

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH LONG AN**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

Bản án số: 07/2016/LĐ-PT

Ngày: 15/12/2016

*V/v: Tranh chấp 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 LONG AN**

Với thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Phạm Phước Thiện

Các Thẩm phán: Ông Trần Văn Quán

Ông Hồ Chí Tâm

Thư ký ghi biên bản phiên tòa: Bà Lê Thị Vui - Công chức Tòa án nhân dân tỉnh Long An.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Long An: Bà Lê Thị Hồng Hạnh – Kiểm sát viên.

Ngày 15 tháng 12 năm 2016, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Long An xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số: 01/2016/TLPT-LĐ ngày 15/02/2016 về “Tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 09/2015/LĐ-ST ngày 22 tháng 12 năm 2015 của Tòa án nhân dân huyện Đ bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 01/2016/QĐ-PT ngày 24 tháng 02 năm 2016, giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Ông Phạm Trung C, sinh năm 1984;

Địa chỉ thường trú: Thôn P, xã M, huyện P, tỉnh Bình Định;

Địa chỉ liên lạc: Đường T, phường Đ, Quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh.

Bị đơn: Công ty TNHH S, nay là Công ty Cổ phần đầu tư T;

Địa chỉ trụ sở: Khu công nghiệp T, xã Đ, huyện Đ, tỉnh Long An.

Người đại diện theo pháp luật: **Ông Veerapong S** – Chủ tịch Hội đồng quản trị;

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Nguyễn Hoàng N, sinh năm 1992;

Địa chỉ thường trú: Đường X, Phường 7, thành phố Đ, tỉnh Lâm Đồng;

Chỗ ở hiện nay: Đường M, Phường N, quận P, Thành phố Hồ Chí Minh;

Người kháng cáo: Bị đơn công ty Cổ phần đầu tư T.

(Ông C, ông N có mặt).

NHẬN THẤY:

Theo đơn khởi kiện và lời trình bày trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn ông Phạm Trung C trình bày: Ngày 17/8/2014, giữa ông và Công ty TNHH S (nay là Công ty Cổ phần đầu tư T) có ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 02/2014/HĐ-LĐ với mức lương 15.000.000đồng/tháng. Nhưng từ khi ký kết hợp đồng đến nay, công ty T chỉ trả lương cho ông mỗi tháng 8.000.000đồng. Do đó, ngày 13/11/2014, ông yêu cầu Ban quản lý khu kinh tế Long An giải quyết nhưng hòa giải không thành. Ngày 15/01/2015, ông nhận được Quyết định xử lý kỷ luật số 01/2015/QĐ-KL ngày 08/01/2015 của Công ty T với nội dung sa thải ông khỏi công ty. Việc Công ty T sa thải ông là không đúng quy định vì trong quá trình làm việc, ông không có bất cứ vi phạm gì và luôn tuân thủ đúng nội quy công ty. Nay ông khởi kiện yêu cầu Tòa án xem xét, giải quyết:

Buộc công ty nhận ông trở lại làm việc;

Trả cho ông tiền lương còn thiếu trong tháng 09, 10, 11, 12 năm 2014 là 7.000.000đồng/tháng x 4 tháng = 28.000.000đồng;

Tiền lương còn thiếu trong tháng 01/2015 là 11.600.000đồng;

Tiền lương những tháng ông không được làm việc do công ty sa thải ông trái pháp luật từ ngày 01/02/2015 cho đến khi Tòa án đưa vụ án ra xét xử theo quy định pháp luật. Số tiền tạm tính đến hết tháng 8/2015 là: 15.000.000đồng x 7 tháng = 105.000.000đồng;

Tiền lương 02 tháng cộng thêm theo quy định tại Điều 42 Luật Lao động: 15.000.000đồng/tháng x 2 = 30.000.000đồng;

Tổng cộng, ông yêu công ty T phải trả cho ông số tiền tạm tính đến hết tháng 8/2015 là: 174.600.000đồng.

Người đại diện theo ủy quyền của công ty cổ phần đầu tư T là ông Nguyễn Hoàng N trình bày: Ngày 17/6/2013, công ty T có ký hợp đồng thử việc với ông C thời hạn 02 tháng. Khi hết thời gian thử việc, ngày 17/8/2013, công ty T và ông C có ký hợp đồng lao động số 13/2013/HĐ-LĐ, thời gian làm việc là 01 năm. Sau khi kết thúc hợp đồng lao động số 13, công ty T không có ký bất kỳ hợp đồng nào khác với ông C.

Ngày 18/11/2014, công ty nhận được Công văn số 47/2014/CV-BTT của Ban quản lý Khu kinh tế tỉnh Long An về việc ông C khiếu nại công ty không trả lương đúng theo thỏa thuận. Việc hòa giải không thành và khi đó công ty mới biết có hợp đồng lao động số 02/2014/HĐ-LĐ ngày 07/8/2014 giữa ông C và công ty.

Ngày 08/01/2015, công ty ban hành Quyết định số 01/2015/QĐ-KL về việc kỷ luật sa thải ông C với lý do ông C có hành vi làm giả hợp đồng lao động số 02 là vi phạm khoản 5 Điều 35 Nội quy lao động của công ty.

Nay ông C khởi kiện, công ty T không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông C. Việc công ty sa thải ông C là đúng với quy định của pháp luật, đề nghị Tòa án bác toàn bộ yêu cầu của ông C. Công ty không đồng ý nhận ông C trở lại làm việc.

Vụ án đã được Tòa án cấp sơ thẩm tiến hành hòa giải nhưng không thành. Tại bản án lao động sơ thẩm số 09/2015/LĐ-ST ngày 22/12/2015 của Tòa án nhân dân huyện Đ đã áp dụng Điều 31, 33, 131 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2004, sửa đổi, bổ sung năm 2011; Điều 36, 41, 42, 48, 123, 124, 125, 126 và Điều 128 Bộ luật lao động năm 2012; khoản 2 Điều 305 Bộ luật dân sự năm 2005; Điều 8 và 27 Pháp lệnh án phí, lệ phí Tòa án;

Tuyên xử:

Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Phạm Trung C.

Buộc Công ty TNHH S, nay là Công ty Cổ phần đầu tư T phải trả cho ông Phạm Trung C các khoản tiền lương còn thiếu, tiền bồi thường do sa thải người lao động trái pháp luật với tổng số tiền 260.100.000đồng.

Kể từ khi người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, số tiền người phải thi hành án chậm thi hành phải trả thêm lãi suất theo mức lãi suất cơ bản do ngân hàng nhà nước công bố tương ứng với thời gian chậm trả tại thời điểm thanh toán.

Về án phí: Công ty Cổ phần đầu tư T phải chịu 7.803.000đồng án phí lao động sơ thẩm sung công quỹ Nhà nước.

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

Bản án chưa có hiệu lực pháp luật. Ngày 04/01/2016, công ty T kháng cáo yêu cầu cấp phúc thẩm bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông C.

XÉT THẤY:

Đơn kháng cáo được thực hiện trong thời hạn luật quy định, đủ điều kiện để xem xét theo trình tự phúc thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm, ông N trình bày: Ông C xuất trình giấy ủy quyền của Tổng giám đốc để chứng minh giữa ông C và Tổng giám đốc nhiều lần làm việc trực tiếp. Tuy nhiên, việc ủy quyền này là công việc thường xuyên của công ty, không chứng minh được giữa ông C và Tổng giám đốc có làm việc trực tiếp. Công ty chỉ trả lương cho ông C 8.000.000đ/tháng. Ông C khẳng định Tổng giám đốc có hứa sau một năm làm việc sẽ tăng lương cho ông C từ 8.000.000đ lên 15.000.000đ là không có căn cứ vì Trưởng phòng pháp chế lương có 12.000.000đ/tháng. Ông C được trả lương 8.000.000/tháng nhưng không có khiếu nại công ty mà khiếu nại ở Ban quản lý khu kinh tế tỉnh Long An. Sau đó, công ty mới phát hiện ông C làm giả hợp đồng lao động số 02 nên đã sa thải ông C là đúng quy định pháp luật.

Ông C trình bày: Ông chỉ căn cứ vào hợp đồng lao động số 02 có chữ ký của Tổng giám đốc và con dấu của công ty, mức lương trong hợp đồng là 15.000.000đ. Ngoài ra, ông không còn chứng cứ nào khác. Việc công ty trả lương cho ông 8.000.000đ, ông có khiếu nại phòng nhân sự nhưng chỉ nói miệng. Công ty không giải quyết nên ông mới khiếu nại đến **Ban quản lý khu kinh tế tỉnh Long An**.

Kiểm sát viên Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Long An phát biểu ý kiến về việc tuân theo pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm: Tòa án cấp phúc thẩm và các đương sự chấp hành đúng quy định của Bộ luật tố tụng dân sự. Đơn kháng cáo của bị đơn được làm trong thời hạn luật quy định, đủ điều kiện để xem xét theo trình tự phúc thẩm. Thông qua việc nghiên cứu hồ sơ vụ án và kiểm sát việc xét xử tại phiên tòa phúc thẩm thấy rằng: Công ty T cho rằng, ông C làm giả hợp đồng lao động số 02. Còn ông C yêu cầu giám định chữ ký của ông trong hợp đồng lao động số 13. Công ty cho rằng ông C làm giả hợp đồng để kỷ luật sa thải ông C là không có căn cứ. Trong hợp đồng lao động số 02 cũng thể hiện mức lương của ông C là 15.000.000đ có chữ ký của Tổng giám đốc và đóng dấu của công ty. Cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông C là có căn cứ, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của công ty T, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ, vụ án được thẩm tra tại phiên tòa, căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa phúc thẩm, sau khi nghe ý kiến của Kiểm sát viên tham dự phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

Các đương sự thống nhất, ông C làm việc tại công ty T từ ngày 17/6/2013, thời gian thử việc là hai tháng. Hết thời gian thử việc, ông C tiếp tục làm việc cho công ty đến ngày 08/01/2014 thì công ty T ra quyết định kỷ luật sa thải ông C.

Các đương sự không thống nhất: Ông N khẳng định giữa công ty và ông C có ký hợp đồng lao động số 13 ngày 17/8/2014, thời hạn hợp đồng là 01 năm, mức lương ông C được hưởng là 5.000.000đ, phụ cấp 3.000.000đ, tổng cộng là 8.000.000đ. Ngoài ra, giữa công ty và ông C không ký bất cứ hợp đồng lao động nào khác. Ông C khẳng định, từ khi hết thời gian thử việc, ông vẫn tiếp tục làm việc cho công ty và không ký hợp đồng lao động. Đến ngày 17/8/2014, giữa ông và công ty ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 02, mức lương ông được hưởng là 15.000.000đ/tháng.

Xét thấy, ông N trình bày: Ông C làm việc cho công ty theo hợp đồng lao động số 13 đến ngày 17/8/2013 hết hạn nhưng ông C vẫn tiếp tục làm việc cho công ty đến ngày 08/01/2015. Căn cứ Điều 22 Bộ luật lao động năm 2012, đây là hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Công ty T ra quyết định kỷ luật sa thải ông C với lý do ông C làm giả hợp đồng lao động số 02 ngày 17/8/2014 để yêu cầu công ty phải thanh toán tiền lương cho ông C là 15.000.000đ/tháng. Căn cứ quy định tại Điều 126 Bộ luật lao động năm 2012, việc sa thải này là trái pháp luật. Công ty T cũng không chứng

minh được ông C tham gia phiên họp xét kỷ luật là trái quy định tại Điều 123 Bộ luật lao động năm 2012.

Về mức lương ông C được hưởng: Ông C căn cứ vào hợp đồng lao động số 02 ngày 17/8/2014 có ghi mức lương ông C được hưởng là 15.000.000đ/tháng để yêu cầu công ty T bồi thường hợp đồng lao động. Ông N cho rằng chữ ký và con dấu trong hợp đồng số 02 đúng là của công ty nhưng nội dung hợp đồng là do ông C tự soạn thảo. Do đó, công ty T yêu cầu giám định tuổi mực in trong hợp đồng số 02. Tại kết luận giám định số 1306/C54B ngày 20/5/2016 của Phân viện khoa học hình sự tại Thành phố Hồ Chí Minh kết luận: Không giám định được tuổi mực in của nội dung in trên hợp đồng số 02. Do đó, không có cơ sở xác định hợp đồng số 02 là thật hay giả.

Xét các chứng cứ khác thấy rằng: Theo nội quy công ty, trưởng phòng pháp chế tuần làm việc 6 ngày, lương 12.000.000đ/tháng. Theo nội dung hợp đồng số 02, công việc của ông C là nhân viên pháp chế. Như vậy, công việc của ông C không có gì thay đổi so với trước đây, tuần làm việc 5 ngày, đi là có xe của công ty đưa đón nhưng lương tăng từ 8.000.000đ lên 15.000.000đ/tháng là điều không hợp lý. Tại văn bản xác nhận ngày 25/11/2015 của ông **Veerapong S** trước đây là Tổng giám đốc công ty S, nay là Chủ tịch Hội đồng quản trị của công ty T khẳng định: Từ ngày 15/10/2012 đến nay, ông đã ủy quyền cho ông Bùi Trọng H – Trưởng phòng hành chính nhân sự ký hợp đồng lao động với tất cả người lao động. Đối với nhân viên với chức danh từ trưởng phòng trở lên, Phòng hành chính nhân sự phải kiểm tra, ký nháy vào hợp đồng trước khi trình ký cho ông. Ông không biết hợp đồng số 02 mà ông C cung cấp. Điều này phù hợp với việc: Ngày 08/01/2015, ông C xuất trình hợp đồng số 02 nói trên thì công ty cho rằng ông C làm giả hợp đồng nên xét kỷ luật ông C về hành vi gian dối. Sau đó, Tổng giám đốc công ty ban hành quyết định kỷ luật sa thải ông C. Căn cứ bảng lương công ty cung cấp, mức lương của ông C từ tháng 8/2014 đến tháng 01/2015 là 5.000.000đ, phụ cấp là 3.000.000đ, tổng cộng là 8.000.000đ. Mặt khác, ông C cũng thừa nhận từ tháng 8/2014 đến khi ông C nghỉ việc, công ty chỉ trả lương cho ông 8.000.000đ/tháng, công ty còn nợ ông 7.000.00đ. Trong khi đó, công ty vẫn hoạt động kinh doanh bình thường, tất cả các nhân viên khác của công ty đều được trả lương đầy đủ theo hợp đồng, chỉ có ông C bị công ty nợ tiền lương. Tuy nhiên, ông C không khiếu nại gì với công ty. Ông C không cung cấp được chứng cứ công ty còn nợ lương nên có đủ cơ sở khẳng định mức lương của ông C được hưởng là 8.000.000đ. Do đó, chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của công ty T, sửa án sơ thẩm.

Về cách tính bồi thường hợp đồng lao động như sau:

Ông C và ông N đều thống nhất mức lương ông C từ tháng 8/2014 là 8.000.000đ nên lấy làm căn cứ bồi thường hợp đồng lao động theo Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012. Các khoản bồi thường công ty T phải trả cho ông C bao gồm:

Những ngày ông C không được hưởng lương từ ngày 01/02/2015 đến ngày xét xử sơ thẩm là 22/12/2015 là 10 tháng 21 ngày.

Công ty T phải bồi thường hợp đồng lao động bằng hai tháng tiền lương và hai tháng tiền lương do công ty không đồng ý nhận ông C trở lại làm việc.

Tổng cộng, công ty T phải bồi thường hợp đồng lao động cho ông C là 14 tháng 21 ngày x 8.000.000đ/tháng = 118.461.539đ.

Về chi phí giám định:

Công ty Cổ phần đầu tư T yêu cầu giám định tuổi mực in trong hợp đồng lao động số 02 ngày 17/8/2014. Tuy nhiên, Phân viện khoa học hình sự tại Thành phố Hồ Chí Minh kết luận không giám định được tuổi mực in nên công ty T phải chịu chi phí giám định là 800.000đ (đã nộp xong).

Ông Phạm Trung C yêu cầu giám định chữ ký của ông C trong hợp đồng lao động số 13 ngày 17/8/2013. Tuy nhiên, Phân viện khoa học hình sự tại Thành phố Hồ Chí Minh kết luận không đủ cơ sở kết luận chữ ký tên “Phạm Trung C” trong hợp đồng lao động số 13 với các tài liệu so sánh có phải do cùng một người ký hay không. Do đó, ông C phải chịu 800.000đ chi phí giám định (đã nộp xong).

Bởi các lẽ trên,

Căn cứ khoản 2 Điều 308, 309 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

QUYẾT ĐỊNH:

Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của công ty Cổ phần Đầu tư T.

Sửa bản án số 09/2015/LĐ-ST ngày 22/12/2015 của Tòa án nhân dân huyện Đ.

Áp dụng Điều 31, 33, 131 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2004, sửa đổi bổ sung năm 2011; Điều 36, 41, 42, 48, 123, 124, 125, 126 và Điều 128 Bộ luật lao động năm 2012; khoản 2 Điều 305 Bộ luật dân sự năm 2005; Điều 8, Điều 27 Pháp lệnh án phí, lệ phí Tòa án;

Tuyên xử:

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Phạm Trung C.

Buộc Công ty TNHH S, nay là Công ty Cổ phần đầu tư T có nghĩa vụ bồi thường hợp đồng lao động cho ông Phạm Trung C do sa thải người lao động trái pháp luật với số tiền là 118.461.539đ.

Kể từ khi người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, số tiền người phải thi hành án chậm thi hành phải trả thêm lãi suất theo mức lãi suất cơ bản do ngân hàng nhà nước công bố tương ứng với thời gian chậm trả tại thời điểm thanh toán.

Về án phí: Công ty Cổ phần đầu tư T phải chịu 3.553.846đ án phí lao động sơ thẩm, không phải chịu án phí lao động phúc thẩm, được khấu trừ 200.000đ tiền tạm ứng án phí đã nộp theo biên lai số 8268 ngày 04/01/2016 của Chi cục Thi hành án dân sự huyện Đ. Công ty Cổ phần đầu tư T phải nộp tiếp 3.353.846đ.

Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành 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.

Án xử phúc thẩm công khai có hiệu lực pháp luật ngay sau khi tuyên án.

Nơi nhận:

- TAND cấp cao tại TP. HCM;
- VKSND tỉnh Long An;
- TAND huyện Đ;
- Chi cục THADS huyện Đ;
- Các đương sự;
- Lưu HS, án văn.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**
(Đã ký tên và đóng dấu)

Phạm Phước Thiên