháp luật. Do đó việc Công ty L xử lý kỷ luật lao động, sa thải ông P là có căn cứ và đúng quy định của pháp luật.

[2.6] Do việc Công ty L sa thải ông P là đúng quy định của pháp luật nên Cấp sơ thẩm không chấp nhận các yêu cầu của nguyên đơn là có căn cứ, do đó Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn.

[2.7] Do ông P bị Công ty L xử lý kỷ luật lao động theo hình thưc sa thải nên Hợp đồng lao động số UND/LC25/09/2007 không xác định thời hạn ký ngày 25/7/2009 giữa ông P và Công ty L chấm dứt kể từ ngày 09/9/2016.

Xét đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về việc hủy một phần bản án sơ thẩm đã tuyên đối với nội dung "tuyên bố Hợp đồng lao động số UND/LC25/09/2007 có hiệu lực từ ngày 25/9/2007 ký kết

ngày 25/9/2007 giữa ông P và Công ty L chấm dứt từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật" do vượt quá yêu cầu khởi kiện. Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận thấy: nội dung này được Cấp sơ thẩm tuyên trong phần quyết định của bản án sơ thẩm không được xem xét, ghi nhận trong phần nội dung và nhận định của bản án sơ thẩm; không thuộc các trường hợp phải hủy một phần bản án sơ thẩm theo quy định tại Điều 310 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 nên không cần thiết phải hủy một phần bản án sơ thẩm. Việc Cấp sơ thẩm tuyên bố Hợp đồng lao động số UND/LC25/09/2007 có hiệu lực từ ngày 25/9/2007 ký kết ngày 25/9/2007 giữa ông P và Công ty L chấm dứt từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật là không chính xác, Hội đồng xét xử phúc thẩm thống nhất sửa một phần bản án sơ thẩm, không ghi nhận nội dung "tuyên bố Hợp đồng lao động số UND/LC25/09/2007 có hiệu lực từ ngày 25/9/2007 ký kết ngày 25/9/2007 giữa ông P và Công ty L chấm dứt từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật" trong phần quyết định của bản án phúc thẩm. Cấp sơ thẩm cần rút kinh nghiệm khi giải quyết các tranh chấp lao động.

[2.8] Trong vụ án này, nguyên đơn là ông P khởi kiện đối với bị đơn là Công ty L, Cấp sơ thẩm tuyên xử "không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông P bà Q ..." là thiếu kiểm tra, dẫn đến việc tuyên án chưa chính xác. Hội đồng xét xử phúc thẩm thống nhất với đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về việc cần sửa lại cho đúng với nội dung vụ án là "không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông P ...".

Ghi nhận việc Công ty L không yêu cầu ông P bồi thường thiệt hại do vi phạm kỷ luật lao động.

[2.9] Hội đồng xét xử phúc thẩm thống nhất với đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về việc không chấp nhận kháng cáo của bị đơn.

[3] Về án phí lao động sơ thẩm: Do vụ án thụ lý thụ lý ngày 01/11/2016, trước ngày 01/01/2017 (ngày có hiệu lực của Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội), việc Cấp sơ thẩm áp dụng Nghị quyết này để tính án phí sơ thẩm là chưa chính xác. Cấp sơ thẩm cần căn cứ quy định tại khoản 2 Điều 11 và khoản 4 Điều 27 Pháp lệnh án phí, lệ phí Tòa án năm 2009; khoản 1 Điều 48 của Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội, nguyên đơn được miễn nộp toàn bộ tiền án phí sơ thẩm, bị đơn không phải chịu án phí sơ thẩm.

[4] Về án phí lao động phúc thẩm: nguyên đơn được miễn nộp án phí phúc thẩm theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 1 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2106 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội.

Vì các lẽ trên

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 309, Điều 310 Bộ luật Tố tụng dân sự;

Về hình thức: Chấp nhận đơn kháng cáo của nguyên đơn, ông P.

Về nội dung: Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, sửa một phần bản án lao động sơ thẩm số 02/2020/LĐ-ST ngày 18 tháng 02 năm 2020 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Căn cứ vào b khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 147, khoản 1, 2 Điều 228, Điều 264, Điều 271 và Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự; khoản 8 Điều 36, 120, 121, 122, 123, 124, khoản 3 Điều 125, khoản 1 Điều 126, khoản 2 Điều 200, điểm a khoản 1 Điều 201, khoản 2 Điều 202 Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 30 và 31 của 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; Điều 5; khoản 2 Điều 11 và khoản 4 Điều 27 Pháp lệnh án phí, lệ phí Tòa án năm 2009; điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 1 Điều 29, khoản 1 Điều 48 của Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội.

Xử:

1. Không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của ông P về việc: (1)Tuyên hủy quyết định số 20160909-02/HR-LVN ngày 09/9/2016 của Công ty L; (2) Phải nhận ông P trở lại làm việc theo hợp đồng lao động các bên đã ký kết; (3) Buộc Công ty L phải bồi thường cho ông P 2 tháng là 49.442.000 đồng; (4) Trả lương trong những ngày ông P không được làm việc kể từ ngày 09/9/2016 cho đến khi tòa án xử sơ thẩm là 1.015.462.000 đồng; (5) Trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông P trong thời gian không được làm việc là 212.847.000 đồng; (6) Bồi thường 45 ngày không báo trước là 42.786.000 đồng; Tổng cộng các khoản là 1.320.537.000 đồng.

2. Nguyên đơn được miễn nộp toàn bộ tiền án phí sơ thẩm, bị đơn không phải chịu án phí sơ thẩm.

3. Nguyên đơn được miễn nộp án phí phúc thẩm.

Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế theo quy định tại Điều 6, Điều 7, Điều 9 Luật thi hành án dân sự, thời hiệu thi hành được thực hiện tại Điều 30 Luật thi hành án dân sự.

4. Bản án phúc thẩm có hiệu lực thi hành.

Nơi nhận:
- TAND Tối cao;
- TAND Cấp cao;
- VKSND TP.HCM;
- TAND Quận 1;
- THA DS Quận 1;
- Các đương sự (để thi hành);

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

- Lưu hồ sơ vụ án.

Nguyễn Ngọc Tài