TÒA ÁN NHÂN DÂN **TỈNH ĐỒNG NAI**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

Bản án số: **26**/2020/LĐ-PT
Ngày: 17-11-2020
V/v Tranh chấp về 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 TỈNH ĐỒNG NAI

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Trung Hưng

Các Thẩm phán: Ông Võ Văn Toàn

Ông Lê Văn Quý

- Thư ký phiên tòa: Bà Phan Thị Thanh Hà – Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai: Bà Đỗ Thị Yến – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 17 tháng 11 năm 2020, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 07/2020/TLPT-LĐ ngày 14 tháng 02 năm 2020 về: *"Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải"*.

Do bản án lao động sơ thẩm số 34/2019/LĐ-ST ngày 28-11-2019 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 20/2020/QĐPT-LĐ ngày 14 tháng 5 năm 2020, quyết định tạm ngừng phiên tòa, các quyết định hoãn phiên tòa và thông báo về thời điểm mở phiên tòa giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Ông Huỳnh Lê D, sinh năm 1966; địa chỉ: E, phường A, quận P, Thành phố Hồ Chí Minh – có mặt.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn: Ông Lê Trung T, sinh năm 1970; địa chỉ: B, phường T, thành phố H, tỉnh Thừa Thiên Huế (Theo giấy ủy quyền ngày 12/01/2020) - có mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Bà Võ Thị Tuệ M – Luật sư của Công ty luật A, thuộc Đoàn Luật sư tỉnh Thừa Thiên Huế - có mặt.

2. Bị đơn: Công ty cổ phần V; trụ sở: đường Đ, khu phố A, phường L, thành phố H, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Lương Hữu H – Giám đốc Công ty cổ phần V.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Bà Nguyễn Thị A, sinh năm 1968; địa chỉ: tổ 24, khu phố A, phường B, thành phố H, tỉnh Đồng Nai (Theo văn bản ủy quyền ngày 08/7/2019 và văn bản ủy quyền ngày 10/11/2020) – có mặt.

3. Người có quyền lợi và nghĩa vụ liên quan: Bảo hiểm Đ; trụ sở: đường G, phường Q, thành phố H. tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Phạm Minh T – Giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền của người có quyền lợi và nghĩa vụ liên quan: Bà Đinh Thị Phương H, sinh năm 1976 – Phó chánh Văn phòng Bảo hiểm Đ (Theo văn bản ủy quyền ngày 03/3/2020) – Có đơn đề nghị xét xử vắng mặt.

4. Người kháng cáo: Công ty cổ phần V.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo nội dung án sơ thẩm:

Theo đơn khởi kiện và trong quá trình giải quyết, nguyên đơn ông Huỳnh Lê D trình bày:

Ông được Công ty cổ phần V (sau đây được viết tắt là Công ty) nhận vào làm việc từ tháng 11/1989. Theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, công việc phải làm là công nhân vận hành lò hơi; Mức lương hiện nay 6.820.000đ/tháng.

Ngày 16/3/2018, Công ty ra Quyết định số 69/QĐ-CPHV về việc điều chuyển ông đến nhận công tác tại tổ Cây xanh trực thuộc phòng Tổ chức hành chính từ ngày 22/3/2018 nhưng nhận thấy trong quyết định không nêu rõ thời hạn điều chuyển nên ông không chấp nhận và đã có khiếu nại gửi đến Giám đốc công ty. Tuy nhiên qua các văn bản trả lời khiếu nại, Công ty cũng không tiến hành ghi rõ thời hạn điều chuyển trong quyết định điều chuyển mà chỉ giải thích bằng miệng rằng việc điều chuyển ông sang công việc khác là đúng theo Luật và theo nội quy công ty. Do đó, không có căn cứ cụ thể để ông phải thực hiện quyết định điều chuyển của Công ty.

Ngày 23/4/2018, Công ty ra thông báo số 184/TB-CPHV nhắc nhở ông về việc vi phạm Nội quy lao động, theo đó Công ty thông báo trong thời hạn 03 ngày nếu ông không đến làm việc tại tổ Cây xanh theo sự phân công, Công ty sẽ căn cứ vào Nội quy lao động và pháp luật về lao động để xử lý đối với người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng.

Ngày 11/6/2018, Công ty tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động đối với ông. Ngày 27/6/2018, Công ty ra quyết định số 169/QĐ-CPHV về việc xử lý kỷ luật lao động ông với hình thức kỷ luật là sa thải chấm dứt hợp đồng lao động với ông kể từ ngày 27/6/2018, Công ty lấy lý do là công ty điều động ông tạm thời làm việc tại tổ Cây xanh, nhưng ông không đến làm việc theo sự điều động mà không có lý do chính đáng.

Ngày 23/4/2018, ông có gửi đơn đến Sở Lao động – Thương binh và xã hội tỉnh Đồng Nai phản ánh về việc Công ty điều chuyển người lao động sang làm

công việc khác trái nghề. Ngày 30/7/2018, Sở Lao động – Thương binh và xã hội tỉnh Đồng Nai đã có thông báo số 310/Tb/TTr trả lời về kiến nghị tập thể của Công ty cổ phần V, trong đó có nội dung kết luận "Do trong Nội quy lao động của công ty đã đăng ký không ghi cụ thể trường hợp do nhu cầu sản xuất, kinh doanh mà người sử dụng lao động được tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động quy định tại khoản 2 Điều 8 Nghị định 05/2015/NĐ-CP. Như vậy căn cứ quy định tại Điều 31 Bộ luật lao động năm 2012; khoản 2 Điều 8 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 và Nội quy lao động của công ty, việc Công ty cổ phần V điều chuyển ông Huỳnh Lê D sang làm công việc khác so với hợp đồng là không đúng quy định. Ngoài ra, với lý do ông Huỳnh Lê D không chấp hành và không đến làm việc theo quyết định số 69/QĐ-CPHV. Ngày 27/6/2018 Giám đốc công ty ban hành quyết định số 169/QĐ-CPHV về việc xử lý kỷ luật lao động đối với ông Huỳnh Lê D là không đúng quy định."

Mặc khác, Công ty còn đóng thiếu 02 tháng BHXH cho ông (tháng 5,6/2018), cho nên sau khi ông bị sa thải, ông không đi đăng ký thất nghiệp được. Nhận thấy việc Công ty thi hành hình thức xử lý kỷ luật sa thải đối với ông và không đóng BHXH 02 tháng (tháng 5,6/2018) là không đúng quy định, nên ông khởi kiện Công ty yêu cầu:

+ Nhận ông trở lại làm việc theo quy định.

+ Trả tiền lương từ ngày 27/6/2018 đến ngày Tòa án giải quyết xong vụ án, tạm tính đến ngày 27/6/2019 là 12 tháng: 6.820.000đ x 12 tháng = 81.840.000đ.

+ Bồi thường 02 tháng tiền lương: 6.820.000đ x 02 tháng = 13.640.000đ.

+ Đóng BHXH, BHYT theo quy định từ ngày 27/6/2018 đến ngày Tòa án giải quyết xong vụ án, tạm tính đến ngày 27/6/2019 là 12 tháng; Nếu không thì trả cho ông bằng tiền: 6.820.000đ x 22% x 12 tháng = 18.005.000đ.

+ Trường hợp Công ty không muốn nhận lại thì bồi thường ít nhất 02 tháng tiền lương theo quy định tại khoản 5 Điều 42 Bộ luật lao động: 6.820.000đ x 02 tháng = 13.640.000đ.

+ Đóng BHXH cho ông 02 tháng (tháng 5, 6/2018) mà Công ty chưa đóng: 6.820.000đ x 22% x 02 tháng = 3.001.000đ.

+ Trả tiền bảo hiểm thất nghiệp cho ông do Công ty tham gia BHTN không đầy đủ nên ông không nhận được BHTN theo quy định: 6.820.000đ x 60% x 09 tháng = 36.828.000đ.

Ngày 25/11/2019, ông Huỳnh Lê D có đơn thay đổi yêu cầu khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết cụ thể như sau:

+ Hủy quyết định số 169/QĐ-CPHV ngày 27/6/2018 của Công ty.

+ Không yêu cầu Công ty nhận trở lại làm việc, ông yêu cầu Tòa buộc Công ty phải trả tiền trợ cấp thôi việc cho ông theo quy định tại khoản 2 Điều 42 và Điều 48 Bộ luật lao động. Thời gian được tính tiền trợ cấp thôi việc từ khi ông mới bắt đầu vào Công ty làm việc là tháng 7/1985 cho đến ngày 31/12/2008 là 23

năm 05 tháng được làm tròn là 23 năm 06 tháng: (6.825.500 đồng : 2) x 23 năm + (6.825.500 đồng x ¼) = 80.199.000 đồng.

+ Trả tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 27/6/2018 đến ngày Tòa giải quyết xong, tạm tính đến ngày 27/11/2019 là 17 tháng: 6.825.500 đồng x 17 tháng = 116.033.000 đồng.

+ Bồi thường 02 tháng tiền lương theo khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động: 6.825.500 đồng x 02 tháng = 13.651.000 đồng.

+ Truy đóng BHXH, BHYT cho ông theo quy định từ tháng 7/2018 (tạm tính đến ngày Tòa xét xử là 28/11/2019 là 16 tháng 17 ngày (tính tròn 16 tháng) với số phí tạm tính là: 6.825.500 đồng x 21,5% x 16 tháng = 23.479.000 đồng.

+ Truy đóng bảo hiểm xã hội cho ông 02 tháng (tháng 5, tháng 6/2018) mà công ty chưa đóng 6.825.500 đồng x 21,5% x 2 tháng = 2.934.000 đồng.

+ Trả tiền bảo hiểm thất nghiệp cho ông do Công ty tham gia BHTN không đầy đủ nên ông không được nhận BHTN theo quy định: 6.825.500 đồng x 60% x 9 tháng = 36.857.000 đồng.

+ Trường hợp Công ty không muốn nhận lại thì bồi thường ít nhất 02 tháng tiền lương theo quy định tại khoản 3 Điều 42 Bộ luật lao động: 6.825.500đ x 02 tháng = 13.651.000đ ông xin rút lại yêu cầu này.

- Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn bà Nguyễn Thị A trình bày:

Về quá trình thành lập và tình hình sản xuất kinh doanh khó khăn của công ty năm 2018:

Công ty là đơn vị thành viên của Tổng Công ty thuốc lá nam, tiền thân của Công ty nguyên liệu thuốc lá miền Nam là doanh nghiệp Nhà nước được cổ phần hóa năm 2005 nhưng vốn nhà nước vẫn chiếm phần lớn.

Ngày 11/11/2004, Việt Nam phê chuẩn Công ước khung về kiểm soát thuốc lá của tổ chức Y tế thế giới, chính thức trở thành thành viên Công ước. Công ước có hiệu lực tại Việt Nam ngày 17/03/2005. Nội dung công ước yêu cầu các Quốc gia thành viên nội luật hóa các điều khoản của Công ước, xây dựng lộ trình hạn chế việc gieo trồng cây thuốc lá và tiêu thụ thuốc lá.

Ngày 18/06/2012, Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam thông qua Luật phòng, chống tác hại của thuốc lá, có hiệu lực từ ngày 01/05/2013. Theo đó, đưa ra những ràng buộc pháp lý đối với các cá nhân, tổ chức trong việc hạn chế gieo trồng, sản xuất, kinh doanh nguyên liệu thuốc lá và sản phẩm thuốc lá, từng bước giảm nguồn cung cấp thuốc lá phù hợp với việc giảm nhu cầu sử dụng thuốc lá.

Điều này đã ảnh hưởng lớn tới hoạt động sản xuất kinh doanh của ngành thuốc lá nói chung và ngành chế biến nguyên liệu thuốc lá nói riêng. Hoạt động sản xuất kinh doanh nguyên liệu thuốc lá gặp nhiều khó khăn do diện tích vùng trồng có xu hướng bị thu hẹp. Công ty là đơn vị thành viên của Tổng Công ty Thuốc lá Việt Nam, với ngành nghề kinh doanh chính là trồng , chế biến nguyên liệu thuốc lá cung cấp cho các công ty sản xuất thuốc lá điếu . Vụ mùa trồng của

Công ty bắt đầu từ tháng 10 năm trước đến tháng 3 năm sau mới có thu hoạch, sản xuất kinh doanh của Công ty mang tính thời vụ . Vì vậy, trong năm có nhiều đợt không có nguyên liệu sản xuất nên phải cho công nhân nghỉ hưởng lương ngừng việc.

Cùng với tác động của Luật phòng chống tác hại của thuốc lá theo cam kết của FCTC dẫn đến sản lượng sản xuất tiêu thụ toàn ngành giảm rất lớn , ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động sản xuất kinh doanh và lợi nhuận của Công ty . Tính đến nay Công ty đã giả i thể 8 chi Nhánh trồng nguyên liệu trong tỉnh và ngoài tỉnh, cụ thể :

Năm 2014: Chấm dứt hoạt động 4 chi nhánh nguyên liệu tại : tỉnh Bình Định, tỉnh Phú Yên , Long An, Khánh Hòa (có kèm theo Thông báo của Phòng Đăng ký kinh doanh Sở kế hoạch đầu tư).

Năm 2015: Chấm dứt hoạt động 2 chi nhánh nguyên liệu tại tỉnh Bình Thuận, tỉnh An Giang (có kèm theo Thông báo của Phòng Đăng ký kinh doanh Sở kế hoạch đầu tư).

Năm 2017: Chấm dứt hoạt động 2 chi nhánh nguyên liệu tại: tỉnh Bà Rịa Vũng Tàu, thị xã Long Khánh tỉnh Đồng Nai (có kèm theo Thông báo của Phòng Đăng ký kinh doanh Sở kế hoạch đầu tư tỉnh).

Vì vậy, Công ty thường xuyên thiếu nguyên liệu sản xuất , mặc dù Công ty gặp khó khăn về kinh tế và thu hẹp quy mô sản xuất , doanh số hàng năm phải giảm nhiều nhưng Công ty vẫn cố gắng duy trì số lượng lao động. Trong thời gian ngừng việc Công ty vẫn thực hiện việc đúng quy định của Bộ luật lao động để giảm bớt khó khăn cho người lao động và cũng động viên người lao động cố gắng chia sẻ một phần khó khăn của Công ty.

Về hành vi vi phạm và Quy trình xử lý kỷ luật sa thải đối với ông Huỳnh Lê D:

Ông Huỳnh Lê D làm việc tại Xí nghi ệp tách cọng của Công ty theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn ký ngày 01/6/2016. Đầu năm 2018, trong thời gian thiếu nguyên liệu sản xuất Công ty cho công nhân nghỉ ngừng việc hưởng mức lương tối thiểu vùng được quy đị nh trong quy chế phân phối tiền lương của Công ty. Trong thời gian nghỉ ngừng việc vào tháng 02/2018, tại Tổ cây xanh thuộc phòng hành chính thiếu người làm việc , theo đề xuất của phòng hành chính tổng hợp đề nghị giám đốc điều động ông Huỳnh Lê D tạm thời làm việc tại Tổ cây xanh cho đến khi có nguyên liệu sản xuất sẽ điều động ông D trở lại tiếp tục làm việc tại Xí nghiệp tách cọng . Trước khi ra Quyết định điều động ông D, Công ty đã có văn bản số 93/CPHV–TCHC ngày 02/3/2018 gửi BCH Công đoàn cho ý kiến đối với đề xuất này của phòng tổ chức hành chính, do ông D là Chủ tịch công đoàn bộ phận sản xuất 1.

Ngày 15/3/2018, Chủ tịch Công đòan Công ty có văn bản số 16/CĐCPHV-CV đồng ý việc điều động ông D sang làm công việc khác do nhu cầu sản xuất kinh doanh của Công ty . Ngày 16/3/2018, Công ty ban hành Quyết định 69/QĐ–CPHV điều động ông D đến nhận công việc tại Tổ cây xanh từ ngày 22/3/2018.

Sau khi nhận được Quyết định điều động , ngày 21/3/2018 ông D làm đơn trả lại quyết định với lý do thấy kh ông phù hợp nên trả lại . Ngày 02/4/2018, Công ty ban hành công văn số 145/CPHV-CV giải quyết đơn trả lại Quyết định điều động của ông D , trong văn bản Công ty giải thích rõ lý do điều động , thời gian điều động. Sau khi nhận đượ c văn bản số 145/CPHV-CV của Công ty , ông D cũng không đồng ý và tiếp tục có đơn khiếu nại ngày 6/4/2018 gửi đến Công ty.

Ngày 6/4/2018, tại Văn phòng Công ty , ông Trần Đắc N đã lập Biên bản làm việc với ông D để giải thích cho ô ng D hiểu rõ lý do , thời hạn điều động không quá 60 ngày cộng dồn trong năm theo quy định của Bộ luật lao động để ông D yên tâm nhận công việc , nhưng sau buổi làm việc này mặc dù ông D đã hiểu rõ nhưng không đến công ty làm việc . Sau đó, ngày 16/4/2018 Công ty có văn bản số 171/CPHV-TCHC gửi ông D cũng giải thích thắc mắc của ông và khẳng định việc điều động là đúng luật, yêu cầu ông phải chấp hành theo Nội quy lao động của Công ty . Sau khi nhận được văn bản số 171/CPHV- TCHC, ông D lại có đơn khiếu nại tiếp cho rằng Nội quy lao động của Công ty chưa quy định cụ thể tình hình sản xuất kinh doanh khó khăn nên không đến Công ty làm việc.

Ngày 23/4/2018, Công ty ban hành Thông báo số 184/TB-CPHV nhắc nhở ông D đã vi phạm Nội quy lao động và nêu rõ trong thời hạn 03 ngày kể từ ngày nhận được thông báo này nếu ông không đến Công ty làm việc thì sẽ xử lý thuộc trường hợp tự ý bỏ việc mà không có lý do , ông D nhận được Thông báo trên nhưng không đi làm.

Ngày 17/5/2018, Công ty ban hành Thông báo về việc tổ chức họp xử lý kỷ luật lao động giao cho ông D (Lần 1). Ngày 25/5/2018, ông D nhận được Thông báo nhưng không đến nên Công ty hoãn cuộc họp xử lý kỷ luật lần 1.

Ngày 25/5/2018, Công ty ban hành Thông báo về việc tổ chức họp xử lý kỷ luật lao động giao cho ông D (Lần 2). Ngày 1/6/2018, ông D có đến tham dự cuộc họp nhưng do vắng 2 người trong BCH Công đoàn nên cuộc họp hoãn lần 2.

Ngày 01/6/2018, Công ty ban hành Thông báo về việc tổ chức họp xử lý kỷ luật lao động (Lần 3) giao trực tiếp cho ông D nhận . Ngày 11/6/2018, Công ty tổ chức cuộc họp xử lý vi phạm kỷ luật sa thải đối với ông D với hành vi "tự ý bỏ việc….." quy định tại khoản 3 Điều 21 Nội quy lao động của Công ty, thời gian ông D tự ý bỏ việc tính tính từ ngày 2/5/2018 (ngày ban hành Thông báo nhắc nhở cuối cùng số 184/TB-CPHV ngày 23/4/2018) theo bản chấm công của Tổ cây xanh đến ngày xử lý kỷ luật là hơn 30 ngày. Kết quả có 100% đại biểu tham dự biểu quyết thông qua hình thức kỷ luật sa thải (có Biên bản kèm theo).

Căn cứ vào Điều 31 của Bộ luật lao động 2012 và Điều 8 Nghị định 05/2015/NĐ-CP, thì doanh nghiệp được chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động do nhu cầu sản xuất kinh doanh , điều này cũng được quy định tại điểm 15 Điều 12 Nội quy lao động của Công ty . Ông D không chấp hành sự điều động phân công mà không có lý do chính đáng mặc dù c ông ty đã gặp gỡ trực tiếp trao đổi , giải thích và nhiều văn bản trả lời đơn khiếu nại nhưng ông D vẫn cố ý không chấp hành . Do đó, Công ty xử lý sa thải ông D với hành vi sai phạm nêu trên là đúng quy định của pháp luật.

Ông D khởi kiện yêu cầu Công ty nhận ông trở lại làm việc và bồi thường các khoản lương và truy đóng BHXH như trình bày trong đơn k hởi kiện là không có cơ sở, đề nghị Tòa án bác yêu cầu khởi kiện của ông D.

- *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Bảo hiểm Đ do bà Đinh Thị Phương H đại diện theo ủy quyền trình bày*:

Căn cứ vào quá trình tham gia đóng Bảo hiểm xã hội (BHXH) và Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) của ông Huỳnh Lê D tại Công ty cổ phần V (tên cũ là Công ty nguyên liệu thuốc lá N, trong đó có chi nhánh là Xí nghiệp nguyên liệu thuốc lá M), BHXH Đ xác nhận như sau: Ông Huỳnh Lê D có quá trình tham gia đóng BHXH từ 07/1985 đến tháng 6/2018 là 32 năm 10 tháng (gián đoạn từ tháng 5/2018 đến tháng 6/2018 do nghỉ làm việc không lương); Có thời gian đóng BHTN từ tháng 01/2009 đến tháng 04/2018 là 09 năm 04 tháng.

Về chế độ BHTN: Ông D có thời gian đóng BHTN nhưng chưa hưởng trợ cấp thất nghiệp là 09 năm 04 tháng. Thời gian chưa hưởng được bảo lưu làm căn cứ để tính thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp cho lần hưởng trợ cấp thất nghiệp tiếp theo khi đủ điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp theo quy định.

Khi ông D chấm dứt hợp đồng lao động nhưng chưa được hưởng trợ cấp thất nghiệp, vì: Căn cứ Điều 49 Luật làm việc, một trong những điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp khi người lao động chấm dứt hợp đồng lao động phải là người đang đóng BHTN.

Căn cứ khoản 2 Điều 12 Nghị định số 28/2015/NĐ-CP ngày 12/3/2015 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số Điều của Luật Việc làm về BHTN: Người lao động đang đóng BHTN là người lao động có tháng liền kề trước thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc đã đóng BHTN và được tổ chức bảo hiểm xã hội xác nhận. Tháng liền kề bao gồm cả thời gian sau:

- Người lao động có tháng liền kề trước thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc nghỉ việc hưởng chế độ thai sản hoặc ốm đau từ 14 ngày làm việc trở lên không hưởng tiền lương tháng tại đơn vị mà hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội;

- Người lao động có tháng liền kề trước thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc mà tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc đã giao kết theo quy định của pháp luật không hưởng tiền lương tháng tại đơn vị.

Căn cứ quá trình đóng BHXH, BHTN của ông D, tháng 6/2018 là tháng liền kề trước thời điểm ông chấm dứt hợp đồng lao động, ông nghỉ làm việc không lương, không thuộc đối tượng phải đóng BHTN, nên ông không phải là người đang đóng BHTN trước khi chấm dứt hợp đồng lao động. Vì vậy mà ông D không đủ điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp.

Về yêu cầu đóng BHXH, BHYT: Ông D yêu cầu Công ty đóng BHXH tháng 5 và tháng 6/2018 mà Công ty chưa đóng cho ông và đóng BHXH, BHYT từ ngày 27/6/2018 đến ngày Tòa án giải quyết xong vụ án, BHXH Đ có ý kiến như sau: Trong trường hợp nếu Tòa tuyên các Quyết định của Công ty đối với

ông D là trái quy định của pháp luật, hợp đồng lao động của ông D vẫn tiếp tục còn hiệu lực, Công ty phải trả tiền lương cho ông D cho những tháng không làm việc do lỗi của Công ty: Bảo hiểm xã hội tỉnh sẽ truy thu tiền đóng BHXH, BHYT, BHTN, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp (BHTNLĐ-BNN) của Công ty và của ông D căn cứ trên Hợp đồng lao động, quyết định của Tòa án, thời điểm Công ty lập hồ sơ truy thu để truy thu BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN đối với trường hợp của ông D.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 34/2019/LĐ-ST ngày 28-11-2019 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa tuyên xử:

Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông D đối với Công ty cổ phần V về việc "Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải".

- Hủy quyết định Quyết định sa thải số 169/QĐ-CPHV ngày 27/6/2018 của Công ty cổ phần V.

- Buộc Công ty cổ phần V phải trả tiền trợ cấp thôi việc cho ông Huỳnh Lê D theo quy định tại khoản 2 Điều 42 và Điều 48 Bộ luật lao động. Thời gian được tính tiền trợ cấp thôi việc từ khi ông D mới bắt đầu vào công ty làm việc là tháng 7/1985 cho đến ngày 31/12/2008 là 23 năm 05 tháng được làm tròn là 23 năm 06 tháng là 80.199.000 đồng (Tám mươi triệu một trăm chín mươi chín nghìn đồng).

- Buộc Công ty cổ phần V trả tiền lương trong những ngày ông Huỳnh Lê D không được làm việc từ ngày 27/6/2018 đến ngày 27/11/2019 là 116.033.000 đồng (Một trăm mười sáu triệu không trăm ba mươi ba nghìn đồng).

- Buộc Công ty cổ phần V phải trả 02 tháng tiền lương theo khoản 1 Điều 42 của Bộ luật lao động cho ông Huỳnh Lê D là 13.651.000 đồng.

- Buộc Công ty cổ phần V và ông Huỳnh Lê D phải truy đóng và nộp cho Bảo hiểm Đ về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế từ ngày nghỉ việc 27/6/2018 đến ngày 28/11/2019 theo đúng quy định với mức lương là 6.825.500 đồng/tháng.

- Buộc Công ty cổ phần V và ông Huỳnh Lê D phải truy đóng và nộp cho bảo hiểm Đ về bảo hiểm xã hội tháng 5/2018, tháng 6/2018 theo đúng quy định với mức lương là 6.825.500 đồng/tháng.

- Buộc Công ty cổ phần V phải trả tiền bảo hiểm thất nghiệp cho ông Huỳnh Lê D do Công ty tham gia BHTN không đầy đủ nên ông D không được nhận BHTN theo quy định: 6.825.500 đồng x 60% x 9 tháng = 36.857.000 đồng.

Tổng cộng Công ty cổ phần V phải có trách nhiệm trả cho ông Huỳnh Lê D số tiền là: 80.199.000 đồng + 116.033.000 đồng + 13.651.000 đồng + 36.857.000 đồng = 246.740.000 đồng (Hai trăm bốn mươi sáu triệu bảy trăm bốn mươi nghìn đồng).

Đình chỉ xét xử đối với phần yêu cầu của ông Huỳnh Lê D buộc Công ty cổ phần V phải bồi thường ít nhất 02 tháng tiền lương theo quy định tại khoản 3 Điều 42 của Bộ luật Lao động.

Ngoài ra, bản án còn tuyên về án phí, nghĩa vụ chậm trả, việc thi hành bản án và quyền kháng cáo của đương sự theo luật định.

Ngày 10/12/2019, Công ty cổ phần V có đơn kháng cáo bản án sơ thẩm số 34/2019/LĐ-ST ngày 28 tháng 11 năm 2019 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa, yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm xem xét sửa bản án sơ thẩm theo hướng bác yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn với lý do: Công ty điều chuyển ông D làm công việc khác là đúng quy định. Ông D không chấp hành quyết định điều động của Công ty là vi phạm kỷ luật nên Công ty xử lý kỷ luật là đúng pháp luật. Cấp sơ thẩm nhận định không có thỏa thuận giữa lãnh đạo Công ty và BCH Công đoàn khi sa thải ông D là không đúng. Bản án tuyên công ty phải trả trợ cấp thất nghiệp cho ông D là trái quy định pháp luật.

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, đại diện bị đơn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo.

** Ý kiến của người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn:*

Nội quy lao động của Công ty không quy định cụ thể trường hợp do nhu cầu sản xuất, kinh doanh được tạm thời thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động, cũng không thông báo rõ thời hạn làm tạm thời là vi phạm quy định tại Điều 31 của Bộ luật lao động và khoản 2 Điều 8 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ nên không làm phát sinh quyền và nghĩa vụ của các bên, ông D không chấp hành quyết định không phải là hành vi vi phạm Nội quy lao động để làm cơ sở cho việc áp dụng hình thức kỷ luật sa thải nên đề nghị chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông D.

** Ý kiến của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai:*

- Về việc chấp hành pháp luật tố tụng: từ khi thụ lý vụ án đến khi xét xử tại phiên tòa, Thẩm phán chủ tọa và Hội đồng xét xử thực hiện đúng quy định của pháp luật. Các đương sự tham gia phiên tòa thực hiện đúng quyền, nghĩa vụ của mình theo quy định.

- Về việc giải quyết vụ án: Công ty xử lý kỷ luật ông D là đúng quy định pháp luật, cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông D là không có căn cứ. Đồng thời cấp sơ thẩm còn có sai sót trong việc áp dụng pháp luật khi tuyên buộc Công ty phải trả trợ cấp thất nghiệp cho ông D. Đề nghị chấp nhận kháng cáo của Công ty, sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông D. Đối với phần yêu cầu ông D đã rút là tự nguyện, cấp sơ thẩm đình chỉ xét xử là phù hợp.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được xem xét tại phiên tòa và kết quả tranh tụng tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về tố tụng:

[1.1] Về thẩm quyền giải quyết vụ án, quan hệ pháp luật, thời hiệu khởi kiện và người tham gia tố tụng: Tòa án cấp sơ thẩm xác định chính xác và đầy đủ.

[1.2] Công ty cổ phần V gửi đơn kháng cáo trong hạn kháng cáo và đóng tạm ứng án phí theo quy định nên được xem xét theo thủ tục phúc thẩm.

[1.3] Người đại diện theo ủy quyền của người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Bảo hiểm Đ là bà Đinh Thị Phương H có đơn đề nghị vắng mặt tại phiên tòa nên Tòa án tiến hành xét xử vắng mặt theo quy định tại Điều 296 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Về kháng cáo:

[2.1] Ông Huỳnh Lê D làm việc tại Công ty cổ phần V theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn (ký lần sau cùng) số 224/HĐLĐ-CPHV ngày 01/6/2016 và Phụ lục Hợp đồng lao động số 50/2016/PLHĐLĐ ngày 24/11/2016, công việc phải làm là vận hành thiết bị tại Xí nghiệp tách cọng. Ngày 27/6/2018, Công ty xử lý kỷ luật sa thải ông D theo Quyết định số 169/QĐ-CPHV dẫn đến tranh chấp.

[2.2] Về căn cứ xử lý kỷ luật: Công ty cổ phần V với ngành nghề kinh doanh chính là trồng, chế biến nguyên liệu thuốc lá cung cấp cho các công ty sản xuất thuốc lá điếu. Chịu sự tác động của Luật phòng chống tác hại của thuốc lá, từ năm 2014 đến năm 2017 đã phải chấm dứt hoạt động của nhiều chi nhánh trồng nguyên liệu, hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty gặp nhiều khó khăn nên đầu năm 2018 do thiếu nguyên liệu sản xuất phải cho nhiều công nhân nghỉ hưởng lương ngừng việc và tạm thời chuyển một số lao động sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động, trong đó có ông Huỳnh Lê D. Theo đó, ngày 16/3/2018 Công ty ban hành Quyết định số 69/QĐ-CPHV chuyển ông D đang làm việc tại Xí nghiệp tách cọng sang làm việc tại tổ Cây xanh – phục vụ thuộc phòng Tổ chức hành chính nhưng ông D không đồng ý, làm đơn khiếu nại và không vào Công ty làm việc kể từ ngày nhận quyết định. Sau khi xem xét giải quyết khiếu nại, ngày 23/4/2018 Công ty ban hành Thông báo số 184/TB-CPHV có nội dung nhắc nhở ông D đã vi phạm Nội quy lao động và nêu rõ trong thời hạn 03 ngày kể từ ngày nhận được thông b áo nếu không đến Công ty làm việc thì sẽ xử lý thuộc trường hợp tự ý bỏ việc mà không có lý do , ông D nhận được Thông báo trên nhưng vẫn không vào Công ty làm việc. Theo bảng chấm công của Công ty và thừa nhận của ông D thì từ ngày 02/5/2018 đến ngày 09/6/2018 ông D không đến Công ty làm việc. Như vậy, ông D bỏ việc quá 05 ngày cộng dồn trong 01 tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong 01 năm, đây là trường hợp được áp dụng hình thức kỷ luật sa thải theo quy định tại khoản 3 Điều 126 của Bộ luật Lao động, khoản 1 Điều 31 Nghị định 05/2005/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ và khoản 3 Điều 21 Nội quy lao động của Công ty.

[2.3] Về lý do ông D không vào Công ty làm việc: theo ông D là do Nội quy lao động của Công ty không có quy định cụ thể trường hợp do nhu cầu sản xuất, kinh doanh mà người sử dụng lao động được tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động, Công ty cũng không thông báo rõ thời hạn làm tạm thời là vi phạm Điều 31 của Bộ luật Lao động năm 2012 và khoản 2 Điều 8 Nghị định 05/2005/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ. Tuy nhiên, tại khoản 2 Điều 31 Nghị định 05/2005/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định người lao động nghỉ việc có lý do chính đáng trong các trường hợp sau: “a.) Do thiên tai, hỏa hoạn; b) Bản thân, bố đẻ, mẹ đẻ, bố nuôi, mẹ nuôi, bố vợ, mẹ vợ, bố chồng, mẹ chồng, vợ hoặc chồng, con đẻ, con nuôi hợp

pháp bị ốm có giấy xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh được thành lập và hoạt động theo quy định của pháp luật; c) Các trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động". Tại điểm b khoản 2 Điều 5 của Bộ luật lao động quy định người lao động có nghĩa vụ chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động và tại khoản 15 Điều 12 Nội quy lao động, Công ty cũng đã quy định người lao động phải tuân thủ phân công, điều động tạm thời của Công ty chuyển người lao động làm công việc hoặc địa điểm khác so với hợp đồng lao động do nhu cầu sản xuất kinh doanh hoặc trong các trường hợp khác theo quy định của pháp luật. Như vậy, lý do bỏ việc theo ông D nêu không thuộc trường hợp có lý do chính đáng, vi phạm kỷ luật lao động nên Công ty tiến hành xử lý kỷ luật ông D là có căn cứ.

[2.4] Về trình tự, thủ tục và thẩm quyền xử lý kỷ luật: do ông D là Chủ tịch Công đoàn bộ phận sản xuất 1 – là cán bộ công đoàn không chuyên trách nên khi tiến hành kỷ luật Công ty có thực hiện việc thỏa thuận bằng văn bản với Ban chấp hành công đoàn cơ sở. Công ty có thông báo và mở cuộc họp xử lý kỷ luật lao động, thành phần dự họp trong đó có ông D và đại diện Ban chấp hành Công đoàn, có lập biên bản với đầy đủ chữ ký của những người dự họp. Quyết định xử lý kỷ luật được ban hành trong thời hiệu xử lý kỷ luật lao động và do giám đốc Công ty ký. Như vậy, Công ty đã đảm bảo việc xử lý kỷ luật ông D theo các theo quy định tại Điều 123, Điều 124, khoản 3 Điều 125, Điều 126 và khoản 7 Điều 192 của Bộ luật Lao động; Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động và Điều 12 Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTB-XH ngày 16/11/2015 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn một số điều về hợp đồng, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ.

[2.5] Từ những nhận định trên cho thấy, việc Công ty xử lý kỷ luật lao động ông D với hình thức sa thải là đúng quy định của pháp luật nên cấp sơ thẩm chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của ông D là không có cơ sở. Ngoài ra, cấp sơ thẩm còn có sai sót trong việc áp dụng pháp luật khi tuyên buộc Công ty phải trả ông D tiền trợ cấp thất nghiệp. Vì tại khoản 2 Điều 44 của Luật việc làm quy định "Hằng tháng, người sử dụng lao động đóng bảo hiểm thất nghiệp theo mức quy định tại điểm b khoản 1 Điều 57 của Luật này và trích tiền lương của từng người lao động theo mức quy định tại điểm a khoản 1 Điều 57 của Luật này để đóng cùng một lúc vào Quỹ bảo hiểm thất nghiệp" và tại khoản 3 Điều 46 của Luật Việc làm quy định trợ cấp thất nghiệp do tổ chức bảo hiểm xã hội chi trả nên trường hợp yêu cầu này của ông D được chấp nhận thì chỉ tuyên Công ty và ông D truy đóng và nộp cho Bảo hiểm xã hội Đồng Nai. Như vậy, kháng cáo của Công ty là có căn cứ nên chấp nhận, sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của ông D.

[2.6] Đối với yêu cầu khởi kiện của ông D buộc Công ty bồi thường ít nhất 02 tháng tiền lương theo quy định tại khoản 3 Điều 42 của Bộ luật Lao động, do ông D rút yêu cầu khởi kiện này nên cấp sơ thẩm đình chỉ xét xử là đúng quy định.

[3] Theo ông D trình bày và tài liệu, chứng cứ có tại hồ sơ thể hiện thì trước khi khởi kiện vào ngày 23/4/2018, tập thể người lao động Công ty có gửi đơn đến Sở Lao động – Thương binh và xã hội tỉnh Đồng Nai phản ánh về các vi phạm của Công ty, trong đó có nội dung phản ánh về việc Công ty chuyển người lao động sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động không đúng quy định. Tại thông báo số 310/TB/TTr ngày 30/7/2018, Thanh tra Sở Lao động – Thương binh và xã hội tỉnh Đồng Nai về kết quả giải quyết nội dung phản ánh có kết luận Công ty điều chuyển ông Huỳnh Lê D sang làm công việc khác so với hợp đồng là không đúng quy định và với lý do ông D không chấp hành, Giám đốc công ty ban hành quyết định số 169/QĐ-CPHV ngày 27/6/2018 về việc xử lý kỷ luật lao động ông D là không đúng quy định. Tuy nhiên, đây chỉ là thông báo, kết luận về nội dung phản ánh của người lao động nên Tòa án thụ lý để giải quyết yêu cầu của ông D là đúng quy định.

[4] Về án phí: yêu cầu khởi kiện không được chấp nhận nhưng ông D không phải chịu án phí sơ thẩm do thuộc trường hợp được miễn, Công ty không phải chịu án phí phúc thẩm do kháng cáo được chấp nhận theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 2 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về án phí, lệ phí Tòa án. Hoàn trả Công ty tiền tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp.

[5] Ý kiến của người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của ông D không phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử nên không chấp nhận.

[6] Ý kiến của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử nên ghi nhận.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ Điều 296 và khoản 2 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Chấp nhận kháng cáo của Công ty cổ phần V, sửa một phần bản án sơ thẩm số 34/2019/LĐ-ST ngày 28-11-2019 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa.

- Áp dụng điểm b khoản 2 Điều 5, khoản 1 và khoản 2 Điều 31, Điều 123, Điều 124, khoản 3 Điều 125, Điều 126 và khoản 7 Điều 192 của Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 30, Điều 31 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động và Điều 12 Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTB-XH ngày 16/11/2015 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn một số điều về hợp đồng, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015; điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 2 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về án phí, lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện "Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải" của ông Huỳnh Lê D đối với Công ty cổ phần V về các yêu cầu như sau:

- Hủy Quyết định sa thải số 169/QĐ-CPHV ngày 27/6/2018 của Công ty cổ phần V.

- Buộc Công ty cổ phần V phải trả tiền trợ cấp thôi việc cho ông Huỳnh Lê D theo quy định tại khoản 2 Điều 42 và Điều 48 Bộ luật lao động. Thời gian được tính tiền trợ cấp thôi việc từ khi ông D mới bắt đầu vào công ty làm việc là tháng 7/1985 cho đến ngày 31/12/2008 là 23 năm 05 tháng được làm tròn là 23 năm 06 tháng là 80.199.000 đồng (Tám mươi triệu một trăm chín mươi chín nghìn đồng).

- Buộc Công ty cổ phần V trả tiền lương trong những ngày ông Huỳnh Lê D không được làm việc từ ngày 27/6/2018 đến ngày 27/11/2019 là 116.033.000 đồng (Một trăm mười sáu triệu không trăm ba mươi ba nghìn đồng).

- Buộc Công ty cổ phần V phải trả 02 tháng tiền lương theo khoản 1 Điều 42 của Bộ luật lao động cho ông Huỳnh Lê D là 13.651.000 đồng (Mười ba triệu sáu trăm năm mươi mốt nghìn đồng).

- Buộc Công ty cổ phần V và ông Huỳnh Lê D phải truy đóng và nộp cho Bảo hiểm Đ về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế từ ngày nghỉ việc 27/6/2018 đến ngày 28/11/2019 theo đúng quy định với mức lương là 6.825.500 đồng/tháng.

- Buộc Công ty cổ phần V và ông Huỳnh Lê D phải truy đóng và nộp cho Bảo hiểm Đ về bảo hiểm xã hội tháng 5/2018, tháng 6/2018 theo đúng quy định với mức lương là 6.825.500 đồng/tháng.

- Buộc Công ty cổ phần V phải trả tiền bảo hiểm thất nghiệp cho ông Huỳnh Lê D do Công ty tham gia bảo hiểm thất nghiệp không đầy đủ nên ông D không được nhận bảo hiểm thất nghiệp theo quy định: 6.825.500 đồng x 60% x 9 tháng = 36.857.000 đồng (Ba mươi sáu triệu tám trăm năm mươi bảy nghìn đồng).

2. Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu khởi kiện của ông Huỳnh Lê D về việc buộc Công ty cổ phần V phải bồi thường ít nhất 02 tháng tiền lương theo quy định tại khoản 3 Điều 42 của Bộ luật Lao động.

3. Về án phí: ông Huỳnh Lê D được miễn án phí sơ thẩm, Công ty cổ phần V không phải chịu án phí phúc thẩm. Hoàn trả Công ty cổ phần V tiền tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp là 300.000đ (ba trăm nghìn đồng) theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 0007520 ngày 16/12/2019 của Chi cục Thi hành án dân sự thành phố Biên Hòa.

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

Nơi nhận:
- VKSND tỉnh Đồng Nai;
- TAND TP. Biên Hòa;
- Cục THADS tỉnh Đồng Nai;
- Chi cục THADS TP. Biên Hòa;
- Các đương sự;
- Lưu: VT, hồ sơ vụ án.

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

(đã ký)

Nguyễn Trung Hưng