

**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: 456/2020/LĐ - PT

Ngày: 03/6/2020

V/v “*Tranh chấp về bồi thường
thiệt hại về tinh thần và xử lý
kỷ luật lao động 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: Bà Nguyễn Thị Thoa

Các Thẩm phán: Bà Phan Thị Út

Ông Nguyễn Tiến Dũng.

- Thư ký phiên tòa: Bà Mai Thị Công Hoa - Thư ký Tòa án nhân dân
Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh: Bà Trần
Thị Thúy Ái – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Trong các ngày 27 tháng 5 và ngày 03 tháng 6 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 27/2020/TLPT-LĐ ngày 24 tháng 02 năm 2020 về việc “Tranh chấp bồi
thường thiệt hại về tinh thần và xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải”.

Do bản án dân sự sơ thẩm Số 21/2019/LĐ-ST ngày 23/12/2019 của Tòa án
nhân dân quận TD, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 2053/2020/QĐ-PT
ngày 27 tháng 4 năm 2020, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Ông Trần Ngọc T, sinh năm 1982; địa chỉ: 373/1/171
đường LTK, Phường C, quận TB, Thành phố Hồ Chí Minh; (vắng mặt khi tuyên
án).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Bà Kiều Thị H;
địa chỉ: 159 đường PT, Phường S, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh, là luật gia
của CHLG; (vắng mặt khi tuyên án).

2. Bị đơn: Công ty TNHH SZLT; địa chỉ: Khu phố 4, phường Linh Trung,
Q.TD, Thành phố Hồ Chí Minh; người đại diện hợp pháp: Bà Nguyễn Thị
Thanh T, sinh năm 1971 và bà Đỗ Nguyễn Thuyền P, sinh năm 1995; cùng địa
chỉ: Lầu 4, số 225 đường Hai Bà Trưng, Phường 6, Quận 3, Thành phố Hồ Chí
Minh; là người đại diện theo ủy quyền; (có mặt).

3. Người kháng cáo: Ông Trần Ngọc T - nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện, đơn khởi kiện bổ sung, trong quá trình giải quyết vụ án và tại tòa nguyên đơn ông Trần Ngọc T trình bày:

Ông vào làm việc tại Công ty TNHH SZLT từ ngày 12/9/2005 với hợp đồng thử việc từ ngày 12/9/2005 đến ngày 11/11/2005; ngày 12/11/2005 ông ký hợp đồng lao động có thời hạn một năm với Công ty từ ngày 12/11/2005 đến 12/11/2006. Ngày 13/11/2006 ông và Công ty ký tiếp hợp đồng lao động xác định thời hạn ba năm từ ngày 13/11/2006 đến 13/11/2009. Ngày 14/11/2009 ông và Công ty đã ký Hợp đồng lao động không xác định thời hạn; theo hợp đồng lao động đã ký kết thì công việc của ông là kỹ sư môi trường, mức lương là 340USD/tháng (tương đương 7.922.000 đồng/tháng tiền Đồng Việt Nam) trong quá trình làm việc ông luôn hoàn thành tốt công việc được giao.

Ngày 27/10/2016 Công ty TNHH SZLT ban hành quyết số 77/QtĐ.LT.2016 về việc thi hành kỷ luật lao động với ông bằng hình thức sai thải với những lý do như: “Không chấp hành mệnh lệnh của người phụ trách” và “tiết lộ bí mật của Công ty về hoạt động kinh doanh, tài chính” cụ thể là đọc, photo và tiết lộ ra bên ngoài các chứng từ tài chính kế toán của Công ty.

Ngày 28/10/2016 Công ty TNHH SZLT ban hành quyết số 78/QtĐ.LT.2016 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông, lý do chấm dứt hợp đồng lao động: Sa thải theo quyết định kỷ luật lao động số 77/QtĐ.LT.2016 ngày 27/10/2016. Ông cho rằng việc Công ty sa thải ông là không đúng với quy định pháp luật; vì vậy ông khởi kiện yêu cầu Tòa án xem xét giải quyết:

Hủy Quyết định số 77/QtĐ.LT.2016 ngày 27/10/2016 v/v thi hành kỷ luật lao động đối với ông theo hình thức sa thải và Quyết định số 78/QtĐ.LT.2016 ngày 28/10/2016 v/v chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông.

Buộc Công ty TNHH SZLT phải nhận ông trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký kết.

Bồi thường tiền lương cho ông trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 29/10/2016 đến ngày 17/12/2019 là 341.208.560 đồng; bồi thường hai tháng tiền lương là 17.679.200 đồng; tổng cộng số tiền là 332.368.960 đồng. Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông trong những ngày không được làm việc.

Đối với yêu cầu Công ty phải có trách nhiệm bồi thường cho ông số tiền 35.000.000 đồng và công khai xin lỗi trên phương tiện thông tin đại chúng. Ngày 29/9/2019 ông có đơn rút lại yêu cầu này và tại phiên tòa vẫn giữ nguyên việc rút một phần yêu cầu khởi kiện không yêu cầu Tòa án giải quyết về phần dân sự.

Bị đơn Công ty TNHH SZLT có đại diện theo ủy quyền bà Nguyễn Thị Thanh T và bà Đỗ Nguyễn Thuý P và bà trình bày:

Công ty TNHH SZLT thừa nhận Ông T vào làm việc tại Công ty từ ngày 12/9/2005 với hợp đồng thử việc từ ngày 12/9/2005 đến ngày 11/11/2005; ngày 12/11/2005 Ông T ký hợp đồng lao động có thời hạn một năm với Công ty từ ngày 12/11/2005 đến 12/11/2006. Ngày 13/11/2006 Ông T và Công ty ký tiếp hợp đồng lao động xác định thời hạn ba năm từ ngày 13/11/2006 đến 13/11/2009. Ngày 14/11/2009 Ông T và Công ty đã ký Hợp đồng lao động không xác định thời hạn, mức lương theo hợp đồng là 340 USD/tháng, công việc theo bản phân công việc, chức danh là kỹ sư môi trường.

Trong quá trình làm việc tại Công ty, Ông T vi phạm nội quy Công ty đã bị lập biên bản và kỷ luật, nhưng vẫn tái phạm, nên ngày 27/10/2016 Công ty hợp kỷ luật đối với Ông T và ban hành quyết định số 77/QtĐ.LT.2016 ngày 27/10/2016 v/v thi hành kỷ luật lao động đối với Ông T theo hình thức sa thải sa với lý do: Liên tiếp tái phạm lỗi “không chấp hành mệnh lệnh điều hành của người phụ trách” (Khoản 5 Điều 21 Nội quy lao động và đã bị xử lý kỷ luật bằng các quyết định số 70/QtĐ.LT.2016 ngày 10/10/2016 và quyết định số 75/QtĐ.LT.2016 ngày 17/10/2016 mà vẫn tiếp tục tái phạm lỗi trong thời gian chưa xóa kỷ luật). Vi phạm Khoản 3, Khoản 4 Điều 19 Nội quy lao động của Công ty và Điểm a Khoản 9 Điều 21 nội quy lao động: “tiết lộ bí mật của Công ty về hoạt động kinh doanh, tài chính” cụ thể là đọc, photo và tiết lộ ra bên ngoài các chứng từ tài chính kế toán của Công ty. Do đó, việc Công ty kỷ luật và sa thải Ông T là đúng với quy định của pháp luật, nên Công ty đề nghị Tòa án xem xét giải quyết bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của Ông T vì không có căn cứ.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Q.TD tham gia phiên tòa phát biểu ý kiến:

Về việc tuân theo pháp luật tố tụng của Thẩm phán, Hội thẩm nhân dân, Thư ký phiên tòa và của những người tham gia tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án kể từ khi thụ lý cho đến trước khi Hội đồng xét xử vào nghị án; Thẩm phán, Hội thẩm nhân dân, Thư ký phiên tòa được phân công giải quyết vụ án đã thực hiện đúng qui định của Bộ Luật tố Tụng dân sự năm 2015; về thụ lý, thông báo thụ lý vụ án, thu thập chứng cứ, quyết định đưa vụ án ra xét xử, tại phiên tòa đã thực hiện đúng trình tự thủ tục theo qui định của pháp luật. Về việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của đương sự, các đương sự thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ theo qui định của pháp luật.

Về nội dung giải quyết vụ án:

Đối với phần lao động, căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, cũng như ý kiến tranh tụng của các đương sự tại phiên tòa thì việc Công ty sa thải Ông T là đúng với trình tự thủ tục luật định; trên cơ sở đó, đề nghị Hội đồng xét xử xem xét bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của Ông T về tranh chấp lao động.

Đối với phần dân sự, ngày 29/9/2019 ông T có đơn rút lại yêu cầu và tại phiên tòa tại phiên tòa vẫn giữ nguyên việc rút một phần yêu cầu khởi kiện

không yêu cầu Tòa án giải quyết về phần dân sự, nên đề nghị Hội đồng xét xử đình chỉ yêu cầu này của Ông T theo quy định của pháp luật.

Tại bản án dân sự sơ thẩm số 21/2019/LĐ-ST ngày 23/12/2019, Tòa án nhân dân Q.TD quyết định:

Áp dụng Điểm a Khoản 1 Điều 32; Điểm c Khoản 1 Điều 35; Điểm a Khoản 1 Điều 39; Điểm c Khoản 1 Điều 217; Khoản 2 Điều 244; Điều 271; Khoản 1 Điều 273 và Khoản 1 Điều 280 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

Áp dụng Khoản 2 Điều 5; Khoản 8 Điều 36; 120; 121; 122; 123; 124; Khoản 3 Điều 125; Khoản 2 Điều 126 của Bộ luật Lao động năm 2012.

Áp dụng 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

Áp dụng pháp lện án phí, lệ phí Tòa án năm 2019

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 và lệ phí Tòa án,

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn tại phiên tòa sơ thẩm. Cụ thể:

- Tuyên hủy Quyết định số 77/QtĐ.LT.2016 ngày 27/10/2016 và Quyết định số 78/QtĐ.LT.2016 ngày 28/10/2016 của Công ty TNHH SZLT.

- Buộc Công ty TNHH SZLT phải nhận Ông T trở lại làm việc theo hợp đồng đã ký kết.

- Bồi thường tiền lương trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 29/10/2016 đến ngày 19/12/2019 là 314.689.760 đồng; bồi thường hai tháng tiền lương là 17.679.200 đồng. Tổng cộng số tiền là 332.368.960 đồng.

- Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày không được làm việc.

2. Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc Công ty TNHH SZLT phải có trách nhiệm bồi thường thiệt hại về tinh thần cho nguyên đơn 10 tháng lương tối thiểu là 35.000.000 đồng và công khai xin lỗi trên phương tiện thông tin đại chúng.

3. Về án phí dân sự sơ thẩm:

- Nguyên đơn ông Trần Ngọc T được miễn nộp toàn bộ tiền án phí sơ thẩm, hoàn lại cho Ông T số tiền tạm ứng án phí đã nộp là 3.707.500 đồng theo biên lai thu số 0015990 ngày 24/8/2017 của Chi cục Thi hành án dân sự Q.TD.

- Bị đơn Công ty TNHH SZLT không phải chịu án phí sơ thẩm

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

Ngày 03 tháng 01 năm 2020, nguyên đơn - ông Trần Ngọc T nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm số 21/2019/LĐ-ST ngày 23/12/2019, Tòa án nhân dân Q.TD, Thành phố Hồ Chí Minh.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn- Công ty TNHH SZLT nộp các tài liệu sau: Bản phân công công việc, lịch kiểm tra lấy mẫu giám sát chất lượng nước thải, nước mưa tại các khu Linh Trung 1, 2, 3 của các kỹ sư môi trường trong công ty.

Các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

**Nguyên đơn-ông Trần Ngọc T và người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn-bà Kiều Thị H trình bày:*

Công việc lấy mẫu nước thải không phải là công việc của kỹ sư môi trường. Ông T phải làm công việc lấy mẫu nước thải từ ngày 05/5/2016 đến ngày 25/3/2016 (gần 5 tháng) không đúng với công việc trong hợp đồng lao động Ông T đã ký với công ty. Từ ngày 26/3/2016 Ông T đã thông báo với công ty sẽ không làm công việc lấy mẫu nước thải nữa nhưng công ty vẫn tiếp tục phân công lịch lấy mẫu nước thải buộc ông phải làm. Ông T không chấp hành thì lập biên bản vi phạm, biên bản xử lý kỷ luật lao động liên tục từ khiển trách bằng văn bản, kéo dài thời hạn nâng lương và cuối cùng là kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải. Như vậy, cùng một hành vi vi phạm nhưng công ty áp dụng nhiều hình thức kỷ luật khác nhau là vi phạm khoản 2 Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2012. Mặt khác, công ty xử lý kỷ luật lao động nhưng không chứng minh được lỗi vi phạm của Ông T. Thủ tục xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải không đúng quy định cụ thể: Biên bản cuộc họp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải lập ngày 27/10/2016 không có chữ ký của người sử dụng lao động là ông Minh. Biên bản cuộc họp ngày 27/10/2016, Quyết định xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải số 77 không gửi cho những người tham gia phiên họp là vi phạm quy định khoản 5 Điều 30 Nghị định Số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của chính phủ. Ông T tố cáo hành vi tiêu cực của công ty nhưng công ty lại chuyển sang hành vi tiết lộ bí mật công ty. Hành vi này không lập biên bản vi phạm nhưng ông ty vẫn áp dụng để sa thải người lao động. Việc công ty quyết định kỷ luật lao động sa thải đối với Ông T là trái pháp luật. Do đó đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

** Bị đơn - Công ty TNHH SZLT có người đại diện theo ủy quyền-bà Đỗ Nguyễn Thuỳn P trình bày:*

Công ty xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với Ông T là đúng quy định tại Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2012, Điều 21, Điều 22 Nội quy lao động của công ty. Công ty không điều chuyển Ông T làm công việc khác, lấy mẫu nước thải là một trong những công việc của kỹ sư môi trường. Biên bản phiên họp xử lý kỷ luật lao động ngày 27/10/2016 có đầy đủ chữ ký của các thành viên tham gia, kể cả Ông T. Việc Ông T cung cấp cho Tòa án

biên bản không có chữ ký của ông Minh là do Ông T tự ý sao chụp khi biên bản chưa hoàn thành. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

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 pháp luật.

Về nội dung vụ án: Công ty TNHH SZLT xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải và chấm dứt hợp đồng lao động đối với Ông T là đúng pháp luật. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

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:

[1.1] Đơn kháng cáo của nguyên đơn: Đơn kháng cáo của ông Trần Ngọc T trong hạn luật định nên được chấp nhận.

[1.2] Về nội dung:

Ông T kháng cáo yêu cầu Tòa án hủy Quyết định số 77/LĐ-QtD-LT.2016 ngày 27/10/2016 về việc xử lý kỷ luật lao động đối với ông theo hình thức sa thải và Quyết định Số 78/QtD.LT.2016 ngày 28/10/2016 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông, buộc Công ty SZLT nhận Ông T trở lại làm việc và bồi thường tiền lương trong những ngày không được làm việc, bồi thường hai tháng tiền lương do sa thải trái pháp luật, nộp các khoản bảo hiểm xã hội cho Ông T trong thời gian ông không được làm việc.

Ngày 12/9/2005, Ông T và Công ty TNHH SZLT (Việt Nam), tên cũ Công ty liên doanh khai thác kinh doanh Khu chế xuất Sài Gòn Linh Trung (Gọi tắt là Công ty SZLT) ký hợp đồng thử việc từ ngày 12/9/2005 đến ngày 11/11/2005. Ngày 12/11/2005, hai bên ký kết hợp đồng lao động xác định thời hạn một năm (12/11/2005-12/11/2006). Ngày 13/11/2006, Hai bên tiếp tục ký hợp đồng lao động xác định thời hạn 03 năm (13/11/2006-13/11/2009). Ngày 14/11/2009, hai bên ký tiếp hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Ngày 29/8/2016, Công ty SZLT ra Quyết định số 60/QtD-LT.2016 về việc xử lý kỷ luật lao động đối với Ông T vì Ông T đã vi phạm nội quy lao động công ty theo khoản 3 Điều 21 “đọc báo trong giờ làm việc” và khoản 7 Điều 21 “Sử dụng thời gian làm việc và phương tiện của công ty vào ác mục đích không thuộc trách nhiệm được giao mà không được phép của cấp có thẩm quyền”, với hình thức kỷ luật khiển trách bằng lời nói.

Ngày 10/10/2016, Công ty SZLT ra Quyết định Số 70/QtD-LT.2016 về việc xử lý kỷ luật lao động đối với Ông T vì đã vi phạm khoản 5 Điều 21 nội quy lao động “không chấp hành mệnh lệnh của người phụ trách” với hình thức kỷ luật: hành vi vi phạm của Ông T là tái phạm đối với các hành vi vi phạm quy định tại điểm 1.1 khoản 2 Điều 22 Nội quy lao động (Đã bị xử lý theo quyết định thi hành kỷ luật lao động số 60/QtD.LT.2016 ngày 29/8/2016) nay tiếp tục phạm lỗi trong 3 tháng gần nhất nên áp dụng hình thức kỷ luật là “khiển trách bằng văn bản” theo quy định tại điểm 1.2 Điều 22 Nội quy lao động công ty.

Ngày 17/10/2016, Công ty SZLT ra Quyết định Số 75/QtD-LT.2016 về việc xử lý kỷ luật lao động đối với Ông T vì Ông T đã vi phạm khoản 5 Điều 21 nội quy lao động “không chấp hành mệnh lệnh của người phụ trách” với hình thức kỷ luật: hành vi vi phạm của Ông T là tái phạm đối với các hành vi vi phạm quy định tại điểm 1.2 khoản 2 Điều 22 Nội quy lao động (đã bị xử lý theo quyết định thi hành kỷ luật lao động số 70/QtD.LT.2016 ngày 10/10/2016) nay tiếp tục phạm lỗi nên áp dụng hình thức kỷ luật là “Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 6 tháng” theo quy định tại mục a điểm 1.2 Điều 22 Nội quy lao động công ty.

Ngày 27/10/2016, Công ty tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật đối với Ông T và ban hành Quyết định Số 75/QtD-LT.2016 về việc xử lý kỷ luật lao động đối với Ông T do các hành vi vi phạm nội quy lao động của công ty cụ thể:

- Liên tiếp phạm lỗi “không chấp hành mệnh lệnh của người phụ trách” (khoản 5 Điều 21 nội quy lao động và đã bị xử lý kỷ luật bằng các Quyết định thi hành kỷ luật Số 70/QtD.LT.2016 ngày 10/10/2016 và Quyết định Số 75/QtD.LT.2016 ngày 17/10/2016 mà vẫn tiếp tục tái phạm lỗi trong thời gian chưa xóa kỷ luật).

- Vi phạm khoản 3, khoản 4 Điều 19 và điểm a khoản 9 Điều 21 Nội quy lao động “Tiết lộ bí mật của công ty về hoạt động kinh doanh tài chính”, cụ thể là đọc, phô tô và tiết lộ ra bên ngoài các chứng từ tài chính kế toán của công ty với hình thức kỷ luật sa thải theo quy định tại khoản 3.3 và khoản 3.1 Điều 22 Nội quy lao động công ty.

Ngày 28/10/2016, Công ty ban hành Quyết định Số 78/QtD.LT.2016 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với Ông T với lý do sa thải theo Quyết định Số 77/QrD.LT.2016 ngày 27/10/2016.

Ông T tham gia đầy đủ các cuộc họp xử lý kỷ luật lao động nêu trên, có ký tên vào biên bản các cuộc họp, ghi ý kiến không đồng ý hình thức kỷ luật lao động nào công ty đưa ra. Ông T không đồng ý nhận các quyết định kỷ luật Số 60,70,75 do công ty giao, không chấp hành và cũng không khiếu nại hay khởi kiện đối với các quyết định này. Riêng đối với Quyết định xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải số 77/QtD.LT.2016 ngày 27/7/2016 ông không đồng ý và nộp đơn khởi kiện tại tòa án yêu cầu hủy quyết định này vì cho rằng Công ty sa thải trái pháp luật và yêu cầu bồi thường thiệt hại do bị sa thải trái pháp luật.

Ông T cho rằng công việc lấy mẫu nước thải không phải công việc của kỹ sư môi trường, không đúng với công việc thỏa thuận tại hợp đồng lao động đã ký với công ty. Hội đồng xét xử nhận thấy: Căn cứ các quy định tại Điều 1, mục 2 Điều 3 Hợp đồng lao động lập ngày 14/11/2009 giữa Ông T và Công ty SZLT (kèm bản phân công công việc), bảng phân công công việc ngày 28/4/2016 lập giữa Ông T và công ty thì chức danh chuyên môn của Ông T là kỹ sư môi trường, công việc phải làm: theo bảng phân công công việc, chịu sự điều hành trực tiếp của Trưởng phòng thiết kế xây dựng...bao gồm cả những công việc khác theo sự phân công của phụ trách bộ phận văn phòng, sự phân công của cấp trên...phối hợp với đội vận hành trong công tác theo dõi, quản lý chất lượng nước thải của các doanh nghiệp, kịp thời phát hiện và ngăn chặn các sự cố xả thải vượt chuẩn, xả thải theo sự phân công của cấp trên. Công việc lấy mẫu nước thải liên quan đến lĩnh vực môi trường mà Ông T phụ trách. Đây là công việc do người phụ trách bộ phận phân công cho Ông T, là một trong những công việc kỹ sư môi trường phải làm. Do đó, việc Ông T cho rằng Công ty phân công cho ông công việc lấy mẫu nước thải không đúng với công việc hai bên đã ký kết trong hợp đồng lao động, bảng phân công công việc là không có cơ sở nên Hội đồng xét xử phúc thẩm không có cơ sở để xem xét.

Ngày 26/9/2016, Ông T gửi văn bản đề nghị Công ty bố trí lại cho ông công việc phù hợp theo hợp đồng lao động và Ông T xác định sẽ không làm công việc lấy mẫu nước thải kể từ ngày 26/9/2016. Tuy nhiên, đề nghị của Ông T không được Công ty chấp nhận với lý do công việc lấy mẫu nước thải là cần thiết, tùy tình hình môi trường, khu vực. Công việc lấy mẫu nước thải là công việc của kỹ sư môi trường (thể hiện tại biên bản làm việc với Ông T ngày 27/9/2016). Từ ngày 26/9/2016 Ông T không thực hiện công việc đi lấy mẫu nước thải dù Công ty có lịch phân công, ban hành văn bản nhắc nhở, nhiều lần lập biên bản vi phạm đối với Ông T, kể cả Công ty mở phiên họp xử lý kỷ luật lao động và ban hành Quyết định kỷ luật lao động đối với Ông T từ khiển trách bằng văn bản, kéo dài thời hạn nâng lương 6 tháng và cuối cùng là kỷ luật lao động theo hình thức sa thải. Ông T cho rằng Công ty không chứng minh được lỗi vi phạm của người lao động, tuy nhiên căn cứ các tài liệu có trong hồ sơ vụ án cũng như thừa nhận của Ông T tại phiên tòa phúc thẩm ông nhiều lần nhận được lịch phân công lấy mẫu nước thải nhưng ông không thực hiện vì cho rằng công việc lấy mẫu nước thải không phải công việc của Ông T.

Đối với việc Ông T cho rằng Biên bản phiên họp xem xét kỷ luật lao động ngày 27/10/2016, ông Minh là chủ sử dụng lao động có mặt nhưng không ký tên vào biên bản phiên họp và Biên bản này cũng như Quyết định xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải số 77 không gửi cho những người tham gia phiên họp là vi phạm khoản 5 Điều 30 Nghị định Số 05/2015-NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ. Hội đồng xét xử nhận thấy: Pháp luật lao động không có quy định nào bắt buộc người sử dụng lao động phải gửi Biên bản cuộc họp xử lý kỷ luật lao động cho các thành viên tham gia phiên họp. Quyết định xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải số 77/QtD.LT.2016 ngày 27/10/2016 Ông T đã nhận. Riêng đối với Biên bản cuộc họp ngày 27/10/2016 do Công ty cung cấp

cho Tòa án có đầy đủ chữ ký của các thành viên tham gia phiên họp, trong đó có ông Minh-chủ sử dụng lao động và người lao động là Ông T đúng với quy định tại khoản 3 Điều 30 Nghị định Số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ. Hành vi không chấp hành mệnh lệnh, điều hành của người phụ trách của Ông T được lập đi lập lại nhiều lần, mỗi lần vi phạm công ty đều lập biên bản có chữ ký của Ông T và Ông T bị xử lý kỷ luật nhiều lần nhưng vẫn tái phạm (có lập biên bản từng lần), chứ không phải Ông T chỉ có một hành vi vi phạm là không chấp hành mệnh lệnh, điều hành của người phụ trách mà bị xử lý nhiều hình thức kỷ luật (khiển trách, kéo dài thời hạn nâng lương, sa thải) như lời trình bày của người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn.

Căn cứ các quy định tại mục 3, khoản 5 Điều 21; điểm a, c, e, f Mục 1.1; điểm a Mục 2.1; Mục 3.1, Mục 3.3 Điều 22 Nội quy lao động; Điều 1, Mục 2 Điều 3 hợp đồng lao động, Bảng phân công công việc ngày 28/4/2016; khoản 2 Điều 5, khoản 8 Điều 36, Điều 120, 121, 122, 123, 124; khoản 3 Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 30 Nghị định Số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ, Công ty SZLT xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với Ông T do Ông T vi phạm nội quy lao động không chấp hành mệnh lệnh, điều hành của người phụ trách là có cơ sở, đúng pháp luật.

Riêng đối với hành vi vi phạm “Tiết lộ bí mật của công ty về hoạt động kinh doanh, tài chính” cụ thể là đọc, phô tô và tiết lộ ra bên ngoài các chứng từ tài chính kế toán của công ty, Công ty SZLT không chứng minh được hành vi vi phạm của người lao động. Do đó, việc Công ty SZLT căn cứ hành vi vi phạm này để xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải đối với Ông T là không có cơ sở, không đúng pháp luật.

Tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn ông Phạm Ngọc Thành rút yêu cầu khởi kiện về việc buộc bị đơn phải có nhiệm vụ bồi thường thiệt hại về tinh thần cho nguyên đơn 10 tháng lương tối thiểu là 35.000.000 đồng và công khai xin lỗi trên thông tin đại chúng. Tòa cấp sơ thẩm đình chỉ giải quyết yêu cầu này của nguyên đơn là có căn cứ.

Tòa cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của Ông T là có căn cứ, đúng pháp luật.

Đề nghị không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm của Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh là có căn cứ nên chấp nhận.

Từ những phân tích nêu trên, Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

[3] Về án phí lao động: Nguyên đơn không phải chịu án phí lao động sơ thẩm và án phí lao động phúc thẩm.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ vào Khoản 2 Điều 5; Khoản 8 Điều 36; 120; 121; 122; 123; 124; Khoản 3 Điều 125; Khoản 2 Điều 126 của Bộ luật Lao động năm 2012.

Căn cứ vào 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.

Căn cứ vào pháp lệnh án phí, lệ phí Tòa án.

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

Tuyên xử:

Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn-ông Trần Ngọc T, giữ nguyên bản án dân sự sơ thẩm số 21/2019/LĐ-ST ngày 23/12/2019 của Tòa án nhân dân quận TD, Thành phố Hồ Chí Minh

1. Không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, cụ thể:

- Tuyên hủy Quyết định số 77/QtĐ.LT.2016 ngày 27/10/2016 và Quyết định số 78/QtĐ.LT.2016 ngày 28/10/2016 của Công ty TNHH SZLT.

- Buộc Công ty TNHH SZLT phải nhận Ông T trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký kết.

- Bồi thường tiền lương trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 29/10/2016 đến ngày 19/12/2019 là 314.689.760 đồng; bồi thường hai tháng tiền lương là 17.679.200 đồng. Tổng cộng số tiền là 332.368.960 đồng.

- Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày không được làm việc.

2. Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc Công ty TNHH SZLT phải có trách nhiệm bồi thường thiệt hại về tinh thần cho nguyên đơn 10 tháng lương tối thiểu là 35.000.000 đồng và công khai xin lỗi trên phương tiện thông tin đại chúng.

3. Về án phí:

3.1. Án phí lao động sơ thẩm:

- Nguyên đơn ông Trần Ngọc T được miễn nộp toàn bộ tiền án phí sơ thẩm, hoàn lại cho Ông T số tiền tạm ứng án phí đã nộp là 3.707.500 đồng theo biên lai thu số 0015990 ngày 24/8/2017 của Chi cục Thi hành án dân sự Q.TD, Thành phố Hồ Chí Minh.

3.2. Bị đơn Công ty TNHH SZLT không phải chịu án phí sơ thẩm.

Án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn-ông Trần Ngọc T được miễn án phí lao động phúc thẩm.

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

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 Q.TD, TP.HCM
- Chi cục THA dân sự Q.TD, TP.HCM
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

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

Nguyễn Thị Thoa