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: 438/2020/LĐ-PT Ngày: 29/5/2020 V/v Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải, cách chức, kéo dài thời hạn nâng lương và cảnh cáo.	

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 Đỗ Giang
Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Tiến Dũng
Bà Lê Thị Hoàng Hoa

- Thư ký phiên tòa: Bà Phan Tâm Thảo - Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

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

Vào các ngày 06 và 29 tháng 5 năm 2020 tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 14/2020/TLPT-LĐ ngày 22 tháng 01 năm 2020 về việc: "Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải, cách chức, kéo dài thời hạn nâng lương và cảnh cáo".

Do bản án lao động sơ thẩm số 21/2019/LĐ-ST ngày 27 tháng 11 năm 2019 của Tòa án nhân dân quận B bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 2268/2020/QĐPT-LĐ ngày 05 tháng 5 năm 2020 và Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 4197/2020/QĐPT-LĐ ngày 06 tháng 5 năm 2020 giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Ông **Huỳnh Văn T**, sinh năm 1981; cư trú tại: Đường B, Phường C, Quận S, Thành phố Hồ Chí Minh. (có mặt)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Luật sư **Nguyễn Thế V** – Công ty Luật TNHH một thành viên Nguyễn Thế V thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh. Địa chỉ liên lạc: Đường Đ, phường E, Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh. (có mặt)

- *Bị đơn:* **Công ty TNHH D (**nay đổi tên thành **Công ty Cổ phần A);** Trụ sở: Đường I, Khu công nghiệp K, phường M, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.
Người đại diện theo pháp luật: Bà **Nguyễn Thị Việt H** – Tổng Giám đốc.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông **Trần Lê L**, sinh năm 1981; Địa chỉ liên lạc: đường O, xã R, huyện X, Thành phố Hồ Chí Minh. (Theo Giấy ủy quyền số 04/2020/UQ-QDC ngày 05/5/2020). (có mặt)

- *Người kháng cáo:* ông **Huỳnh Văn T**, là nguyên đơn và **Công ty TNHH D (**nay là **Công ty Cổ phần A)**, là bị đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện ngày 05 tháng 08 năm 2019 và bản tự khai của các đương sự tại tòa cùng các tài liệu, chứng cứ khác đã thu thập được có trong hồ sơ thì nội dung vụ án được xác định như sau:

[1] Nguyên đơn ông Huỳnh Văn T trình bày:

Ngày 02/01/2018 ông vào Công ty TNHH D (sau đây gọi tắt là: Công ty) làm việc, hai bên ký hợp đồng thử việc số 000021 ngày 02/01/2018 với thời gian thử việc 02 tháng, mức lương 10.000.000 đồng/tháng, và đính kèm phụ lục hợp đồng lao động trong đó phụ cấp chức vụ là 7.711.200 đồng, lương KPI là 7.711.200 đồng, trợ cấp khác là 13.133.600 đồng.

Hết thời gian thử việc hai bên ký hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng, bắt đầu từ ngày 02/03/2018 đến ngày 02/03/2019, thời gian làm việc từ 08 giờ sáng đến 17 giờ chiều (từ thứ 02 đến thứ 7), trong đó có thời gian nghỉ trưa 01 tiếng, mức lương chính 10.000.000 đồng/tháng và ký kèm theo phụ lục hợp đồng cùng ngày 02/03/2018. Trong phụ lục hợp đồng gồm các khoản: phụ cấp chức vụ, lương KPI và trợ cấp khác, tổng cộng là 35.360.000 đồng. Tổng cộng mức lương trên hợp đồng và phụ lục hợp đồng là 45.360.000 đồng.

Đầu tháng 07/2018 Công ty đề nghị điều chỉnh hợp đồng lao động và yêu cầu ông ký phụ lục hợp đồng lao động mới với nhiều điều khoản thay đổi, mang tính áp đặt và không thương thảo trước với ông nên ông không đồng ý.

Do không đạt được thỏa thuận về việc ký lại phụ lục hợp đồng lao động cùng với bất đồng quan điểm về nghiệm thu chương trình bảng hiệu tại Vũng Tàu nên Công ty dừng hợp tác và ngừng tất cả các công việc của ông tại Công ty và tiến hành đàm phán chấm dứt hợp đồng lao động với ông vào ngày 27/07/2018 nhưng hai bên không đạt được thỏa thuận.

Đến ngày 10/08/2018 Công ty họp và ra quyết định xử lý kỷ luật lao động số 26/2018/QĐ-ADC bằng hình thức điều chuyển chức danh từ "Giám đốc kinh doanh Nội Địa" xuống "Quản lý Giám sát khu vực Bắc Trung Bộ".

Ngày 11/08/2018 Công ty gửi ông Lệnh công tác số 68/2018/TB-ADC-HR với nội dung đề nghị Giám đốc kinh doanh đi nghiên cứu thị trường phía Bắc từ Huế đến Cát Bà từ ngày 12/08 đến ngày 31/08/2018. Do ngày công tác quá gấp, rơi vào ngày chủ nhật, nội dung mâu thuẫn nên ông có phản hồi đến Ban Giám Đốc Công ty qua email và sau đó có gửi đơn khiếu nại nhưng Công ty không giải quyết.

Ngày 22/08/2018 Công ty gửi thông báo số 78/2018/TB-ADC-HR mời ông họp xử lý kỷ luật do vi phạm lệnh điều động công tác vào lúc 09 giờ 00 phút ngày 28/08/2018, ông đến nhưng Công ty không tổ chức họp. Đến ngày 17/09/2018

Công ty ra quyết định số 27/2018/QĐ-ADC xử lý kỷ luật ông vi phạm lệnh công tác với hình thức kỷ luật là Cảnh cáo toàn Công ty bằng văn bản và kéo dài thời hạn nâng lương 06 tháng.

Ngày 05/09/2018 ông đến Công ty làm việc như mọi ngày nhưng bảo vệ không cho ông vào với lý do theo chỉ đạo của Tổng Giám Đốc Công ty. Cùng ngày ông có đơn trình báo gửi đến Công ty qua đường bưu điện, qua email và tin nhắn điện thoại cho chị H (Tổng giám đốc) và chị L1 (phó tổng giám đốc) nhưng không phản hồi. Những ngày tiếp theo, từ ngày 06/09 đến ngày 08/09/2018 ông cũng đến Công ty làm việc nhưng bảo vệ không cho vào. Từ ngày 09/09/2018 thì ông không đến Công ty làm việc nữa.

Ngày 15/09/2018 Công ty có thông báo số 80/2018/TB-ADC-HR mời ông họp xử lý kỷ luật nghỉ không phép vào lúc 09 giờ 00 phút ngày 22/09/2018, ông đến nhưng Công ty không tổ chức họp, bắt ông ngồi đợi trước cổng công ty 50 phút. Sau đó Công ty có gửi thông báo mời ông vào ngày khác nhưng ông không đến do ông cho rằng Công ty đang làm khó ông, và cũng chưa chắc chắn những lần mời sau Công ty sẽ tổ chức họp, do đó ông không đến.

Ngày 26/10/2018 Công ty ra quyết định xử lý kỷ luật lao động nghỉ không phép bằng hình thức "Sa thải". Đến ngày 16/11/2018 thì ông nhận được quyết định sa thải qua đường bưu điện.

Do Công ty xử lý kỷ luật trái với quy định của pháp luật, nên ông yêu cầu Công ty phải bồi thường và giải quyết cho ông các vấn đề sau:

1) Yêu cầu Công ty hủy quyết định xử lý kỷ luật số 26/2018/QĐ-ADC ngày 10/08/2018 về việc xử kỷ luật giáng chức.

2) Yêu cầu Công ty hủy quyết định xử lý kỷ luật số 27/2018/QĐ-ADC ngày 17/09/2018 về việc xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương và cảnh cáo toàn Công ty bằng văn bản.

3) Yêu cầu Công ty hủy quyết định về việc xử lý kỷ luật sa thải ngày 26/10/2018.

4) Yêu cầu bồi thường các khoản tiền do xử lý kỷ luật sa thải trái pháp luật, gồm:

- Tiền lương những ngày không được làm việc, tính từ ngày 05/09/2018 đến ngày Tòa án đưa vụ án ra xét xử (tạm tính đến ngày 02/10/2019) là 589.680.000 đồng.

- Tiền phép năm đến ngày 31/08/2018 (06 ngày) là 11.340.000 đồng.

- Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp là 94.244.585 đồng (từ tháng 09/2018 đến tháng 10/2019).

- Bồi thường 02 tháng tiền lương là 90.720.000 đồng.

Tổng cộng: 785.984.585đ (bảy trăm tám mươi lăm triệu chín trăm tám mươi bốn nghìn năm trăm tám mươi lăm đồng).

5) Yêu cầu nhận ông Huỳnh Văn T trở lại làm việc với chức danh Giám đốc Kinh Doanh.

6) Yêu cầu chốt sổ và trả sổ bảo hiểm xã hội.

7) Yêu cầu Công ty phải thông báo công khai việc hủy bỏ 03 quyết định xử lý kỷ luật nêu trên.

[2] Bị đơn Công ty TNHH D, nay là Công ty Cổ phần A (sau đây gọi tắt là: Công ty) do ông Nguyễn Thành T1 là đại diện theo ủy quyền trình bày:

Ông xác nhận Công ty có nhận ông T vào làm việc, hai bên ký hợp đồng lao động thử việc 02 tháng và phụ lục hợp đồng đúng như ông T trình bày. Hết thời gian thử việc, mặc dù Công ty biết ông T chưa đủ năng lực để đảm nhận công việc nhưng Công ty vẫn tạo điều kiện cho ông T, nên đến ngày 02/03/2018 hai bên ký hợp đồng lao động chính thức với thời gian là 12 tháng, chức danh: Giám đốc kinh doanh nội địa, mức lương chính 10.000.000 đồng/tháng và theo chính sách thưởng kinh doanh của Công ty (chính sách thưởng bộ phận kinh doanh). Tuy nhiên trong 06 tháng tiếp theo, do Công ty chưa sản xuất được nhiều hàng nên chủ yếu Giám đốc kinh doanh làm những công việc khảo sát thị trường, các chương trình trách nhiệm xã hội và các chương trình chuẩn hóa xây dựng hệ thống.

Trong thời gian làm việc tại Công ty, ông T thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ được giao, nhiều lần vi phạm kỷ luật lao động, cụ thể: không tuân thủ quy trình báo cáo của Công ty, quyết định vượt thẩm quyền (tự ý thông báo với Sở Giá dục và Đào tạo Kiên Giang, tự ý trao đổi, thông báo với Sở về 202 suất học bổng và cam kết tài trợ đến hết lớp 12), tự ý đuổi việc nhân viên Công ty (ông Phạm Ngọc Trung), xúc phạm đe dọa cấp dưới, chậm trễ trong triển khai lắp đặt bảng quảng cáo của Công ty tại các tỉnh, không tuân thủ lệnh điều chuyển vị trí làm việc, không cung cấp máy tính cho IT cài lại wifi để làm việc, tự ý niêm phong máy tính Công ty, không cung cấp mật khẩu máy tính, không gửi kế hoạch hành đồng bộ phận, không thực hiện công việc được giao, gian lận chi phí công tác tiếp khách, chiếm đoạt tiền Công ty 50 triệu đồng không trả (mặc dù Công ty đã đòi nhiều lần), không chấp hành lệnh điều động công tác, tự động xông vào phòng kinh doanh yêu cầu cung cấp báo giá, tự ý sao chụp tài liệu Công ty, có thái độ xấc xược hỗn láo với lãnh đạo Công ty, không làm việc mà ra phòng bảo vệ ngồi chơi điện thoại, ghi âm các cuộc gọi làm việc với khách hàng, nhiều lần gây rối trật tự trong Công ty. Do đó ngày 10/08/2019 Công ty đã xử lý kỷ luật ông T với hình thức giáng chức từ vị trí "Giám đốc Kinh doanh Nội địa" sang làm "Quản lý giám sát khu vực bắc trung bộ" (quyết định số 26/2018/QĐ-ADC ngày 10/08/2018), lần xử lý kỷ luật này có sự tham dự của ông Thông. Tuy nhiên sau đó Công ty nhận được khiếu nại của ông T về việc giáng chức nên Công ty đã xem xét và ra thông báo vẫn giữ nguyên chức danh cũ (có văn bản).

Theo yêu cầu công việc ngày 11/08/2019 Công ty điều động ông T đi công tác khảo sát thị trường miền bắc nhưng ông T không chấp hành lệnh điều động nên đến ngày 17/09/2018 Công ty đã ra quyết định số 27/2018/QĐ-ADC ngày 17/09/2018 về việc xử lý kỷ luật ông T với hình thức cảnh cáo toàn công ty bằng văn bản và kéo dài thời hạn nâng lương 06 tháng. Lần xử lý kỷ luật này vắng mặt ông T do Công ty đã nhiều lần gửi thông báo mời ông T (Thông báo lần 1 số 78/2018/TB-ADC-HR ngày 22/08/2018, mời họp lúc 09 giờ 00 phút ngày 28/08/2018; Thông báo lần 2 số 75/2018/TB-ADC-HR ngày 28/08/2018, mời họp lúc 09 giờ 00 phút ngày 04/09/2018; Thông báo lần 3 số 84/2018/TB-ADC-HR

ngày 06/09/2018, mời họp lúc 10 giờ 00 phút ngày 11/09/2018) nhưng ông T không có mặt.

Công ty xét thấy ông T không đáp ứng năng lực cũng như không phù hợp với Công ty, nên Công ty đã thỏa thuận với ông T về việc chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng không đạt được thỏa thuận do đó Công ty vẫn tiếp tục để ông T làm việc.

Để làm tốt công việc của Giám đốc kinh doanh nội địa đòi hỏi ông T phải hiểu được đặc tính sản phẩm và mặt hàng của Công ty nên Công ty chuyển ông T xuống xưởng để tìm hiểu sản phẩm. Tuy nhiên trong thời gian này ông T không chịu làm việc mà lại tiếp tục ra phòng bảo vệ ngồi không, ngồi trong giờ làm việc lại bấm điện thoại và chơi chứng khoán, sự việc này chỉ có nhân viên khác chứng kiến chứ Công ty không lập biên bản.

Sau nghỉ lễ ngày 02/09/2018, từ ngày 04/9/2018 đến ngày 15/09/2018 Công ty không thấy ông T đến làm việc mà không có lý do nên Công ty dự kiến tổ chức họp xử lý kỷ luật sa thải ông T vì ông T đã vi phạm nội quy lao động. Công ty có thông báo và mời ông T đến tham dự lúc 09 giờ ngày 22/09/2018, tuy nhiên do Tổng giám đốc bận họp đột xuất không tham dự được nên hoãn lại và thông báo dời lại vào lúc 10 giờ ngày 27/09/2018 nhưng đến ngày này ông T không có mặt nên Hội đồng xử lý kỷ luật hoãn phiên họp xử lý kỷ luật ông Thông. Tiếp đến ngày 12/10/2018 Công ty ra thông báo mời ông ông tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lúc 10 giờ ngày 19/10/2018 nhưng ông T vẫn không có mặt nên phải hoãn và ra thông báo gửi mời ông T tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lúc 10 giờ ngày 26/10/2018 nhưng ông T vẫn không có mặt, lần này Công ty xét thấy đã 03 lần mời ông T nhưng ông T cố tình không có mặt nên Công ty đã họp và lập biên bản xử lý kỷ luật ông T với hình thức Sa thải, đồng thời ra quyết định xử lý kỷ luật Sa thải ngày 26/10/2018.

Do đó, qua các yêu cầu của ông T, Công ty xét thấy không có căn cứ nên Công ty không đồng ý. Hiện tại Công ty đã làm thủ tục chốt sổ bảo hiểm cho ông T theo hợp đồng lao động từ tháng 03/2018 đến hết tháng 08/2018, Công ty sẽ tiến hành trả sổ bảo hiểm cho ông T. Đối với số tiền ông T còn nợ tạm ứng của Công ty 50.000.000đ (năm mươi triệu đồng) thì Công ty sẽ yêu cầu ông T trả riêng mà không yêu cầu Tòa án giải quyết trong vụ án này.

Vụ án được Tòa án tiến hành hòa giải nhưng không thành. Do đó, Tòa án đưa vụ án ra xét xử theo quy định của pháp luật.

Tại phiên tòa sơ thẩm:

* Nguyên đơn bổ sung thêm ý kiến; thay đổi, bổ sung các yêu cầu khởi kiện, cụ thể như sau:

+ Bổ sung yêu cầu bồi thường tiền lương cho những ngày không báo trước (30 ngày) do xử lý kỷ luật sa thải trái pháp luật.

+ Thay đổi mức lương yêu cầu bồi thường từ 45.360.000 đồng/tháng (gồm mức lương chính là 10.000.000 đồng/tháng, phụ cấp chức vụ là 9.072.000 đồng/tháng, các khoản trợ cấp khác là 17.216.000 đồng/tháng, mức thưởng KPI là 9.072.000 đồng/tháng) lên 71.648.000 đồng/tháng, do mức thưởng KPI theo

“chính sách bộ phận kinh doanh” ngày 02/03/2018 của Công ty cung cấp là 35.360.000 đồng/tháng, do đó tổng tiền lương mỗi tháng là 71.648.000 đồng.

Các căn cứ để tính tiền lương yêu cầu Công ty bồi thường, bao gồm tiền lương theo hợp đồng lao động (10.000.000 đồng/tháng), chính sách bộ phận kinh doanh ngày 02/03/2018 (mức thưởng KPI của Giám đốc kinh doanh là 35.360.000 đồng/tháng), phiếu lương tháng 04/2018 và bảng lương tháng 08/2018 (trong đó phụ cấp chức vụ là 9.072.000 đồng/tháng, các khoản trợ cấp khác là 17.216.000 đồng/tháng).

+ Bổ sung yêu cầu bồi thường tiền lương do không nhận trở lại làm việc (02 tháng lương), tương đương với số tiền là 143.296.000 đồng.

+ Bổ sung yêu cầu Công ty thanh toán bù tiền lương từ tháng 03/2018 đến tháng 08/2018, mỗi tháng thiếu 26.288.000 đồng x 06 tháng = 157.728.000 đồng (do trong thời gian làm việc, mức thưởng KPI ông nhận được là 9.072.000 đồng/tháng, nhưng mức thưởng KPI theo “chính sách bộ phận kinh doanh” ngày 02/03/2018 của Công ty cung cấp là 35.360.000 đồng/tháng).

+ Thay đổi yêu cầu thanh toán tiền phép năm từ 06 ngày tăng lên 08 ngày (tính cả thời gian thử việc đến hết ngày 31/08/2018 là 08 tháng, tương đương với 08 ngày phép năm) là 22.045.538 đồng.

Còn các yêu cầu khác nguyên đơn vẫn giữ nguyên.

Như vậy, các yêu cầu theo đơn khởi kiện cùng với các yêu cầu được bổ sung, thay đổi tại Tòa. Nguyên đơn yêu cầu Tòa án giải quyết, buộc Công ty phải bồi thường và giải quyết cho ông các vấn đề sau:

1) Yêu cầu Công ty hủy quyết định xử lý kỷ luật số 26/2018/QĐ-ADC ngày 10/08/2018 về việc xử kỷ luật giáng chức.

2) Yêu cầu Công ty hủy quyết định xử lý kỷ luật số 27/2018/QĐ-ADC ngày 17/09/2018 về việc xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương và cảnh cáo toàn Công ty bằng văn bản.

3) Yêu cầu Công ty hủy quyết định về việc xử lý kỷ luật sa thải ngày 26/10/2018.

4) Yêu cầu bồi thường các khoản tiền do xử lý kỷ luật sa thải trái pháp luật, gồm:

- Tiền lương những ngày không được làm việc, tính từ ngày 05/09/2018 đến ngày Tòa án đưa vụ án ra xét xử (ngày 21/11/2019) là 14 tháng 18 ngày, tương đương với số tiền: 1.052.372.000 đồng.

- Tiền bảo hiểm xã hội từ ngày 05/09/2018 đến ngày 21/11/2019 là: 74.725.000 đồng.

- Tiền bảo hiểm y tế từ ngày 05/09/2018 đến ngày 21/11/2019 là 12.810.000 đồng.

- Tiền bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 05/09/2018 đến ngày 21/11/2019 là 10.523.725 đồng.

- Tiền bồi thường 02 tháng tiền lương là 143.296.000 đồng.

- Bồi thường tiền lương cho những ngày không báo trước (30 ngày) là 71.648.000 đồng.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do không nhận người lao động trở lại làm việc là 143.296.000 đồng.

- Tiền phép năm tính đến ngày 31/08/2018 (08 ngày) là 22.045.538 đồng.

- Thanh toán bù tiền lương từ tháng 03/2018 đến tháng 08/2018 là 157.728.000 đồng.

Tổng cộng là 1.688.444.725đ (một tỷ sáu trăm tám mươi tám triệu bảy trăm hai mươi lăm đồng)

5) Nhận ông T trở lại làm việc với chức danh Giám đốc kinh doanh nội địa.

6) Yêu cầu chốt sổ và trả sổ bảo hiểm xã hội.

7) Yêu cầu Công ty phải thông báo công khai việc hủy bỏ 03 quyết định xử lý kỷ luật nêu trên.

* Ông T1 đại diện bị đơn trình bày bổ sung: Đối với phụ lục hợp đồng nguyên đơn cung cấp tại Tòa, do tại thời điểm ông được Công ty ủy quyền và tiếp nhận hồ sơ nhân sự của ông T có tại Công ty để tham gia tố tụng thì ông không tìm thấy có phụ lục hợp đồng. Sau khi ông được kiểm tra, tiếp cận các chứng cứ bổ sung, ông xác định phụ lục hợp đồng nguyên đơn cung cấp là đúng của Công ty ban hành. Trên phụ lục hợp đồng gồm có trợ cấp là 26.288.000 đồng/tháng và lương hiệu quả công việc (KPI) là 9.072.000 đồng/tháng. Trong đó, lương hiệu quả công việc hay còn gọi là mức thưởng hiệu quả công việc, thực chất là mức thưởng kết quả sản xuất kinh doanh hàng năm, nhưng theo chính sách của Công ty là tính thưởng dựa trên kết quả công việc hàng tháng. Còn trợ cấp ghi trên phụ lục hợp đồng (hay còn gọi là các khoản trợ cấp khác) là cách gọi chung chung, tổng thể, trong đó bao gồm các khoản chi tiết như: trợ cấp tiền cơm trưa, xăng xe, điện thoại, hỗ trợ nuôi con nhỏ, và các khoản hỗ trợ, trợ cấp khác không liên quan đến thực hiện công việc hoặc chức danh trong hợp đồng lao động. Các khoản ghi trên phụ lục hợp đồng lao động (lương hiệu quả công việc và trợ cấp) không phải là phụ cấp lương. Đối với phần phụ cấp chức vụ của ông T không được quy định trong hợp đồng lao động và phụ lục hợp đồng, không quy định trong chính sách bộ phận kinh doanh, do phụ cấp chức vụ là khoản phụ cấp không thường xuyên, tháng nào công việc nhiều thì Công ty mới chi phí hỗ trợ thêm cho ông Thông. Nay ông đồng ý hủy quyết định xử lý kỷ luật số 26/2018/QĐ-ADC ngày 10/08/2018 về việc xử kỷ luật giáng chức, đồng ý chốt sổ và trả sổ bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn, nhưng chốt và trả sổ đến hết tháng 08/2018. Còn các yêu cầu khác của nguyên đơn, ông không đồng ý, vì không có cơ sở nên ông vẫn giữ nguyên ý kiến.

* Ý kiến của Luật sư Nguyễn Thế V: Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, bởi lẽ:

- Thứ nhất: Đối với yêu cầu hủy quyết định xử lý kỷ luật số 26/2018/QĐ-ADC ngày 10/08/2018 về việc xử kỷ luật giáng chức. Do tại phiên tòa, đại diện bị đơn đồng ý hủy, tuy nhiên nguyên đơn yêu cầu bị đơn phải ban hành quyết định

hủy bỏ quyết định số 26/2018/QĐ-ADC ngày 10/08/2018 và thông báo công khai như hình thức đã công bố quyết định kỷ luật và phải gửi quyết định hủy bỏ đó cho nguyên đơn.

- Thứ hai: Đối với quyết định xử lý kỷ luật số 27/2018/QĐ-ADC ngày 17/09/2018 về việc xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương và cảnh cáo toàn Công ty bằng văn bản. Là không đúng về mặt thủ tục, không đúng về mặt nội dung và không đúng về mặt áp dụng điều khoản trong Nội quy lao động. Về mặt thủ tục, Công ty mời tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động chưa đủ 03 lần. Về mặt nội dung: Công ty áp dụng nhiều hình thức xử lý kỷ luật đối với một hành vi vi phạm, mặt khác từ ngày 10/08/2018 Công ty đã họp và ban hành quyết định số 26/2018/QĐ-ADC điều chuyển ông T sang chức danh Quản lý giám sát bán hàng khu vực Bắc Trung Bộ, điều này có nghĩa là ông T không còn là Giám đốc kinh doanh nội địa từ ngày 10/08/2018, vì vậy lệnh công tác số 68/2018/TB-ADC-HR ngày 11/08/2018 đề nghị Giám đốc kinh doanh đi nghiên cứu thị trường từ Cát Bà đến Huế từ ngày 12/08/2018 là không có hiệu lực đối với ông Thông. Về mặt áp dụng điều khoản trong nội quy lao động: Công ty căn cứ vào khoản 3 Điều 48 Nội quy lao động để xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương và cảnh cáo bằng văn bản, tuy nhiên khoản 3 Điều 48 Nội quy lao động không có quy định hành vi này.

- Thứ 3: Đối với quyết định xử lý kỷ luật sa thải ngày 26/10/2018 của Công ty đối với ông T là không đúng pháp luật, cụ thể:

+ Không đúng về mặt thủ tục: Tại thông báo số 80/2018/TB-ADC-HR ngày 22/09/2018, Công ty nêu lý do ông T không có xác nhận cuộc họp nên Tổng Giám đốc không có mặt tại Công ty là vi phạm về mặt trình tự xử lý kỷ luật lao động. Vì Công ty là người sử dụng lao động chủ động mời Ban chấp hành Công đoàn và người lao động tham dự cuộc họp, khi đại diện Công đoàn hoặc người lao động vắng mặt thì mới không tiến hành cuộc họp và gửi thông báo họp vào lần tiếp theo. Không có quy định không tổ chức họp vì lý do vắng mặt người sử dụng lao động, vì người sử dụng lao động là bên chủ động mời. Mặt khác, Công ty phải gửi thông báo đủ 03 lần đến các thành phần tham dự không tính các lần hoãn, hủy. Công ty đã hủy cuộc họp ngày 22/09/2018; ngày 27/09/2018 và ngày 19/10/2018 nên việc họp xử lý kỷ luật vào ngày 26/10/2018 là không đúng về mặt trình tự vì chưa đủ 03 lần thông báo.

+ Không đúng về mặt nội dung: Vì ông T không tự ý bỏ việc từ ngày 05/09/2018 đến ngày 08/09/2018 mà theo đoạn ghi âm, ghi hình là do Bảo vệ không cho ông T vào Công ty, sự việc được ông T gửi đơn trình báo đến Công ty nhưng không được phản hồi.

+ Áp dụng không đúng điều khoản trong Nội quy lao động: Trong quyết định ngày 26/10/2018 xử lý kỷ luật sa thải, Công ty có thể hiện hành vi vi phạm của ông T là nghỉ phép không đúng quy định, hành vi này không được quy định trong Nội quy lao động. Nội quy lao động chỉ có hành vi tự ý bỏ việc. Công ty căn cứ khoản 9 Điều 42 Nội quy lao động để xử lý sa thải là không đúng vì Điều 42 quy định về bảo mật hồ sơ tài liệu.

- Thứ 4: Công ty đóng cổng từ ngày 05/09 đến ngày 08/09/2018 không cho ông

T vào làm việc là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nên phải có nghĩa vụ thực hiện theo quy định tại Điều 42 Bộ luật lao động, cụ thể: Phải nhận người lao động trở lại làm việc; phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc (từ ngày 05/09/2018 đến ngày Tòa án đưa vụ án ra xét xử là ngày 21/11/2019); phải bồi thường 02 tháng tiền lương; phải bồi thường tiền lương cho những ngày không không báo trước; và bồi thường 02 tháng tiền lương do Công ty không đồng ý nhận ông T trở lại làm việc. Tương đương với số tiền như ông T yêu cầu ở trên.

Các căn cứ để tính tiền lương yêu cầu Công ty bồi thường, bao gồm tiền lương theo hợp đồng lao động (10.000.000 đồng/tháng), chính sách bộ phận kinh doanh ngày 02/03/2018 (mức thưởng KPI của Giám đốc kinh doanh là 35.360.000 đồng/tháng), phiếu lương tháng 04/2018 và bảng lương tháng 08/2018 (trong đó phụ cấp chức vụ là 9.072.000 đồng/tháng, các khoản trợ cấp khác là 17.216.000 đồng/tháng).

- Thứ 5: Về thanh toán tiền phép năm. Theo quy định tại khoản 2 Điều 6 Nghị định số 45/2013/NĐ-CP ngày 10/05/2013 và Điều 114 Bộ Luật lao động được thanh toán tiền phép năm tương đương với số ngày chưa nghỉ phép. Do từ khi vào công ty làm việc đến trước khi ông T bị sa thải (kể cả thời gian thử việc là từ ngày 02/01/2018 đến ngày 31/08/2019) là 08 tháng tương đương với 08 ngày phép, nhưng ông T chưa nghỉ ngày nào.

- Thứ 6: Đối với yêu cầu Công ty thanh toán tiền lương còn thiếu từ tháng 03/2018 đến tháng 08/2018. Vì theo "chính sách bộ phận kinh doanh" ngày 02/03/2018 của Công ty cung cấp thì mức thưởng KPI của ông T là 35.360.000 đồng/tháng, trong khi đó mức thưởng KPI mà ông T nhận được từ tháng 03/2018 đến tháng 08/2018 là 9.072.000 đồng/tháng. Như vậy, mỗi tháng Công ty đã trả thiếu cho ông T là 26.288.000 đồng x 06 tháng = 157.728.000 đồng.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 21/2019/LĐ-ST ngày 27 tháng 11 năm 2019 của Tòa án nhân dân quận B đã quyết định:

Căn cứ Điều 5; Khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; khoản 1,3 Điều 36; điểm a khoản 1 Điều 39; khoản 1 Điều 188; khoản 1 điều 244; Điều 266; Điều 271; và khoản 1 Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ khoản 1 Điều 36; Điều 42; Điều 90; Điều 123; Điều 124; Điều 125; Điều 126; khoản 3 Điều 128; Điều 200; Điều 201; khoản 2 Điều 202 Bộ luật lao động năm 2012;

Căn cứ Điểm a khoản 1; khoản 3 Điều 2; khoản 2 Điều 3; khoản 1 Điều 19; khoản 2 Điều 21 Luật bảo hiểm xã hội năm 2014;

Căn cứ khoản 1 Điều 2; Điều 12; Điều 13 Luật Bảo hiểm y tế năm 2008, sửa đổi, bổ sung năm 2014;

Căn cứ khoản 4 Điều 3; khoản 1 khoản 3 Điều 43; khoản 1 khoản 2 Điều 44; khoản 1 Điều 57 Luật Việc làm năm 2013;

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12; khoản 4 Điều 26 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 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;

Căn cứ vào Luật Thi hành án Dân sự năm 2008; Luật sửa đổi bổ sung một số điều của Luật thi hành án dân sự năm 2014.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Huỳnh Văn T.

2. Hủy Quyết định (không số) về việc xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải ngày 26/10/2018 và các quyết định số 26/2018/QĐ-ADC ngày 10/08/2018, số 27/2018/QĐ-ADC ngày 17/09/2018 về việc xử lý kỷ luật của Công ty TNHH D (nay là: Công ty Cổ phần A). Đồng thời Công ty phải thông báo đến người lao động trong phạm vi Công ty biết về việc hủy các quyết định này.

3. Hợp đồng lao động số NV0200/HĐLĐ/2018 ngày 02/03/2018 giữa ông Huỳnh Văn T và Công ty TNHH D (nay là: Công ty Cổ phần A) hết hạn vào ngày 02/03/2019.

4. Công ty TNHH D (nay là: Công ty Cổ phần A) phải bồi thường cho ông Huỳnh Văn T tổng số tiền 80.000.000 đồng (tám mươi triệu đồng), trong đó bao gồm:

+ Bồi thường tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 02/09/2018 cho đến ngày hết hạn hợp đồng lao động 02/03/2019 là: 60.000.000 đồng (sáu mươi triệu đồng).

+ Bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 20.000.000 đồng (hai mươi triệu đồng).

5. Công ty TNHH D (nay là: Công ty Cổ phần A) phải thực hiện việc đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông Huỳnh Văn T trong thời gian ông Huỳnh Văn T không được làm việc từ ngày 02/09/2018 đến ngày 02/03/2019 theo mức lương đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động số NV0200/HĐLĐ/2018 ngày 02/03/2018; chốt sổ bảo hiểm xã hội và trả sổ bảo hiểm xã hội cho ông Huỳnh Văn T.

6. Không chấp nhận các yêu cầu của nguyên đơn ông Huỳnh Văn T:

6.1. Không chấp nhận yêu cầu bồi thường theo tiền lương thực lãnh (71.648.000 đồng/tháng) với thời hạn tính đến ngày Tòa án đưa vụ án ra xét xử.

6.2. Không chấp nhận yêu cầu thanh toán tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp với số tiền là 98.058.725 đồng.

6.3. Không chấp nhận yêu cầu bồi thường tiền lương những ngày không báo trước (30 ngày) với số tiền là 71.648.000 đồng.

6.4. Không chấp nhận yêu cầu Công ty nhận ông T trở lại làm việc với chức danh Giám đốc Kinh doanh nội địa.

6.5. Không chấp nhận yêu cầu bồi thường 02 tháng tiền lương do không nhận trở lại làm việc với số tiền là 143.296.000 đồng.

7. Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu của ông Huỳnh Văn T về việc yêu cầu Công ty TNHH D (nay là: Công ty Cổ phần A) thanh toán tiền phép năm (08 ngày) với số tiền 22.045.538 đồng.

8. Không xem xét đối với yêu cầu của ông Huỳnh Văn T về việc yêu cầu Công ty TNHH D (nay là: Công ty Cổ phần A) thanh toán bù tiền lương từ tháng 03/2018 đến tháng 08/2018 với số tiền là 157.728.000 đồng.

9. Kể từ khi có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án mà người phải thi hành án chưa thanh toán đủ số tiền nêu trên thì hàng tháng người phải thi hành án còn phải chịu thêm khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất theo quy định tại Điều 357, Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015 tương ứng với thời gian chưa thi hành án.

10. Về án phí: Công ty TNHH D (nay là: Công ty Cổ phần A) chịu 2.700.000 đồng án phí lao động sơ thẩm. Ông Huỳnh Văn T thuộc trường hợp miễn nộp án phí theo quy định đối với các yêu cầu của ông T không được chấp nhận. Hoàn trả cho ông Huỳnh Văn T số tiền tạm ứng án phí là 300.000 (Ba trăm nghìn) đồng theo biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2019/0018807 ngày 14 tháng 08 năm 2019 của Chi cục Thi hành án dân sự quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

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

Sau khi xét xử sơ thẩm, ngày 10/12/2019 nguyên đơn có đơn kháng cáo không đồng ý quyết định của bản án sơ thẩm bởi các lý do sau:

1/ Tòa án cấp sơ thẩm vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng không bảo đảm việc công khai chứng cứ và thủ tục tranh luận tại phiên tòa.

2/ Bản án sơ thẩm không phản ánh trung thực sự thật khách quan của vụ án, đánh giá chứng cứ có liên quan không đầy đủ, không tiến hành hòa giải tranh chấp trước khi đưa vụ án ra xét xử. Với những vi phạm trên; đề nghị giải quyết lại vụ án theo các nội dung sau:

+ Yêu cầu Công ty TNHH D (nay là Công ty Cổ phần A) phải hủy bỏ quyết định số 26/2018/QĐADC ngày 10/8/2018 xử lý kỷ luật giáng chức.

+ Yêu cầu Công ty hủy bỏ quyết định số 27/2018/QĐADC ngày 17/9/2018 xử lý kỷ luật kéo dài thời gian nâng lương và cảnh cáo bằng văn bản.

+ Yêu cầu Công ty hủy bỏ quyết định ngày 26/10/2018 về việc xử lý kỷ luật sa thải đối với nguyên đơn và bị đơn phải bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 1.688.444.725 (Một tỷ sáu trăm tám mươi tám triệu bốn trăm bốn mươi bốn nghìn bảy trăm hai mươi lăm) đồng.

Ngày 12/12/2019; bị đơn Công ty Cổ phần A do ông Nguyễn Thanh T1 là người đại diện theo ủy quyền có đơn kháng cáo không đồng ý quyết định của bản án sơ thẩm, cho rằng: Công ty tiến hành xử lý kỷ luật lao động đối với ông Huỳnh Văn T là đúng vì ông T đã vi phạm nội quy, Công ty tiến hành triệu tập xử lý kỷ luật lao động nhiều lần (03 lần hợp lệ) nhưng ông T đều vắng mặt. Xin được xem xét lại quyết định Công ty đã ban hành.

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn vẫn giữa nguyên yêu cầu kháng cáo cho rằng bị đơn đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với nguyên đơn; nếu bị đơn chấp nhận bồi thường thiệt hại ngay tại phiên tòa thì nguyên đơn đồng ý nhận số tiền bồi thường 490.000.000 đồng.

Cũng tại phiên tòa phúc thẩm người đại diện theo ủy quyền của bị đơn xin rút lại yêu cầu kháng cáo, chấp nhận mức bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật như Tòa án cấp sơ thẩm đã tuyên. Ngoài ra, Công ty còn tự nguyện hỗ trợ thêm cho nguyên đơn số tiền 50.000.000 (Năm mươi triệu) đồng. Đề nghị cấp phúc thẩm ghi nhận.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa phát biểu ý kiến của Viện kiểm sát về việc chấp hành pháp luật Tố tụng dân sự trong quy định giải quyết vụ án tại giai đoạn phúc thẩm như sau:

- Về tố tụng: Thẩm phán, các thành viên Hội đồng xét xử; thư ký Tòa án và các đương sự trong vụ án đã chấp hành đầy đủ quy định của pháp luật về tố tụng dân sự.

- Về nội dung: Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm giải quyết vụ án theo hướng:

+ Đình chỉ xét xử phúc thẩm đối với yêu cầu kháng cáo của bị đơn do đã được người đại diện theo ủy quyền rút kháng cáo tại phiên tòa.

+ Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn – ông Huỳnh Văn T. Giữ nguyên các phần quyết định khác của bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu hồ sơ phúc thẩm vụ án được thẩm tra công khai tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa. Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận định:

I/ Về thủ tục tố tụng:

1/ Đơn kháng cáo của nguyên đơn, của bị đơn làm trong thời hạn luật định; phù hợp với các quy định tại Điều 244; Điều 245 Bộ luật Tố tụng dân sự; đương sự có kháng cáo đã nộp tiền tạm ứng án phí theo quy định là hợp lệ nên được chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm.

2/ Tại phiên tòa phúc thẩm bị đơn đã tự nguyện rút lại yêu cầu kháng cáo, đồng ý với quyết định của bản án sơ thẩm. Xét việc rút đơn kháng cáo của bị đơn là tự nguyện, không bị ép buộc, Hội đồng xét xử quyết định đình chỉ xét xử phúc thẩm đối với yêu cầu kháng cáo đã được rút của bị đơn.

II/ Về nội dung giải quyết phúc thẩm vụ án:

[1] Xem xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn – ông Huỳnh Văn T, Hội đồng xét xử phúc thẩm xét thấy:

Quá trình xử lý kỷ luật lao động theo hình thức "sa thải" bị đơn – Công ty TNHH D (nay là Công ty Cổ phần A) đã không tuân thủ đúng trình tự, thủ tục về thời gian thông báo để xử lý kỷ luật lao động dẫn đến việc Công ty ban hành quyết định (không số) ngày 26/10/2018 về việc xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa

thải đối với người lao động là ông Huỳnh Văn T không đúng với quy định của pháp luật về lao động; vì lý do này khi giải quyết tranh chấp lao động theo yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, Tòa án nhân dân quận B, Thành phố Hồ Chí Minh đã căn cứ quy định của pháp luật về lao động tuyên hủy quyết định xử lý kỷ luật sa thải của Công ty TNHH D (nay là Công ty Cổ phần A) đối với ông Huỳnh Văn T; đồng thời buộc bị đơn phải bồi thường thiệt hại cho nguyên đơn do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, bao gồm:

+ Tiền lương trong những ngày không được làm việc (từ ngày 02/9/2018 đến ngày hết hạn của hợp đồng lao động, ngày 02/3/2019) theo mức lương cơ bản của hợp đồng lao động là 60.000.000 (Sáu mươi triệu) đồng.

+ Bồi thường 02 tháng tiền lương (theo mức lương cơ bản) do bị chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 20.000.000 (Hai mươi triệu) đồng.

Tổng hai khoản là 80.000.000 (Tám mươi triệu) đồng.

Việc xử lý tranh chấp do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật của Tòa án cấp sơ thẩm như đã nêu phần trên là có căn cứ, đúng quy định của pháp luật về lao động.

Như việc đánh giá chứng cứ của Tòa án cấp sơ thẩm, việc nguyên đơn ông Huỳnh Văn T kháng cáo yêu cầu giải quyết quyền lợi cho ông từ thời điểm đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đến thời điểm Tòa án giải quyết xong vụ án với mức lương thực nhận theo bảng lương và phụ cấp lương của hợp đồng lao động là không đúng quy định pháp luật, vì thời hạn quy định trong hợp đồng lao động chỉ giới hạn trong thời gian 12 tháng. Nguyên đơn yêu cầu giải quyết quyền lợi cho đến thời điểm Tòa án xét xử phúc thẩm với số tiền 1.688.444.725 (Một tỷ sáu trăm tám mươi tám triệu bốn trăm bốn mươi bốn nghìn bảy trăm hai mươi lăm) đồng là không có căn cứ để chấp nhận, cần giữ nguyên mức bồi thường như Tòa án cấp sơ thẩm đã giải quyết.

[2] Tại phiên tòa phúc thẩm, bị đơn Công ty TNHH D (nay là Công ty Cổ phần A) rút lại yêu cầu kháng cáo và tự nguyện hỗ trợ thêm cho nguyên đơn số tiền 50.000.000 (Năm mươi triệu) đồng. Xét việc hỗ trợ trên là tự nguyện, không trái quy định pháp luật và đạo đức xã hội và có lợi cho nguyên đơn nên được chấp nhận.

[3] Tòa án cấp sơ thẩm không tuyên buộc ông T cùng chịu trách nhiệm liên đới với công ty nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo mức lương cơ bản là 10.000.000 đồng/tháng để ông T được cấp sổ bảo hiểm xã hội theo quy định là thiếu sót, cần bổ sung nội dung này trong phần quyết định của bản án phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ Điều 5; Khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; khoản 1,3 Điều 36; điểm a khoản 1 Điều 39; khoản 1 Điều 188; khoản 1 điều 244; Điều 266; Điều 271; khoản 1 Điều 273 và Điều 309 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ khoản 1 Điều 36; Điều 42; Điều 90; Điều 123; Điều 124; Điều 125; Điều 126; khoản 3 Điều 128; Điều 200; Điều 201; khoản 2 Điều 202 Bộ luật lao động năm 2012;

Căn cứ Điểm a khoản 1; khoản 3 Điều 2; khoản 2 Điều 3; khoản 1 Điều 19; khoản 2 Điều 21 Luật bảo hiểm xã hội năm 2014;

Căn cứ khoản 1 Điều 2; Điều 12; Điều 13 Luật Bảo hiểm y tế năm 2008, sửa đổi, bổ sung năm 2014;

Căn cứ khoản 4 Điều 3; khoản 1 khoản 3 Điều 43; khoản 1 khoản 2 Điều 44; khoản 1 Điều 57 Luật Việc làm năm 2013;

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12; khoản 4 Điều 26 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 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;

Căn cứ vào Luật Thi hành án Dân sự năm 2008; Luật sửa đổi bổ sung một số điều của Luật thi hành án dân sự năm 2014.

Tuyên xử: Sửa một phần bản án lao động sơ thẩm theo hướng:

I/ Đình chỉ xét xử phúc thẩm đối với yêu cầu kháng cáo của bị đơn vì đã được rút tại phiên tòa.

II/ Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn; giữ nguyên quyết định của Bản án lao động sơ thẩm số 21/2019/LĐ-ST ngày 27 tháng 11 năm 2019 của Tòa án nhân dân quận B và có bổ sung như sau:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Huỳnh Văn T.

1.1. Hủy Quyết định (không số) về việc xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải ngày 26/10/2018 và các quyết định số 26/2018/QĐ-ADC ngày 10/08/2018, số 27/2018/QĐ-ADC ngày 17/09/2018 về việc xử lý kỷ luật của Công ty TNHH D (nay là: Công ty Cổ phần A). Đồng thời Công ty phải thông báo đến người lao động trong phạm vi Công ty biết về việc hủy các quyết định này.

1.2. Hợp đồng lao động số NV0200/HĐLĐ/2018 ngày 02/03/2018 giữa ông Huỳnh Văn T và Công ty TNHH D (nay là: Công ty Cổ phần A) hết hạn vào ngày 02/03/2019.

1.3. Công ty TNHH D (nay là: Công ty Cổ phần A) phải bồi thường cho ông Huỳnh Văn T tổng số tiền 80.000.000 (Tám mươi triệu) đồng, trong đó bao gồm:

+ Bồi thường tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 02/09/2018 cho đến ngày hết hạn hợp đồng lao động 02/03/2019 là: 60.000.000 (Sáu mươi triệu) đồng.

+ Bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 20.000.000 (Hai mươi triệu) đồng.

1.4. Công ty TNHH D (nay là: Công ty Cổ phần A) và ông Huỳnh Văn T phải có trách nhiệm liên đới đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông T trong thời gian ông T không được làm việc từ ngày 02/09/2018 đến ngày 02/03/2019 theo mức lương đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động số

NV0200/HĐLĐ/2018 ngày 02/03/2018; chốt sổ bảo hiểm xã hội và trả sổ bảo hiểm xã hội cho ông Thông.

2. Không chấp nhận các yêu cầu của nguyên đơn ông Huỳnh Văn T:

2.1. Không chấp nhận yêu cầu bồi thường theo tiền lương thực lãnh (71.648.000 đồng/tháng) với thời hạn tính đến ngày Tòa án đưa vụ án ra xét xử.

2.2. Không chấp nhận yêu cầu thanh toán tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp với số tiền là 98.058.725 đồng.

2.3. Không chấp nhận yêu cầu bồi thường tiền lương những ngày không báo trước (30 ngày) với số tiền là 71.648.000 đồng.

2.4. Không chấp nhận yêu cầu Công ty nhận ông T trở lại làm việc với chức danh Giám đốc Kinh doanh nội địa.

2.5. Không chấp nhận yêu cầu bồi thường 02 tháng tiền lương do không nhận trở lại làm việc với số tiền là 143.296.000 đồng.

3. Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu của ông Huỳnh Văn T về việc yêu cầu Công ty TNHH D (nay là: Công ty Cổ phần A) thanh toán tiền phép năm (08 ngày) với số tiền 22.045.538 đồng.

4. Không xem xét đối với yêu cầu của ông Huỳnh Văn T về việc yêu cầu Công ty TNHH D (nay là: Công ty Cổ phần A) thanh toán bù tiền lương từ tháng 03/2018 đến tháng 08/2018 với số tiền là 157.728.000 đồng.

5. Ghi nhận sự tự nguyện của bị đơn Công ty TNHH D (nay là Công ty Cổ phần A) hỗ trợ thêm cho nguyên đơn ông Huỳnh Văn T số tiền 50.000.000 đồng. Hai bên tự trao đổi trực tiếp với nhau hoặc thông qua cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

6. Kể từ khi có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án mà người phải thi hành án chưa thanh toán đủ số tiền nêu trên thì hàng tháng người phải thi hành án còn phải chịu thêm khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất theo quy định tại Điều 357, Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015 tương ứng với thời gian chưa thi hành án.

III/ Án phí lao động sơ thẩm:

- Nguyên đơn ông Huỳnh Văn T được miễn nộp toàn bộ. Hoàn trả cho ông T số tiền tạm ứng án phí là 300.000 (Ba trăm nghìn) đồng theo biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2019/0018807 ngày 14 tháng 08 năm 2019 của Chi cục Thi hành án dân sự quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Công ty TNHH D phải chịu án phí lao động sơ thẩm 2.700.000 (Hai triệu bảy trăm nghìn) đồng.

IV/ Án phí lao động phúc thẩm:

- Nguyên đơn được miễn án phí lao động phúc thẩm. Hoàn trả cho ông Huỳnh Văn T số tiền tạm ứng án phí là 300.000 (Ba trăm nghìn) đồng theo biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2019/0064362 ngày 10 tháng 12 năm 2019 của Chi cục Thi hành án dân sự quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Công ty TNHH D (nay là Công ty Cổ phần A) không phải chịu án phí phúc thẩm. Công ty được nhận lại số tiền tạm ứng án phí phúc thẩm là 300.000 (Ba trăm nghìn) đồng theo biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2019/0064473 ngày 12 tháng 12 năm 2019 của Chi cục Thi hành án dân sự quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

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 quy định tại các Điều 6, 7 và 9 Luật Thi hành án dân sự; Thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

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

Nơi nhận:
- Tòa án nhân dân Tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại TP.HCM;
- VKSND cấp cao tại TP.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân TP.HCM;
- Tòa án nhân dân quận B;
- Cục Thi hành dân sự Thành phố Hồ Chí Minh;
- Chi cục Thi hành án dân sự quận B;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

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

Đỗ Giang