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: 176/2022/LĐ - PT
Ngày: 20/4/2022
V/v "Tranh chấp về hợp đồng lao động"

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: Bà Nguyễn Thị Thoa

Các Thẩm phán: Ông Phan Nguyên Nguyên

Bà Phạm Thị Thanh Trúc.

- ***Thư ký phiên tòa***: Ông Trịnh Tiến Thịnh - Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- ***Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh***: Ông Trần Hồng Long – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Trong các ngày 13 tháng 4 năm 2022 và ngày 20 tháng 4 năm 2022, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, xét xử phúc thẩm công khai vụ án dân sự thụ lý số 37/2021/TLPT-LĐ ngày 05 tháng 11 năm 2021 về việc "Tranh chấp về hợp đồng lao động".

Do Bản án lao động sơ thẩm số 1643/2021/LĐ-ST ngày 24/6/2021 của Tòa án nhân dân thành phố TD bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 1134/2022/QĐ-PT ngày 31 tháng 3 năm 2022, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn*: Ông Q, sinh năm: 1993; địa chỉ: 213 Đường XX, tỉnh Khánh Hòa; vắng mặt;

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Bà W; sinh năm: 1995; địa chi: Quận E, Thành phố Hồ Chí Minh, là người đại diện theo ủy quyền (Giấy ủy quyền lập ngày 28/12/2020); có mặt;

- *Bị đơn*: Công ty cổ phần R; địa chỉ: 18-20 Đường số 5, Thành phố Hồ Chí Minh; người đại diện hợp pháp: Bà T; sinh năm: 1992; là người đại diện theo ủy quyền (Giấy ủy quyền lập ngày 05/12/2020); vắng mặt khi tuyên án;

Người kháng cáo: nguyên đơn - Ông Q và bị đơn - Công ty cổ phần R.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện ngày 30/7/2020, Đơn sửa đổi bổ sung yêu cầu khởi kiện ngày 11/3/2021, trong quá trình giải quyết vụ án và tại Tòa án nguyên đơn – ông Q, có người đại diện theo ủy quyền – bà W trình bày:

Ngày 01/8/2019, Ông Q và Công ty cổ phần R ký Hợp đồng lao động số 42/2019/HĐLĐ-AZH, loại hợp đồng lao động có thời hạn 01 năm (từ 01/8/2019-31/7/2020). Mức lương 5.000.000 đồng/tháng, các chế độ và phúc lợi khác theo chế độ công ty. Cùng ngày 01/8/2019, hai bên ký phụ lục hợp đồng bổ sung lương hiệu quả công việc: 30.170.000 đồng, phụ cấp tiền cơm: 730.000 đồng.

Trong quá trình làm việc ông Q luôn hoàn thành các công việc được giao. Tuy nhiên, ngày 06 và 07 tháng 01/2020, ông Y (giám đốc công nghệ) có trao đổi yêu cầu ông Q nghỉ việc với lý do Công ty gặp khó khăn nhưng ông Q không đồng ý.

Ngày 12/02/2020, Công ty R không cho ông Q vào công ty làm việc. Ngày 18/02/2020, ông Q gửi đơn khiếu nại tranh chấp lao động đến Phòng lao động thương binh xã hội Quận 2, Thành phố Hồ Chí Minh, nhưng hòa giải không thành.

Ông Q cho rằng Công ty R đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Do đó, ông Q yêu cầu Công ty R bồi thường cho ông Q tổng số tiền 402.379.167 đồng bao gồm các khoản sau:

- Tiền lương còn nợ từ ngày 01/02/2020 đến hết ngày 11/02/2020 là 11.966.667 đồng.
- Tiền lương những ngày ông Q không được làm việc từ ngày 12/02/2020 đến ngày 31/7/2020 là 201.937.500 đồng
- Bồi thường 02 tháng tiền lương do Công ty R đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 71.800.000 đồng.
- Bồi thường thêm hai tháng tiền lương do ông Q không muốn tiếp tục làm việc tại Công ty cổ phần R là 71.800.000 đồng.
- Bồi thường cho ông Q do Công ty R vi phạm thời hạn báo trước 30 ngày số tiền là 44.875.000 đồng.
- Nộp các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông Q theo pháp luật quy định cho những ngày ông Q không được làm việc.

Mức lương làm cơ sở bồi thường là 35.900.000 đồng/tháng. Hiện ông Q đang giữ tài sản của Công ty R là 01 máy tính hiệu Macbook Pro 13. Ông Q sẽ trả lại tài sản này cho Công ty R sau khi bản án có hiệu lực pháp luật. Ông Q hiện đang giữ sổ bảo hiểm xã hội nhưng công ty chưa chốt sổ bảo hiểm xã hội cho ông Q. Ông Q đã nhận tiền lương đến hết tháng 01/2020.

Theo bản tự khai, trong quá trình giải quyết vụ án và tại tòa án bị đơn - Công ty cổ phần R có người đại diện theo ủy quyền- bà T trình bày:

Công ty thừa nhận có ký Hợp đồng lao động số 42/2019/HĐLĐ-AZH ngày 01/8/2019 và phụ lục hợp đồng ngày 01/8/2019 với ông Q như ông Q trình bày. Trong quá trình làm việc tại Công ty, ông Q đã nhiều lần vi phạm kỷ luật lao động, cụ thể vi phạm thời gian lao động, thường xuyên đi làm trễ. Công ty đã nhiều lần lập biên bản vi phạm kỷ luật lao động với ông Q (03 lần) và lập Biên bản xử lý vi phạm kỷ luật lao động ngày 30/12/2019 để xem xét xử lý kỷ luật lao động đối với ông Q và quyết định cho ông Q nghỉ việc. Ngày 06/01/2020, Công ty đã ban hành Quyết định số 01-2020/QĐST xử lý kỷ luật lao động ông Q theo hình thức sa thải do ông Q vi phạm nhiều lần nội quy lao động theo Điều 59.1 mục II chương IX: đi làm không đúng giờ, thường xuyên đi làm trễ, về sớm, gây ảnh hưởng chung đến nề nếp, tác phong của nhân viên trong công ty. Mọi quyền lợi, nghĩa vụ liên quan của ông Q được Công ty giải quyết đến hết ngày 06/02/2020. Ông Q phải bàn giao tài sản gồm: 01 máy tính hiệu Macbook Pro 13, thẻ xe và công việc cho ông Y-giao đốc công nghệ của công ty.

Công ty không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông Q do Công ty sa thải ông Q đúng pháp luật. Công ty yêu cầu ông Q trả lại cho công ty 01 máy tính hiệu Macbook Pro 13.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 1643/2021/LĐ-ST ngày 24/6/2021, Tòa án nhân dân thành phố TD quyết định:

Căn cứ vào khoản 2 Điều 21, điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35; khoản 1 Điều 36, điểm a khoản 1 Điều 39; Điều 91, 95, 96, 99, 101, và Điều 210, khoản 1 Điều 228, Điều 273, Điều 280 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ vào các điều khoản tại Hợp đồng lao động số 42/2019/HĐLĐ-AZH ngày 01/8/2019 và phụ lục hợp đồng ngày 01/8/2019 và Nội quy Công ty cổ phần R;

Căn cứ vào Điều 15, Điều 124, 126, Điều 194, 195, 196 và Điều 202 của Bộ luật lao động năm 2012;

Căn cứ vào Điều 2, Điều 6, Điều 7, Điều 9 và Điều 30 của Luật Thi hành án dân sự

Áp dụng 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,

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn

- Hợp đồng lao động số 42/2019/HĐLĐ-AZH ngày 01/8/2019 và phụ lục hợp đồng ngày 01/8/2019 chấm dứt từ ngày 31/7/2020

- Buộc Công ty cổ phần R có trách nhiệm thanh toán lương cho ông Q số tiền 215.400.000 đ (Hai trăm mười lăm triệu, bốn trăm nghìn đồng), ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

- Buộc Công ty cổ phần R phải có trách nhiệm cùng với ông Q tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông Q, kể từ ngày 01/8/2019 cho đến ngày 31/7/2020, với mức lương và phụ cấp lương là 35.900.000 đồng, theo tỷ lệ về bảo hiểm quy định và Bảo hiểm xã hội thành phố BV có trách nhiệm chốt sổ bảo hiểm xã hội cho ông Q theo quy định.

Ghi nhận sự tự nguyện của ông Q về việc giao trả 01 máy tính hiệu Macbook Pro 13 cho Công ty cổ phần R ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật

2. Về nghĩa vụ chậm thi hành án: Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật (Đối với trường hợp cơ quan thi hành án có quyền chủ động ra quyết định thi hành án) hoặc kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án (đốii với các khoản tiền phải trả cho người được thi hành án) cho đến khi thi hành án xong, tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015.

3. Về án phí lao động sơ thẩm:

- Ông Q không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

- Công ty cổ phần R phải chịu tiền án phí lao động sơ thẩm là 6.462.000 (sáu triệu bốn trăm sáu mươi hai nghìn) đồng, nộp tại Chi cục thi hành án dân sự Thành phố TD, Thành phố Hồ Chí Minh.

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

Ngày 01 tháng 7 năm 2021, nguyên đơn- ông Q kháng cáo toàn bộ Bản án lao động sơ thẩm số 1643/2021/LĐ-ST ngày 24/6/2021 của Tòa án nhân dân thành phố TD.

Ngày 07 tháng 7 năm 2021, bị đơn-Công ty cổ phần R kháng cáo toàn bộ Bản án lao động sơ thẩm Số 1643/2021/LĐ-ST ngày 24/6/2021 của Tòa án nhân dân thành phố TD

lý do kháng cáo: Tòa sơ thẩm đã không xem xét khách quan, không đánh giá chứng cứ một cách đầy đủ, toàn diện, chưa đánh giá đúng bản chất vụ việc, gây ảnh hưởng đến quyền, lợi ích của nguyên đơn và bị đơn.

Trong quá trình xét xử phúc thẩm:

Nguyên đơn không cung cấp được tài liệu, chứng cứ về việc đóng bảo hiểm xã hội cho ông Q. Tòa phúc thẩm đã tiến hành thu thập tài liệu, chứng cứ về việc đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của ông Q trong thời gian ông Q làm việc tại Công ty R.

Tại phiên tòa phúc thẩm các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án. Ông Q đã giao trả 01 máy tính hiệu Macbook Pro 13 cho Công ty cổ phần R.

* *Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn – Bà W trình bày*:

Tòa sơ thẩm không xem xét vụ kiện khách quan, không đánh giá chứng cứ và lập luận của nguyên đơn một cách đầy đủ, công bằng đúng pháp luật. ngày 06 và 07 tháng 01/2020, ông Y (giám đốc công nghệ) có trao đổi yêu cầu ông Q nghỉ việc với lý do Công ty gặp khó khăn nhưng ông Q không đồng ý. Ngày 12/02/2020, Công ty R không cho ông Q vào công ty làm việc. Công ty R không sa thải ông Q mà đã đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật đối với ông Q. Thực tế, Công ty R không thực hiện bất cứ trình tự, thủ tục nào để xử lý kỷ luật lao động ông Q theo hình thức sa thải. Ông Q không nhận được giấy triệu tập tham gia cuộc họp xử lý kỷ luật, cũng như không nhận được quyết định xử lý kỷ luật lao động của Công ty R. Ông Q không vi phạm nội quy lao động của công ty và Công ty cũng không chứng minh được lỗi vi phạm của ông Q.

Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn, sửa một phần bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn. Cụ thể buộc Công ty R thanh toán cho ông Q tổng số tiền 321.604.167 đồng bao gồm các khoản sau:

- Tiền lương còn nợ từ ngày 01/02/2020 đến hết ngày 11/02/2020 là 11.966.667 đồng.
- Tiền lương những ngày ông Q không được làm việc từ ngày 12/02/2020 đến ngày 31/7/2020 là 201.937.500 đồng
- Bồi thường 02 tháng tiền lương do Công ty R đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông Q là 71.800.000 đồng.
- Bồi thường cho ông Q do Công ty R vi phạm thời hạn báo trước 30 ngày số tiền là 35.900.000 đồng.
- Nộp các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông Q trong những ngày ông Q không được làm việc (từ tháng 01/2020 đến hết tháng 7/2020) với tiền lương tháng đóng xã hội bắt buộc là 29.800.000 đồng.

* *Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn – bà T trình bày*:

Trong quá trình làm việc tại Công ty R, ông Q nhiều lần vi phạm kỷ luật lao động, cụ thể vi phạm thời gian lao động, thường xuyên đi làm trễ (Thể hiện qua máy chấm công của Công ty). Công ty đã nhiều lần nhắc nhở, lập biên bản về việc ông Q vi phạm nội quy lao động nhưng ông Q vẫn không thay đổi. Do đó, ngày 30/12/2019 Công ty mở cuộc họp để xem xem xét xử lý kỷ luật lao động đối với ông Q và quyết định cho ông Q nghỉ việc. Ngày 06/01/2020, Công ty có đề nghị ông Q làm thủ tục tự nguyện nghỉ việc nhưng ông Q không đồng ý. Do đó, cùng ngày 06/01/2020, Công ty đã ban hành Quyết định số 01-2020/QĐST xử lý kỷ luật lao động ông Q theo hình thức sa thải do ông Q vi phạm nhiều lần nội quy lao động theo Điều 59.1 mục II chương IX, có hiệu lực từ ngày 06/02/2020, mọi quyền lợi, nghĩa vụ liên quan của ông Q được Công ty giải quyết đến hết ngày 06/02/2020. Do chưa nghiên cứu kỹ quy định pháp luật nên Công ty xét kỷ luật sa thải ông Q không đúng trình tự pháp luật quy định. Công ty đã trả lương cho ông Q đến hết tháng 01/2020. Nội quy lao động của

công ty có hiệu lực từ ngày 01/4/2018 nhưng không đăng ký tại cơ quan nhà nước có thẩm quyền vì số người lao động của Công ty dưới 10 người lao động. Công ty đồng ý bồi thường cho ông Q theo quyết định của bản án sơ thẩm là 215.400.000 đồng. Công ty chỉ đồng ý nộp các loại bảo hiểm theo mức lương 5.000.000 đồng/tháng theo Hợp động lao động số 42/2019/HĐLĐ-AZH ngày /8/2019 được thỏa thuận giữa Công ty và ông Q. Tại các phiếu tính lương, Công ty cũng chỉ tính trừ nghĩa vụ nộp bảo hiểm xã hội của ông Q trên mức lương 5.000.000 đồng/tháng. Công ty đã nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông Q đến tháng 01 năm 2020 theo mức lương 5.000.000 đồng/tháng và ông Q cũng đồng ý về việc nộp các loại bảo hiểm xã hội theo mức lương 5.000.000 đồng/tháng. Công ty không đồng ý nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông Q theo mức lương 35.900.000 đồng như bản án sơ thẩm đã tuyên.

Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn, chấp nhận kháng cáo của bị đơn và sửa bản án sơ thẩm theo hướng đã trình bày ở trên.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến về việc tuân theo pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở phúc thẩm như sau:

- Về tố tụng:

Những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng trong giai đoạn phúc thẩm đã thực hiện đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

- Về thời hạn kháng cáo: Đơn kháng cáo của nguyên đơn và bị đơn đúng thời hạn quy định nên đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận

- Về nội dung kháng cáo:

Trình tự thủ tục xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải không đúng quy định tại Điều 123 của Bộ luật Lao động năm 2012 và Điều 30 của Nghị định 05/2015/NĐ-CP của Chính phủ ngày 12/01/2015 hướng dẫn một số điều của Bộ luật Lao động năm 2012.

Vi phạm kỷ luật lao động của ông Q được quy định tại Điều 59.1 mục II chương IX Nội quy lao động của Công ty R. Tuy nhiên, Căn cứ xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải không đúng quy định tại Khoản 2 Điều126 Bộ luật Lao động năm 2022.

Do đó, Công ty R xử lý kỷ luật lao động ông Q theo hình thức sa thải là trái pháp luật. Công ty R phải trả tiền lương còn thiếu và bồi thường tiền lương những ngày ông Q không được làm việc, bồi thường cho ông Q 02 tháng tiền lương do Công ty R đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn yêu cầu Công ty R bồi thường cho ông Q 1 tháng lương là 35.900.000 đồng do Công ty R vi phạm thời hạn báo trước. Chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn. Buộc Công ty cổ phần R và ông Q có nghĩa vụ nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho

cơ quan bảo hiểm có thẩm quyền, kể từ ngày 01/01/2020 đến hết ngày 31/7/2020 theo quy định pháp luật.

Đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 sửa Bản án lao động sơ thẩm số 1643/2021/LĐ-ST ngày 24/6/2021 của Tòa án nhân dân quận TD, Thành phố Hồ Chí Minh theo hướng nêu trên.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Xét kháng cáo của nguyên đơn và bị đơn: Đơn kháng cáo của nguyên đơn và bị đơn trong hạn luật định nên được chấp nhận.

[2] Về nội dung:

[2.1] Xét kháng cáo của nguyên đơn và bị đơn

Ngày 01/8/2019, Ông Q và Công ty cổ phần R ký Hợp đồng lao động số 42/2019/HĐLĐ-AZH, loại hợp đồng lao động có thời hạn 01 năm (từ 01/8/2019-31/7/2020). Mức lương 5.000.000 đồng/tháng, các chế độ và phúc lợi khác theo chế độ công ty. Cùng ngày 01/8/2019, hai bên ký phụ lục hợp đồng bổ sung lương hiệu quả công việc: 30.170.000 đồng, phụ cấp tiền cơm: 730.000 đồng.

Ngày 30/12/2019, Công ty R mở phiên họp xem xét kỷ luật lao động đối với ông Q. Ngày 06/01/2020, Công ty ban hành Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 01-2020/QĐST đối với ông Q theo hình thức sa thải với lý do ông Q nhiều lần vi phạm nội quy lao động quy định tại Điều 59.1 Nội quy lao động của công ty: Đi làm không đúng giờ, thường xuyên đi làm trễ, về sớm gây ảnh hưởng chung đến nề nếp, tác phong làm việc của Công ty.

Ông Q cho rằng Công ty R đã đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật nên khởi kiện yêu cầu Công ty R bồi thường theo quy định pháp luật.

* Về nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động

Biên bản họp xử lý kỷ luật lao động ngày 30/12/2019 được lập thành văn bản, có sự tham gia của người đại diện hợp pháp của Công ty: Trưởng ban chấp hành công đoàn lâm thời, thư ký ghi biên bản phiên họp và một số thành viên khác. Biên bản có đầy đủ chữ ký của các thành viên tham gia phiên họp. Tuy nhiên, cuộc họp xem xét kỷ luật lao động không có sự tham gia của người lao động (ông Q). Ông Q xác định không nhận được thư mời họp và phía Công ty cũng không chứng minh được đã gửi Giấy triệu tập tham gia phiên họp cho ông Q. Trình tự xử lý kỷ luật lao động không đúng với quy định tại Điều 123,124,125,126 của Bộ luật Lao động năm 2012, Điều 30 của Nghị định Số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật lao động năm 2012.

* Về căn cứ và nội dung ban hành quyết định kỷ luật lao động

Công ty R căn cứ vi phạm kỷ luật lao động của ông Q được lập tại Biên bản vi phạm kỷ luật các ngày 09/12/2019, ngày 16/12/2019 và ngày 23/12/2019. Theo các biên bản này ông Q vi phạm nội quy làm việc thường xuyên đi làm trễ (dựa theo tài liệu được trích xuất từ bảng chấm công bằng dấu vân tay của Công ty). Từ đó Công ty áp dụng quy định tại Điều 59.1, Điều 31, Điều 32 Nội quy lao động Công ty xử lý kỷ luật lao động đối với ông Q theo hình thức sa thải. Hội đồng xét xử nhận thấy: Nguyên đơn-ông Q không thừa nhận đã vi phạm nội quy lao động (thường xuyên đi làm trễ), Các bảng chi tiết chấm công do Công ty R nộp cho Tòa án chưa được lập vi bằng nên không được xem là chứng cứ hợp pháp. Công ty chưa làm đúng trình tự thủ tục xử lý quy định về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức khiển trách hay hạ bậc lương đối với vi phạm của ông Q (Không mở phiên họp xem xét kỷ luật, không ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động theo hình thức khiển trách hay hạ bậc lương). Các Biên bản vi phạm kỷ luật các ngày 09/12/2019, ngày 16/12/2019 không phải là Biên bản cuộc họp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức khiển trách hay hạ bậc lương đối với ông Q. Do đó, Công ty đã xử lý kỷ luật lao động đối với ông Q theo hình thức sa thải chưa đúng quy định tại Điều 59.1, Điều 31, Điều 32 Nội quy lao động và Điều 123, Điều 125, Khoản 2 Điều 126 Bộ luật lao động năm 2012.

Từ các phân tích nêu trên, Hội đồng xét xử nhận thấy việc Công ty cổ phần R ban hành xử lý kỷ luật lao động số 01-2020/QĐST 06/01/2020 đối với ông Q theo hình thức sa thải là trái pháp luật. Do đó, Tòa cấp sơ thẩm nhận định Quyết định xử lý kỷ luật lao động ngày 06/01/2020 của Công ty R trái pháp luật là có cơ sở. Công ty R phải bồi thường cho ông Q theo quy định tại Khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012. Tòa cấp sơ thẩm nhận định ông Q có một phần lỗi khi thực hiện hợp đồng lao động (vi phạm giờ giấc làm việc) nên không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn bồi thường 2 tháng tiền lương do bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là không đúng quy định tại Khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012. Do đó, Hội đồng xét xử sửa lại phần này của bản án sơ thẩm.

Phía nguyên đơn cho rằng Công ty R không sa thải ông Q mà đã đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật đối với ông Q. Thực tế, Công ty R không thực hiện bất cứ trình tự, thủ tục nào để xử lý kỷ luật lao động ông Q theo hình thức sa thải. Các tài liệu, chứng cứ chứng minh Công ty xử lý kỷ luật sa thải ông Q được lập sau khi Công ty cho ông Q nghỉ việc. Ông Q không nhận được giấy triệu tập tham gia cuộc họp xử lý kỷ luật, cũng như không nhận được quyết định xử lý kỷ luật lao động của Công ty R. Hội đồng xét xử nhận thấy việc xem xét và ra quyết định kỷ luật lao động đối với người lao động là quyền của người sử dụng lao động. Người sử dụng lao động sa thải người lao động trái pháp luật thì phải chịu hậu quả của việc sa thải trái pháp luật. Việc Công ty không chứng minh được đã gửi giấy triệu tập ông Q tham gia phiên họp xử lý kỷ luật lao động, không giao Quyết định xử lý kỷ luật lao động cho ông Q là lỗi của Công ty trong quá trình thực hiện xử lý kỷ luật lao động đối với ông Q. Trong suốt quá trình giải quyết vụ án tại cấp sơ thẩm và cấp phúc thẩm, phía công ty đều xác định Công ty xử lý kỷ luật lao động ông Q theo hình thức sa thải và nộp

các tài liệu, chứng cứ chứng minh về việc sa thải cho Tòa án. Do đó, lời trình bày cuả người đại diện hợp pháp của nguyên đơn không có cơ sở để xem xét. Người sử dụng lao động khi sa thải người lao động không cần phải báo trước cho người lao động biết. Yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn bồi thường số tiền là 35.900.000 đồng do vi phạm thời hạn báo trước không được Tòa cấp sơ thẩm chấp nhận là có căn cứ.

* Về tiền lương làm căn cứ bồi thường khi chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Căn cứ Hợp đồng lao động số 42/2019/HĐLĐ-AZH và phụ lục hợp đồng ngày 01/8/2019, Phiếu tính tiền lương và sự thừa nhận của nguyên đơn, bị đơn thì mức lương tháng của ông Q 5.000.000 đồng/tháng, lương hiệu quả công việc: 30.170.000 đồng, phụ cấp tiền cơm: 730.000 đồng.

Theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 21 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 1 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động năm 2012; điểm c khoản 1 Điều 3 Thông tư số 23/2015/TT-BLĐTBXH ngày 23/6/2015 thì tiền cơm trưa (tiền ăn giữa ca) không phải là tiền lương, do đó, mức lương áp dụng làm cơ sở bồi thường cho ông Q không có khoản cơm trưa. Tòa án cấp sơ thẩm xác định mức lương 35.900.000 đồng làm cơ sở bồi thường thiệt hại cho ông Q là chưa chính xác. Mức lương làm cơ sở bồi thường sau khi trừ khoản tiền cơm trưa 730.000 đồng là 35.170.000 đồng.

* Về yêu cầu nộp các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông Q từ tháng 01/2020 đến hết tháng 7/2020 theo pháp luật quy định .

Công ty R không đồng ý nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông Q theo mức lương 35.900.000 đồng như bản án sơ thẩm đã tuyên.

Căn cứ Hợp đồng lao động số 42/2019/HĐLĐ-AZH và phụ lục hợp đồng ngày 01/8/2019, Phiếu tính tiền lương và sự thừa nhận của nguyên đơn, bị đơn thì mức lương tháng của ông Q 5.000.000 đồng/tháng, lương hiệu quả công việc: 30.170.000 đồng, phụ cấp tiền cơm: 730.000 đồng.

Theo quy định tại Điều 90 Bộ luật lao động năm 2012, Khoản 2 Điều 89 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014; điểm c khoản 1 Điều 21 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 1 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động năm 2012; điểm c khoản 1 Điều 3 Thông tư số 23/2015/TT-BLĐTBXH ngày 23/6/2015, điểm a khoản 3 Điều 4 của Thông tư số 47/2015/TT-LĐLĐTBXH ngày 16/11/2015, Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16/11/2015 thì tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của ông Q là 35.170.000 đồng (không bao gồn tiền cơm trưa). Tuy nhiên theo quy định tại Khoản 3 Điều 89 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 thì trường hợp tiền lương tháng cao hơn 20 lần mức lương cơ sở thì tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội bằng 20 lần mức lương cơ sở. Theo quy định tại Khoản 2 Điều 3 Nghị định số 38/2019/Nđ-CP ngày 09/5/2019 của Chính phủ

thì mức lương cơ sở từ ngày 01/7/2019 đến nay là 1.490.000 đồng/tháng. Như vậy, tiền lương tháng làm cơ sở đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc của ông Q là 1.490.000 đồng x 20 = 29.800.000 đồng.

Căn cứ Công văn số 727/BHXH-THU ngày 07/4/2022 của Bảo hiểm xã hội thành phố BV và xác nhận của nguyên đơn, bị đơn thì ông Q có quá trình tham gia đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp tại Công ty cổ phần R từ tháng 8/2019 đến tháng 01/2020. Do đó, Công ty cổ phần R và ông Q có nghĩa vụ nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông Q trong thời gian từ ngày 01/01/2020 đến ngày 31/7/2020 tại cơ quan Bảo hiểm có thẩm quyền, mức lương làm cơ sở đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp là 29.800.000 đồng/tháng. Tòa cấp sơ thẩm không thu thập chứng cứ về thời gian nộp bảo hiểm xã hội của ông Q tại Công ty cổ phần R và buộc Công ty cổ phần R phải có trách nhiệm cùng với ông Q tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông Q, kể từ ngày 01/8/2019 cho đến ngày 31/7/2020, với mức lương và phụ cấp lương là 35.900.000 đồng là thiếu sót và không chính xác. Tòa cấp phúc thẩm sửa lại phần này của bản án sơ thẩm.

* Về yêu cầu nguyên đơn giao trả 01 máy tính hiệu Macbook Pro 13 cho Công ty cổ phần R.

Tại cấp sơ thẩm Bị đơn không có đơn yêu cầu phản tố. Tòa cấp sơ thẩm không thụ lý yêu cầu phản tố của bị đơn nhưng lại tuyên nghĩa vụ của nguyên đơn trả lại cho bị đơn 01 máy tính hiệu Macbook Pro 13 ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật là vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng. Tuy nhiên, tại phiên tòa phúc thẩm Ông Q đã giao trả 01 máy tính hiệu Macbook Pro 13 cho Công ty cổ phần R. Do đó, Tòa phúc thẩm sửa phần này của bản án sơ thẩm.

Từ những nhận định nêu trên, Hội đồng xét xử chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn và bị đơn, sửa Bản án lao động sơ thẩm số 1643/2021/LĐ-ST ngày 24/6/2021 của Tòa án thành phố TD.

Xét đề nghị của Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn và bị đơn, sửa Bản án lao động sơ thẩm số 1643/2021/LĐ-ST ngày 24/6/2021 của Tòa án thành phố TD theo hướng chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có căn cứ nên chấp nhận.

[3] Về án phí:

[3.1] Về án phí lao động sơ thẩm:

- Ông Q không phải chịu án phí lao động sơ thẩm theo quy định của pháp luật.

- Công ty cổ phần R phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 8.440.000 đồng.

[3.2] Về án phí lao động phúc thẩm:

- Ông Q không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

- Do sửa bản án sơ thẩm nên Công ty cổ phần R không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào Điều 293, khoản 2 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ vào Khoản 1 Điều 42 , Điều 123, Điều 124, Điều 125, Điều 126 của Bộ luật Lao động năm 2012;

Căn cứ vào điểm c Khoản 1 Điều 21, Điều 30 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 năm 2012;

Căn cứ vào điểm c khoản 1 Điều 3 Thông tư số 23/2015/TT-BLĐTBXH ngày 23/6/2015; Căn cứ vào điểm a khoản 3 Điều 4 của Thông tư số 47/2015/TT-LĐLĐTBXH ngày 16/11/2015, Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16/11/2015; Khoản 2 Điều 3 Nghị định số 38/2019/Nđ-CP ngày 09/5/2019 của Chính phủ;

Căn cứ vào Điều 2, Điều 6, Điều 7 và Điều 9 và Điều 30 Luật thi hành án dân sự;

Căn cứ vào Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH-NQ14 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;

Tuyên xử:

Chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn – Ông Q và bị đơn - Công ty cổ phần R. Sửa Bản án lao động sơ thẩm số 1643/2021/LĐ-ST ngày 24/6/2021 của Tòa án Thành phố TD, Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn - ông Q về yêu cầu buộc Công ty cổ phần R Bồi thường cho ông Q do Công ty cổ phần R vi phạm thời hạn báo trước 30 ngày số tiền là 35.900.000 đồng.

2. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn – ông Q

2.1.Buộc Công ty cổ phần R bồi thường cho ông Q tổng số tiền 281.360.000 (Hai trăm tám mươi mốt triệu ba trăm sáu mươi nghìn) đồng ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật bao gồm các khoản sau:

- Tiền lương còn nợ và tiền lương những ngày ông Q không được làm việc từ ngày 01/02/2020 đến ngày 31/7/2020 là 35.170.000 x 6 tháng = 211.020.000 đồng

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do Công ty cổ phần R đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông Q là 35.170.000 x 2 = 70.340.000 đồng.

Trường hợp Công ty cổ phần R chậm thực hiện nghĩa vụ nêu trên thì Công ty cổ phần R còn phải chịu tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015 tương ứng với thời gian chưa thi hành án.

2.2. Công ty cổ phần R và ông Q có nghĩa vụ nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông Q trong thời gian từ ngày 01/01/2020 đến ngày 31/7/2020 tại cơ quan bảo hiểm có thẩm quyền, mức lương làm cơ sở đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông Q là 29.800.000 đồng/tháng.

3.Về án phí

3.1. Án phí lao động sơ thẩm:

- Ông Q không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

- Công ty cổ phần R phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 8.440.000 (Tám triệu bốn trăm bốn mươi nghìn) đồng.

3.2. Án phí lao động phúc thẩm:

Ông Q và Công ty cổ phần R không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

Hoàn trả lại cho Công ty cổ phần R số tiền tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp là 300.000 đ (Ba trăm nghìn đồng) theo biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí tòa án Số AA/2018/0028799 ngày 08/7/2021 của Chi cục thi hành án Thành phố TD, Thành phố Hồ Chí Minh.

4. Các đương sự thực hiện tại cơ quan thi hành án dân sự có thẩm quyền.

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

6. Trường hợp bản án 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 án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo qui định tại các Điều 6, Điều 7 và Điều 9 Luật Thi hành án dân sự; Thời hiệu thi hành án được thực hiện theo qui định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

Nơi nhận:
- Tòa án nhân dân Tối cao;
- Tòa án nhân dân Cấp cao tại TP.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân Cấp cao tại TP.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân TP.HCM;
- Tòa án nhân dân thành phố TD;
- Chi cục Thi hành án dân sự thành phố TD;
- Các đương sự (để thi hành);

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

- Lưu. **Nguyễn Thị Thoa**