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: 428/2023/LĐ-PT
Ngày: 10/4/2023
V/v tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải, bồi thường thiệt hại.

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Phạm Thị Thanh Trúc

Các Thẩm phán: Ông Phan Nguyên Nguyên
Ông Nguyễn Ngọc Tài

- Thư ký phiên tòa: Ông Chu Minh Sang
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 Việt Anh - Kiểm sát viên.

Trong ngày 10 tháng 4 năm 2023, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 13/2023/TLPT-LĐ ngày 09 tháng 02 năm 2023, về việc "Tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải, bồi thường thiệt hại".

Do Bản án lao động sơ thẩm số 09/2022/LĐ-ST ngày 11 tháng 11 năm 2022 của Tòa án nhân dân huyện Bình Chánh, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 776/2023/QĐ-PT ngày 27 tháng 02 năm 2023; Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 3152 /2023/QĐ-PT ngày 20 tháng 3 năm 2023 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* Ông Cao Văn H, sinh năm 1978 (có mặt).
Địa chỉ: B Đường số C, phường T, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh.

2. *Bị đơn:* Công ty Cổ phần S.
Trụ sở: 21-22-23 Lô E, Đường số A, Khu công nghiệp L, xã T, huyện B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền (theo Hợp đồng ủy quyền lập ngày 21/7/2022):

- Ông Hoàng Vũ C, sinh năm 1990 (có mặt).
- Hoặc bà Phạm Thị T, sinh năm 1990 (có mặt).

Cùng địa chỉ: F Khu J, Đường số A, Khu phố B, phường H, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo Đơn khởi kiện ngày 01/9/2021 và quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn ông Cao Văn H trình bày:

Tháng 8/2012, ông Cao Văn H (sau đây gọi tắt là ông H) vào làm việc tại Công ty cổ phần S (sau đây gọi tắt là Công ty). Ngày 29/10/2012, hai bên hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng. Ngày 29/10/2013, hai bên tái ký hợp đồng lao động xác định thời hạn 36 tháng. Đến ngày 29/10/2016, hai bên ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Công việc được thể hiện trong các hợp đồng lao động nêu trên là Giám đốc nhân sự và địa điểm làm việc tại Văn phòng Công ty ở Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh. Trong quá trình làm việc, ông H còn giữ chức vụ Chủ tịch Công đoàn. Mức lương của ông từ thời điểm ngày 01/01/2020 là 29.715.000 đồng/tháng. Từ năm 2019, Công ty chuyển nhượng 58% cổ phần cho doanh nghiệp nước ngoài. Từ khi Ban lãnh đạo mới vào quản lý, điều hành, việc tuân thủ các quy định pháp luật trong hoạt động sản xuất, kinh doanh không được triệt để. Ông đã phản ánh ý kiến không đồng tình, đặc biệt là trong việc điều chuyển người lao động và việc chi trả lương cho công nhân khối sản xuất không đúng quy định pháp luật, ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động. Ngày 05/8/2020, Ban chấp hành Công đoàn đã có văn bản gửi Ban lãnh đạo Công ty về việc chi trả lương ngừng việc không đúng quy định. Tuy nhiên, ý kiến này không được lãnh đạo Công ty ghi nhận. Sau khi không thống nhất với Ban lãnh đạo Công ty về cách tính và chi trả lương ngừng việc cho công nhân sản xuất, Công đoàn đã đề nghị phối hợp Công ty làm văn bản gửi cho Ban Quản lý các Khu chế xuất & Công nghiệp thành phố (H) về nội dung trên. Tuy nhiên, sau khi nhận được Công văn 2122/BQL-LĐ của H1 hướng dẫn cách chi trả lương ngừng việc, Công ty vẫn chỉ đạo tính và chi trả lương ngừng việc cho công nhân không đúng quy định pháp luật.

Ngày 08/10/2020, ông H nhận được Quyết định điều chuyển số 105/2020/QĐ-NT đề ngày 01/10/2020. Theo quyết định này, Công ty điều chuyển ông từ vị trí Giám đốc nhân sự sang làm mảng kinh doanh kể từ ngày 01/10/2020. Đến ngày 21/10/2020, ông tiếp tục nhận được Quyết định

NS227/2020/QĐ-NT ngày 01/10/2020. Theo quyết định này, Công ty tự cắt giảm lương của ông từ 29.715.000 đồng/tháng xuống còn 21.370.000 đồng/tháng, đồng thời trong quyết định này Công ty điều chuyển ông từ Thành phố Hồ Chí Minh xuống An Giang. Do không đồng ý nên khi nhận quyết định điều chuyển, ông đã gặp B Tổng Giám đốc trao đổi trực tiếp. Ngày 22/10/2020, ông đã có văn bản gửi cho Ban Tổng Giám đốc. Tuy nhiên, Ban Tổng Giám đốc không ghi nhận ý kiến và cũng không có bất kỳ một thông tin nào phản hồi cho ông về việc điều chuyển nói trên. Quyết định điều chuyển số 105/2020/QĐ-NT ngày 01/10/2020 của Công ty S là trái pháp luật, vì: Công ty đơn phương điều chuyển người lao động một cách đột ngột không báo trước từ vị trí Giám đốc nhân sự chuyên về quản trị xuống làm mảng kinh doanh, là công việc không đúng chuyên môn cũng như kinh nghiệm của ông, cắt giảm lương và điều chuyển ông từ Thành phố Hồ Chí Minh về An Giang trái quy định pháp luật, chưa có thỏa thuận bằng văn bản với Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành cấp trên trực tiếp cơ sở và vi phạm luật Công đoàn. Trong suốt thời gian gần hai tháng từ khi điều chuyển, ông đã nhiều lần nêu ý kiến không đồng ý, đồng thời nói rằng sẽ nhờ cơ quan có thẩm quyền can thiệp giải quyết. Tuy nhiên, Công ty không phản hồi cho ông về quyết định điều chuyển, chỉ yêu cầu ông đến Công ty bàn giao công việc.

Sau hai tháng vẫn không nhận được ý kiến phản hồi của Công ty về quyết định điều chuyển, do không thể làm việc nên buộc ông phải ngừng việc thì ngày 19/5/2021 ông nhận được Quyết định số 37/2021/QĐ-NT do ông tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên. Quyết định này được Công ty gửi về địa chỉ cư trú của ông ở Thành phố T (Quận B), Thành phố Hồ Chí Minh. Việc Công ty ban hành quyết định sa thải đối với ông là không có căn cứ và vi phạm trình tự xử lý kỷ luật lao động. Ông nghỉ việc là có lý do chính đáng, xuất phát từ việc Công ty ban hành quyết định điều chuyển trái pháp luật; Công ty tổ chức họp xử lý kỷ luật nhưng không thông báo hoặc gửi thông báo không đúng địa chỉ nên ông không nhận được, vì vậy ông không có mặt để thực hiện quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc tổ chức đại diện người lao động bảo vệ theo quy định.

Sau khi nhận quyết định sa thải và bị mất việc, ngày 02/6/2021 ông làm thủ tục đề nghị hưởng bảo hiểm thất nghiệp gửi Trung tâm Dịch vụ việc làm Thành phố H để hưởng bảo hiểm thất nghiệp. Tuy nhiên, cơ quan này đã có văn bản trả lời ngày 11/6/2021 và trả lại hồ sơ, theo đó Công ty đã tự ý báo giảm, không đóng BHXH, BHYT, BHTN cho ông từ tháng 12/2020 nên ông không đủ điều kiện được hưởng bảo hiểm thất nghiệp.

Nhận thấy quyền, lợi ích hợp pháp bị xâm phạm, nguyên đơn yêu cầu: Tuyên bố Quyết định điều chuyển số 105/2020/QĐ-NT ngày 01/10/2020 và Quyết định về việc thi hành kỷ luật lao động số 37/2021/QĐ-NT ngày 19/5/2021 của Công ty trái quy định pháp luật; khôi phục các quyền lợi cho ông theo quy định, bao gồm:

- Trả tiền lương trong những ngày không được làm việc cho đến ngày xét xử theo khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động tính từ ngày 01/12/2020 đến ngày 13/9/2022 là 21 tháng 09 ngày: (29.715.000 đồng x 21 tháng) + 12.735.000 đồng = 636.750.000 đồng. (Lương tháng 09/2022: 9/21 ngày = 29.715.000/21 x 9 = 12.735.000 đồng);

- Trả hai tháng tiền lương theo khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động: 29.715.000 đồng x 2 = 59.430.000 đồng;

- Trả tiền đóng BHXH, BHYT, BHTN trong thời gian không được làm việc theo khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động (tính từ tháng 12/2020 đến tháng 09/2022 theo mức lương đang đóng bảo hiểm): 27.990.000 đồng x 22% x 21 tháng = 129.313.800 đồng;

- Trả tiền bảo hiểm thất nghiệp không được hưởng do lỗi Công ty tự ý cắt giảm không tham gia bảo hiểm với mức đóng 27.990.000 đồng/tháng, thời gian đã tham gia là 119 tháng: 27.990.000 đồng x 60% x 10 tháng = 167.940.000 đồng;

- Nhận ông H trở lại làm việc, trường hợp Công ty không nhận trở lại làm việc thì trả thêm hai tháng tiền lương theo khoản 3 Điều 41 Bộ luật Lao động: 29.715.000 x 2 = 59.715.000 đồng;

- Bồi thường do vi phạm thời gian báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái luật theo khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động: 29.715.000 đồng/22 x 45 ngày = 60.780.000 đồng;

- Thanh toán tiền lương tháng 13/2020 là: 29.715.000 đồng (lương tháng 13 của năm 2021 là 29.715.000 đồng chưa tính);

- Thanh toán 08 ngày phép năm 2020 chưa nghỉ: 29.715.000 đồng/22 x 8 = 10.805.000 đồng;

- Tiền lãi do chậm thanh toán tiền lương cho đến ngày xét xử 13/9/2022 theo Điều 357, Điều 468 Bộ luật dân sự 2015 với số tiền 51.329.000 đồng.

Tổng số tiền ông H yêu cầu Công ty thanh toán là 1.216.813.000 đồng.

Tại phiên tòa sơ thẩm, ông H rút yêu cầu khởi kiện về việc buộc Công ty nhận ông trở lại làm việc và thống nhất chấm dứt hợp đồng lao động. Ngoài ra, ông H không có ý kiến và yêu cầu gì khác.

Bị đơn Công ty Cổ phần S trình bày:

Công ty thống nhất lời trình bày của nguyên đơn về thời gian ông H làm việc theo các hợp đồng lao động đã ký. Tuy nhiên, lời trình bày của nguyên đơn về địa điểm làm việc của ông H theo các hợp đồng lao động là chưa đúng. Theo Điều 1 của Hợp đồng lao động số 111/2016/HĐLĐ-NT ngày 15/10/2016 và 02 hợp đồng lao động trước đó, địa điểm làm việc của ông H tại Văn phòng Q và các địa điểm khác theo yêu cầu công việc; công việc phải làm: Theo bản mô tả công việc và chỉ đạo của Chủ tịch Hội đồng quản trị và Ban Tổng Giám đốc Công ty. Về các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, bị đơn có ý kiến như sau:

Yêu cầu tuyên bố Quyết định điều chuyển số 105/2020/QĐ-NT ngày 01/10/2020 trái pháp luật không có căn cứ. Công ty đã ban hành Quyết định nêu trên đúng quy định tại khoản 1 Điều 31 Bộ luật Lao động năm 2012. Ngày 01/10/2020, do nhu cầu sản xuất, kinh doanh, Công ty ra Quyết định số 105/2020/QĐ-NT điều chuyển ông Cao Văn H từ vị trí Giám đốc nhân sự sang vị trí Giám đốc Vùng 8. Ngoài ông H, Công ty cũng điều chuyển một số lượng lớn nhân sự. Đồng thời, Công ty ban hành Quyết định số NS277/2020/QĐ-NT ngày 01/10/2020 điều chỉnh mức lương của ông H theo vị trí làm việc mới Giám đốc Vùng 8 là 25.370.000 đồng kể từ ngày 01/11/2020 theo quy định tại khoản 3 Điều 31 Bộ luật Lao động 2012, hơn 85% so với mức lương cũ 29.715.000 đồng. Từ khi có Quyết định điều chuyển đến trước ngày 26/11/2020, ông H đã đồng ý với Quyết định điều chuyển số 105/2020/QĐ-NT ngày 01/10/2020, không có bất cứ ý kiến phản đối nào, đồng thời đã tiếp nhận và thực hiện các công việc của Giám đốc Vùng 8.

Đối với yêu cầu tuyên bố Quyết định sa thải số 37/2021/QĐ-NT ngày 19/5/2021 trái pháp luật. Việc điều chuyển ông H chỉ là tạm thời, nhưng trong quá trình làm việc ông H có hành vi vi phạm kỷ luật lao động, vắng mặt trong đợt tập huấn nhân viên ngày 20 và 21/10/2020, nhiều lần nghỉ việc không xin phép. Chính vì vậy, Công ty đã ra Quyết định số 143/2020/QĐ-NT ngày 14/12/2020 với hình thức kỷ luật cảnh cáo và Quyết định số 145/2020/QĐ-NT ngày 17/12/2020 với hình thức xử lý kỷ luật cách chức và điều chuyển ông H về Văn phòng Công ty tại Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh. Công ty đã gửi hai quyết định xử lý kỷ luật nêu trên cho ông H qua địa chỉ email ông đã sử dụng trong thời gian làm việc tại Công ty và ông H không khiếu nại gì. Ngày

26/11/2020, ông H gửi email đến Ban Giám đốc Công ty thể hiện quan điểm không đồng ý với Quyết định điều chuyển số 105/2020/QĐ-NT ngày 01/10/2020. Từ đầu tháng 12/2020, ông H tự ý nghỉ việc mà không có bất kỳ thông báo nào với Công ty. Ông H không thuộc một trong các trường hợp không được xử lý kỷ luật lao động theo khoản 4, 5 Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019, tự ý nghỉ việc 05 ngày cộng dồn trong vòng 30 ngày, không thuộc trường hợp "có lý do chính đáng" theo quy định tại khoản 3 Điều 126 Bộ luật Lao động năm 2012, không thuộc trường hợp nghỉ việc do thiên tai, hỏa hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và trong Nội quy lao động của Công ty không quy định trường hợp tự ý nghỉ việc của ông H là có lý do chính đáng.

Trình tự và thủ tục xử lý kỷ luật lao động sa thải đối với ông H của Công ty là đúng quy định của pháp luật lao động. Công ty đã 03 lần thông báo và 03 lần mở phiên họp xem xét xử lý kỷ luật đối với ông H nhưng ông vẫn cố tình vắng mặt, cụ thể như sau:

Ngày 22/01/2021, (06 ngày trước khi diễn ra phiên họp), Công ty G thông báo phiên họp xem xét kỷ luật vào lúc 9 giờ ngày 01/3/2021 cho ông H. Thông báo này được gửi qua email và gửi qua đường bưu chính đến địa chỉ thường trú (A T, thị trấn Đ, tỉnh Kon Tum) và địa chỉ ghi trong hồ sơ xin việc (D N, phường N, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh). Thời gian thông báo đã thỏa mãn quy định tại điểm a khoản 2 Điều 70 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động. Ngày 01/3/2021, ông H vắng mặt tại phiên họp xử lý kỷ luật lần thứ nhất nên ngày 03/3/2021 Công ty T2 thông báo mở phiên họp xem xét xử lý kỷ luật lao động đối với ông lần thứ hai vào lúc 9 giờ ngày 15/3/2021. Thông báo này đã được gửi đến email cho ông H.

Ngày 15/3/2021, ông H tiếp tục vắng mặt tại phiên họp xử lý kỷ luật lần thứ hai nên Công ty tiếp tục thông báo mở phiên họp xem xét xử lý kỷ luật lao động đối với ông H lần 3 vào lúc 9 giờ ngày 29/3/2021. Thông báo này đã được gửi đến email cho ông H. Sau 03 lần gửi thông báo mời tham gia phiên họp xử lý kỷ luật lao động nhưng ông H vẫn cố tình vắng mặt. Ngày 19/5/2021, Công ty ban hành Quyết định số 37/2021/QĐ-NT xử lý kỷ luật sa thải đối với Cao Văn H.

Ông H cho rằng Công ty C1 gửi thông báo mời họp đến địa chỉ ông không còn cư trú để ông không thể tham gia phiên họp nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình là không có căn cứ. Công ty đã 03 lần thông báo đến ông H

và 03 lần mở phiên họp với mong muốn ông H có thể tham gia (theo quy định của pháp luật, Công ty chỉ cần thông báo 01 lần và mở phiên họp 01 lần); địa chỉ cư trú hiện tại của ông H là tại A T, thị trấn Đ, tỉnh Kon Tum; email caohocvnn@gmail.com là địa chỉ email cá nhân của ông H (ngày 26/11/2020 ông H đã gửi phản hồi về Quyết định điều chuyển 105/2020/QĐ-NT đến Ban Giám đốc thông qua email này). Phiên họp xử lý kỷ luật lao động có sự tham gia của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (ông Đặng Minh N - Phó Chủ tịch Công đoàn cơ sở). Như vậy, việc tiến hành xử lý kỷ luật lao động sa thải đối với ông H của Công ty thỏa mãn quy định tại điểm b khoản 1 Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019. Việc xử lý kỷ luật ông H được lập thành biên bản theo quy định tại điểm d khoản 1 Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019 và khoản 3 Điều 70 Nghị định 145/2020/NĐ-CP. Trước khi ra quyết định sa thải đối với ông H, Công ty đã lấy ý kiến của Công đoàn cơ sở, đã báo cáo với Công đoàn các Khu chế xuất và công nghiệp thành phố. Như vậy, việc xử lý kỷ luật lao động sa thải đối với ông Cao Văn H của Ngọc T1 đã thỏa mãn quy định tại khoản 3 Điều 177 Bộ luật Lao động năm 2019 và khoản 2 Điều 25 Luật Công đoàn năm 2012.

Quyết định số 37/2021/QĐ-NT ngày 19/5/2021 sa thải ông Cao Văn H là hoàn toàn đúng quy định pháp luật. Căn cứ Điều 73 Nghị định 145/2020/NĐ-CP và Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019, Công ty không đồng ý với các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn buộc bị đơn trả tiền lương những ngày không được làm việc, tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế, trả 02 tháng tiền lương theo khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động, bồi thường 02 tháng tiền lương do vi phạm nghĩa vụ báo trước, trả tiền bảo hiểm thất nghiệp và thanh toán tiền lương tháng 13. Công ty chỉ đồng ý với một phần yêu cầu thanh toán tiền phép năm 2020 cho ông H tương ứng với 02 ngày phép chưa sử dụng là: 25.370.000 đồng/22 x 2 = 2.306.000 đồng.

Do ông H đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nên Công ty có Đơn phản tố ngày 19/11/2021 buộc ông H: (i) Bàn giao công việc Giám đốc nhân sự; (ii) Bồi thường nửa tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật ở vị trí Giám đốc Vùng 8, tương ứng 25.370.000 đồng/22 x 11 = 12.685.000 đồng; (iii) Bồi thường do không thông báo trước đã tự ý nghỉ việc, chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, tạm tính từ ngày 07/12/2020: 25.370.000 đồng/22 x 33 = 38.055.000 đồng; (iv) Hoàn trả chi phí đào tạo "Phát triển năng lực quản lý" Human Dynamic, ngày 26, 27, 28/8/2020 là 7.680.000 đồng/người; "Marketing thương hiệu và Kỹ năng bán hàng chuyên nghiệp" - BMG ngày 20 và 21/10/2020 là 810.000 đồng/người. Tổng số tiền ông H phải bồi thường cho Công ty là 59.230.000 đồng.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 09/2022/LĐ-ST ngày 11/11/2022 của Tòa án nhân dân huyện Bình Chánh, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

1. Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu khởi kiện của ông Cao Văn H về việc yêu cầu Công ty cổ phần S nhận ông trở làm việc.

2. Hủy Quyết định điều chuyển số 105/2020/QĐ-NT ngày 01/10/2020 và Quyết định về việc thi hành kỷ luật lao động số 37/2021/QĐ-NT ngày 19/5/2021 của Công ty cổ phần S.

- Công ty cổ phần S có nghĩa vụ thanh toán cho ông Cao Văn H số tiền 890.324.432 đồng (tám trăm chín mươi triệu ba trăm hai mươi bốn ngàn bốn trăm ba mươi hai đồng) những khoản tiền sau:

- Tiền lương những ngày không được làm việc tính từ ngày 01/12/2020 đến ngày Tòa án xét xử sơ thẩm (ngày 08/11/2022) là 01 năm 11 tháng 06 ngày tương đương 691.549.091 đồng;

- 02 tháng tiền lương do sa thải, chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại khoản 1 Điều 41 của Bộ luật Lao động là 59.430.00 đồng;

- 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 41 của Bộ luật Lao động do Công ty không nhận ông H quay trở lại làm việc là 59.430.000 đồng;

- Tiền lương do vi phạm thời hạn không báo trước là 45 ngày là 8.508.420 đồng;

- Thưởng lương tháng 13 là 27.238.750 đồng;

- Tiền 06 ngày phép năm 2020: 8.104.091 đồng.

Thực hiện tại Cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án chưa thanh toán số tiền trên thì hàng tháng còn phải chịu khoản tiền lãi theo quy định tại Điều 357, Điều 468 của Bộ luật Dân sự, tương ứng với số tiền và thời gian chậm trả tại thời điểm thi hành án.

3. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Cao Văn H về việc yêu cầu Công ty cổ phần S có nghĩa vụ đóng tiền bảo hiểm xã hội cho ông H từ tháng 12 năm 2020 đến tháng 10 năm 2022.

Công ty cổ phần S và ông Cao Văn H cùng có trách nhiệm truy đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông H từ tháng 12 năm 2020 đến tháng 10 năm 2022 theo mức lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã

hội là 27.990.000 đồng/tháng, chốt sổ và trả lại các văn bản có liên quan đến việc đóng bảo hiểm xã hội cho ông Cao Văn H theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội.

4. Không chấp nhận yêu cầu Công ty cổ phần S phải trả lãi do chậm thực hiện nghĩa vụ của ông H.

5. Không chấp nhận yêu cầu phản tố buộc ông H bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật tương ứng 25.370.000 đồng/22 x 11 = 12.685.000 đồng và vi phạm quy định về thời hạn báo trước nên H có nghĩa vụ phải bồi thường cho Công ty S một khoản tiền trong những ngày không báo trước với là 25.370.000 đồng/22 x 33 = 38.055.000 đồng và hoàn trả chi phí đào tạo cho Công ty S, cụ thể là chi phí đào tạo "Phát triển năng lực quản lý" Human Dynamic, ngày 26, 27, 28/8/2020 là 7.680.000 đồng/người; chi phí đào tạo "Marketing thương hiệu và Kỹ năng bán hàng chuyên nghiệp" – BMG ngày 20 và 21/10/2020 là 810.000 đồng/người của Công ty cổ phần S.

6. Buộc ông Cao Văn H có trách nhiệm bàn giao toàn bộ công việc của Giám đốc nhân sự gồm: Quản trị nguồn nhân lực, quản trị hành chính, pháp chế, đại diện ban Tổng giám đốc trong việc thực hiện quản lý hệ thống chất lượng môi trường theo Bảng phân công công việc phòng nhân sự hành chính và quản lý hệ thống ngày 21/8/2017.

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

Ngày 21/11/2022, bị đơn nộp Đơn kháng cáo toàn bộ nội dung Bản án lao động sơ thẩm số 09/2022/LĐ-ST ngày 11/11/2022 của Tòa án nhân dân huyện Bình Chánh, Thành phố Hồ Chí Minh.

Tại phiên tòa phúc thẩm, các đương sự không thỏa thuận được việc giải quyết toàn bộ vụ án.

Nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện về việc buộc bị đơn trả tiền bảo hiểm thất nghiệp với số tiền 167.940.000 đồng và tiền lãi do chậm trả tiền lương cho đến ngày xét xử sơ thẩm với số tiền 51.329.000 đồng; không đồng ý toàn bộ kháng cáo của bị đơn, đề nghị Hội đồng xét xử giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Bị đơn do ông Hoàng Vũ C và bà Phạm Thị T đại diện theo ủy quyền rút một phần yêu cầu phản tố của bị đơn về việc buộc nguyên đơn bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật tương ứng 25.370.000 đồng/22 x 11 = 12.685.000 đồng và vi phạm quy định về thời hạn báo trước nên

H có nghĩa vụ phải bồi thường cho Công ty S một khoản tiền trong những ngày không báo trước với là 25.370.000 đồng/22 x 33 = 38.055.000 đồng và hoàn trả chi phí đào tạo cho Công ty S, cụ thể là chi phí đào tạo "Phát triển năng lực quản lý" Human Dynamic, ngày 26, 27, 28/8/2020 là 7.680.000 đồng/người; chi phí đào tạo "Marketing thương hiệu và Kỹ năng bán hàng chuyên nghiệp" – BMG ngày 20 và 21/10/2020 là 810.000 đồng/người của Công ty cổ phần S và rút kháng cáo đối với các nội dung này. Bị đơn giữ nguyên yêu cầu phản tố buộc nguyên đơn bàn giao công việc Giám đốc nhân sự theo Bảng phân công công việc phần nhân sự hành chính và quản lý hệ thống ngày 21/8/2017 và giữ nguyên kháng cáo đối với các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn được Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận, đề nghị Hội đồng xét xử sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn.

Nguyên đơn đồng ý cho bị đơn rút một phần yêu cầu phản tố. Bị đơn đồng ý cho nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện.

Kiểm sát viên – Viện kiểm sát nhân dân Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến về việc tuân thủ pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm:

Về tố tụng: Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh thụ lý vụ án đúng thẩm quyền. Thẩm phán đã chấp hành đúng các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự trong quá trình giải quyết vụ án: Có thông báo bằng văn bản cho các đương sự và Viện kiểm sát cùng cấp về việc thụ lý vụ án, quyết định xét xử cùng hồ sơ vụ án chuyển Viện kiểm sát nghiên cứu đúng thời hạn quy định tại Điều 292 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015. Tại phiên tòa, Hội đồng xét xử, Thư ký Tòa án thực hiện đúng trình tự, thủ tục xét xử phúc thẩm theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015. Người tham gia tố tụng đã thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ tố tụng theo quy định pháp luật.

Về nội dung vụ án: Căn cứ những tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án và lời trình bày của các đương sự, kết quả tranh luận tại phiên tòa, xét thấy: Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện về việc buộc bị đơn trả số tiền bảo hiểm thất nghiệp 167.940.000 đồng và tiền lãi do chậm thanh toán tiền lương cho đến ngày xét xử sơ thẩm với số tiền 51.329.000 đồng, được bị đơn đồng ý. Bị đơn rút một phần yêu cầu phản tố, chỉ yêu cầu buộc ông Cao Văn H bàn giao công việc Giám đốc nhân sự. Nguyên đơn đồng ý việc rút một phần yêu cầu phản tố của bị đơn. Xét Quyết định điều chuyển số 105/2020/QĐ-NT ngày 01/10/2020 của Công ty điều chuyển ông Cao Văn H từ vị trí Giám đốc Nhân sự sang Giám đốc Vùng 8 chưa đúng quy định tại khoản 2

Điều 25 Luật Công Đoàn nên yêu cầu hủy Quyết định điều chuyển số 105/2020/QĐ-NT ngày 01/10/2020 là có cơ sở để chấp nhận. Xét Quyết định số 37/2021/QĐ-NT ngày 19/5/2021 về việc thi hành kỷ luật lao động với hình thức sa thải đối với ông Cao Văn H: Ông H đã có hành vi tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong 01 tháng mà không có lý do chính đáng theo quy định tại khoản 3 Điều 126 Bộ luật Lao động 2012 và nội quy lao động của Công ty nên Công ty đã áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải. Căn cứ Bảng thông tin liên lạc trong trường hợp khẩn cấp đề ngày 03/01/2014 thì địa chỉ ông H đang cư trú là số B, đường số C, phường T, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh. Công ty đã biết ông H không ở các địa chỉ tại tỉnh Kon Tum và Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh nhưng vẫn gửi thư đến các địa trên dẫn đến việc Công ty họp xét kỷ luật lao động đối với ông H khi không có mặt ông là chưa đúng trình tự xử lý kỷ luật lao động theo quy định khoản 1 Điều 123 Bộ luật Lao động 2012 nên có cơ sở xác định Quyết định số 37/2021/QĐ-NT ngày 19/5/2021 thi hành kỷ luật lao động sa thải đối với ông H không đảm bảo trình tự nên thuộc trường hợp sa thải trái pháp luật. Công ty phải có nghĩa vụ thực hiện các quy định tại khoản 1, 2, 3 và 4 Điều 42 Bộ luật Lao động 2012 theo hướng dẫn tại Điều 3 Nghị định 05/2015/NĐ-CP của Chính phủ. Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn bồi thường số tiền 44.572.500 đồng do vi phạm thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo khoản 5 Điều 42 Bộ luật Lao động 2012 cho nguyên đơn là vi phạm. Do đó, kháng cáo của bị đơn đối với nội dung này được chấp nhận. Đối với yêu cầu phản tố buộc ông H bàn giao công việc Giám đốc nhân sự. Nhận thấy, ông H và Công ty S đã chấm dứt quan hệ lao động, tại cấp sơ thẩm ông H cũng trình bày đồng ý với yêu cầu này nên có cơ sở chấp nhận yêu cầu phản tố này của Công ty S. Căn cứ khoản 2 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn, sửa bản án lao động sơ thẩm số 09/2022/LĐ-ST ngày 11/11/2022 của Tòa án nhân dân huyện Bình Chánh, Thành phố Hồ Chí Minh theo hướng không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn buộc bị đơn trả số tiền 44.572.500 đồng.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa, kết quả tranh tụng tại phiên tòa và kết luận của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về việc chấp hành pháp luật tố tụng và nội dung của vụ án, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về thủ tục tố tụng:

[1.1] Đơn kháng cáo của bị đơn thực hiện trong thời hạn luật định nên được cấp phúc thẩm chấp nhận.

[1.2] Việc xác định quan hệ pháp luật tranh chấp, thẩm quyền giải quyết vụ án của Tòa án cấp sơ thẩm phù hợp với quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 nên được Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận.

[2] Xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn:

[2.1] Về quan hệ lao động giữa hai bên:

[2.1.1] Ngày 29/10/2012, ông H và Công ty ký hợp đồng lao động số 249/HĐLĐ/2012.NT có thời hạn 12 tháng kể từ ngày 29/10/2012 đến ngày 28/10/2013; chức danh: Giám đốc nhân sự; địa điểm làm việc: Trụ sở Công ty và các địa điểm khác theo yêu cầu công việc; công việc phải làm: Theo bản mô tả công việc và chỉ đạo của cấp quản lý trực tiếp.

[2.1.2] Ngày 22/10/2013, ông H và Công ty ký hợp đồng lao động số 155/HĐLĐ/2013.NT có thời hạn 36 tháng kể từ ngày 29/10/2013 đến ngày 28/10/2016; chức danh: Phó Giám đốc nhân sự; địa điểm làm việc: Trụ sở Công ty và các địa điểm khác theo yêu cầu công việc; công việc phải làm: Theo bản mô tả công việc và chỉ đạo của cấp quản lý trực tiếp.

[2.1.3] Ngày 15/10/2016, ông H và Công ty ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 111/2016/HĐLĐ-NT kể từ ngày 29/10/2016; chức danh: Giám đốc nhân sự; địa điểm làm việc: Tại Văn phòng Quận G và các địa điểm khác theo yêu cầu công việc; công việc phải làm: Theo bản mô tả công việc và chỉ đạo của Chủ tịch Hội đồng quản trị và Ban Tổng Giám đốc Công ty. Ngày 11/11/2017, ông H được bầu chức vụ Chủ tịch công đoàn cơ sở Công ty (nhiệm kỳ 2017-2022). Mức lương của ông H từ ngày 01/01/2020 là 29.715.000 đồng/tháng, lương đóng bảo hiểm xã hội là 27.990.000 đồng/tháng. Từ ngày 01/11/2020, tổng thu nhập của ông H là 25.370.000 đồng/tháng, lương đóng bảo hiểm xã hội là 20.746.000 đồng/tháng. Ông H xác định trong thời gian làm việc tại Công ty, ông có sử dụng các email caohocvnn@gmail.comvà cvhocngoctung@gmail.comđể trao đổi công việc với Công ty và những bộ phận có liên quan.

[2.1.4] Căn cứ Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 111/2016/HĐLĐ-NT ngày 15/10/2016, nguyên đơn và bị đơn thỏa thuận chức danh của ông H là Giám đốc nhân sự, địa điểm làm việc: Tại Văn phòng Quận G

và các địa điểm khác theo yêu cầu công việc. Như vậy, có cơ sở để Hội đồng xét xử xác định giữa hai bên đã thỏa thuận ngoài địa điểm làm việc tại Quận G, theo yêu cầu công việc thì ông H có thể làm việc tại các địa điểm khác theo chỉ đạo của Chủ tịch Hội đồng quản trị và Ban Tổng Giám đốc.

[2.2] Xét yêu cầu tuyên bố Quyết định điều chuyển số 105/2020/QĐ-NT ngày 01/10/2020 trái pháp luật.

[2.2.1] Căn cứ P lệnh điều chuyển nhân sự, Công ty đã tích hợp lại các phòng ban có mục tiêu trọng tâm là bán hàng thành tổ chức ngoại vụ và các phòng ban quản lý còn lại thành tổ chức nội vụ; nâng cao hiệu suất làm việc của tổ chức đồng thời giúp việc trao đổi công việc giữa các phòng ban thuận tiện và suôn sẻ hơn, Công ty thực hiện luân chuyển 21 người lao động, trong đó có ông H từ chức danh Giám đốc nhân sự làm việc tại Quận G sang chức danh: Giám đốc Vùng 8 làm việc tại An Giang.

[2.2.2] Ngày 01/10/2020, Công ty ban hành Quyết định điều chuyển số 105/2020/QĐ-NT điều chuyển ông H từ vị trí Giám đốc nhân sự sang vị trí Giám đốc vùng 8 kể từ ngày 01/10/2020 và Quyết định số NS277/2020/QĐ-NT điều chuyển thu nhập và bổ sung địa điểm làm việc; ông H có trách nhiệm bàn giao lại công việc, hồ sơ và các vấn đề liên quan cho người thay thế vị trí trước ngày 31/10/2020. Hội đồng xét xử xét thấy: Quyết định điều chuyển công tác là quyết định mang tính chất nội bộ, căn cứ vào tình hình thực tiễn hoạt động của Công ty, người có thẩm quyền của Công ty có quyền điều chuyển tạm thời người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động phù hợp với sức khỏe, giới tính của người lao động theo quy định tại Điều 31 của Bộ luật Lao động năm 2012 và điểm d khoản 1 Điều 8 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ. Tại phiên tòa phúc thẩm, ông H xác định ông có biết thông tin Công ty điều chuyển hơn 10 người lao động (ông không nhớ chính xác bao nhiêu người), trong đó có ông H theo P lệnh điều chuyển nhân sự từ trước ngày Công ty ban hành Quyết định điều chuyển số 105/2020/QĐ-NT ngày 01/10/2020 đối với ông nhưng ông H không có ý kiến phản đối và nhận thấy do nhu cầu sản xuất, kinh doanh của Công ty nên ông chấp nhận sự điều chuyển của Công ty; ông H đã chuyển tiếp các email có liên quan đến việc thực hiện công việc của Giám đốc vùng 8 cho những bộ phận có liên quan. Căn cứ Vi bằng số 101/2023/VB-TPLHN do Văn phòng T3 Nguyễn lập ngày 01/3/2023 thể hiện: Vào lúc 10 giờ 15 phút ngày 02/10/2020, ông H đã nhận được thông tin mời họp online Giám đốc vùng theo định kỳ vào lúc 08 giờ 15 phút ngày 06/10/2020. Ông H đã xác nhận nội dung mời họp và phản hồi *"H đã nhận mail*

và tham gia họp theo lịch". Vào lúc 8 giờ 59 phút ngày 04/10/2020, ông H đã phản hồi yêu cầu báo cáo tháng 9/2020 *"Đối với báo cáo vùng 8, tuần này anh đấu báo cáo chung cho 2 vùng luôn nghe. Sau khi nhận bàn giao và tiếp nhận vùng, H sẽ báo cáo"*. Tại Đơn xin nghỉ phép ngày 29/10/2020, ông H đã xác định đơn vị công tác của ông là Phòng Kinh doanh, xin được nghỉ phép 02 ngày 30/10 và 02/11/2020. Như vậy, có cơ sở để Hội đồng xét xử xác định từ ngày 02/10/2020, ông H đã biết việc Công ty điều chuyển công tác đối với ông từ vị trí Giám đốc nhân sự sang Giám đốc Vùng 8 nhưng ông H không phản đối, không thực hiện quyền khiếu nại và đã đồng ý với Quyết định điều chuyển số 105/2020/QĐ-NT ngày 01/10/2020, đồng ý bàn giao công việc Giám đốc nhân sự; đồng thời ông H đã tiếp nhận, triển khai kế hoạch và thực hiện các công việc của Giám đốc Vùng 8, được thể hiện tại Vi bằng số 101/2023/VB-TPLHN do Văn phòng T3 Nguyễn lập ngày 01/3/2023. Theo ông H cho rằng ông không đồng ý quyết định điều chuyển công tác nên khi nhận quyết định này, ông đã gặp Ban Tổng Giám đốc trao đổi trực tiếp và ngày 22/10/2020 ông đã có văn bản nhưng Ban Tổng Giám đốc không ghi nhận ý kiến và cũng không có bất kỳ một thông tin nào phản hồi. Tuy nhiên, nguyên đơn không cung cấp được tài liệu, chứng cứ chứng minh cho lời trình bày này và không chứng minh được công việc mới được điều chuyển không phù hợp với sức khỏe, giới tính của ông H theo quy định tại khoản 2 Điều 31 của Bộ luật Lao động năm 2012. Do đó, Quyết định điều chuyển số 105/2020/QĐ-NT ngày 01/10/2020 không trái quy định của pháp luật nên không có cơ sở chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

[2.2.3] Căn cứ Quyết định điều chỉnh thu nhập số NS.07/2020/QĐ-NT ngày 01/01/2020, tổng thu nhập của ông H từ ngày 01/01/2020 là 29.715.000 đồng/tháng (gồm: Lương cơ bản 20.570.000 đồng, thưởng hiệu quả 7.420.000 đồng, phụ cấp xăng xe 725.000 đồng, phụ cấp điện thoại 1.000.000 đồng); lương đóng bảo hiểm xã hội là 27.990.000 đồng. Theo Quyết định số NS277/2020/QĐ-NT ngày 01/10/2020, tổng thu nhập của ông H từ ngày 01/11/2020 là 25.370.000 đồng/tháng (gồm: Lương cơ bản 17.760.000 đồng, thưởng hiệu quả 2.986.000 đồng, phụ cấp điện thoại 624.000 đồng, công tác phí 4.000.000 đồng/tháng); lương đóng bảo hiểm xã hội 20.746.000 đồng/tháng. Căn cứ khoản 3 Điều 31 của Bộ luật Lao động năm 2012, xét thấy: Tháng 10/2020, Công ty vẫn giữ nguyên tổng thu nhập của ông H là 29.715.000 đồng/tháng. Tháng 11/2020 tổng thu nhập của ông H 25.370.000 đồng là cao hơn 85% mức tổng thu nhập của công việc cũ; tiền lương đóng bảo hiểm xã hội 20.746.000 đồng gồm lương cơ bản và thưởng hiệu quả là phù hợp nên không có

cơ sở để Hội đồng xét xử chấp nhận ý kiến của nguyên đơn cho rằng bị đơn đã cắt giảm tiền lương th1ng 11/2020 của ông H chỉ còn 74%.

[2.2.4] Trong quá trình làm việc, ông H vắng mặt trong đợt tập huấn nhân viên vào chiều ngày 20 và 21/10/2020 nhưng không được sự đồng ý của người có thẩm quyền, không thực hiện bàn giao công việc, hồ sơ liên quan khi điều chuyển công tác. Xét tính chất, mức độ vi phạm kỷ luật lao động của ông H, Công ty đã ban hành Quyết định số 143/2020/QĐ-NT ngày 14/12/2020 với hình thức kỷ luật cảnh cáo và Quyết định số 145/2020/QĐ-NT ngày 17/12/2020 với hình thức xử lý kỷ luật cách chức do ông H vắng không phép từ ngày 24/11 đến ngày 27/11/2020, mức độ vi phạm: Tái phạm nhiều lần và điều chuyển ông H về Văn phòng Công ty tại Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh kể từ ngày 21/12/2020. Như vậy, từ ngày 21/12/2020, Công ty đã điều chuyển ông H về làm việc tại Văn phòng Công ty ở Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh. Do đó, Quyết định điều chuyển 105/2020/QĐ-NT ngày 01/10/2020 không còn tồn tại. Căn cứ đơn khởi kiện ngày 01/9/2021 và các ý kiến trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn yêu cầu tuyên bố Quyết định điều chuyển 105/2020/QĐ-NT ngày 01/10/2020 trái pháp luật, không yêu cầu hủy quyết định này. Tuy nhiên, Tòa án cấp sơ thẩm tuyên hủy Quyết định 105/2020/QĐ-NT ngày 01/10/2020 là chưa phù hợp.

[2.2.5] Căn cứ Vi bằng số 101/2023/VB-TPLHN do Văn phòng T3 Nguyễn lập ngày 01/3/2023 thể hiện: Các ngày 26/11/2020 và 01/12/2020, Công ty đã gửi Thông báo số 303/2020/TB-NT ngày 26/11/2020 quan email caohocvnn@gmail.commời ông H và những người liên quan tham gia họp xử lý kỷ luật đối với ông H vào lúc 14 giờ ngày 03/12/2020, tuy nhiên ông H vắng mặt. Sau cuộc họp ngày 03/12/2020, Công ty đã gửi Biên bản họp xem xét xử lý kỷ luật cho ông H vào lúc 9 giờ 45 phút ngày 04/12/2020 nhưng ông H không có ý kiến phản hồi. Xét thấy, hai quyết định kỷ luật 143/2020/QĐ-NT ngày 14/12/2020 và 145/2020/QĐ-NT ngày 17/12/2020 có sự khác biệt về tính chất, mức độ, hành vi vi phạm kỷ luật lao động của ông H. Các ngày 14/12/2020 và 17/12/2020, Công ty đã gửi hai quyết định này qua email nêu trên của ông H, được thể hiện tại Vi bằng số 118/2023/VB-TPLHN do Văn phòng T3 Nguyễn lập ngày 10/3/2023. Tòa án cấp sơ thẩm cho rằng Công ty L ban hành các quyết định xử lý kỷ luật ông H như trên và trái quy định pháp luật là chưa phù hợp.

[2.3] Xét yêu cầu tuyên bố Quyết định sa thải số 37/2021/QĐ-NT ngày 19/5/2021 trái pháp luật.

[2.3.1] Sau khi thực hiện công việc với chức danh Giám đốc Vùng 8, ngày 26/11/2020, ông H gửi email đến Ban Giám đốc Công ty thể hiện quan điểm không đồng ý với Quyết định điều chuyển số 105/2020/QĐ-NT ngày 01/10/2020. Trong quá trình giải quyết vụ án, ông H xác nhận từ ngày 01/12/2020, ông H đã nghỉ việc do đã hết thời hạn chuyển công tác nhưng không được điều chuyển về lại Thành phố Hồ Chí Minh. Xét thấy ông H là người lao động, quan hệ lao động giữa ông H và Công ty còn tồn tại, chưa được thỏa thuận chấm dứt nên ông H có nghĩa vụ chấp hành theo sự phân công công việc của người có thẩm quyền. Trường hợp ông H cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của ông bị xâm phạm, có quyền yêu cầu cơ quan có thẩm quyền giải quyết theo quy định của pháp luật. Việc ông H tự xác định hết thời hạn điều chuyển công tác nhưng Công ty không phản hồi ý kiến của ông nên đã tự ý nghỉ việc từ ngày 01/12/2021 là không phù hợp với những thỏa thuận trong hợp đồng lao động, vi phạm nội quy Công ty và không đúng quy định của pháp luật. Từ ngày 26/11/2020 đến ngày 07/12/2020, Công ty đã gửi email cho ông H yêu cầu đến làm việc và giải trình lý do vắng mặt nhưng không có phản hồi nên Công ty ban hành Quyết định sa thải số 37/2021/QĐ-NT ngày 19/5/2021 do ông H tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên.

[2.3.2] Xét trình tự, thủ tục Công ty tiến hành sa thải ông H:

[2.3.2.1] Tại Sơ yếu lý lịch ngày 15/5/2012, ông H ghi địa chỉ cư ngụ: D N, phường B, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh. Theo Bảng thông tin liên lạc trong trường hợp khẩn cấp ngày 03/01/2014, ông H cung cấp địa chỉ B Đường số C, phường T, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh. Các địa chỉ này có liên quan đến các hợp đồng lao động trước đây giữa ông H và Công ty đã chấm dứt do hết hạn của hợp đồng. Căn cứ Hợp đồng lao động số 111/2016/HĐLĐ-NT ngày 15/10/2016, ông H cung cấp địa chỉ thường trú: 13 T, TT Đ, Đ, Kon Tum. Tại phiên tòa phúc thẩm, ông H xác định từ khi ký Hợp đồng lao động số 111/2016/HĐLĐ-NT ngày 15/10/2016 cho đến khi Công ty ban hành quyết định sa thải, ông không có văn bản yêu cầu Công ty liên lạc với ông tại địa chỉ B Đường số C, phường T, Quận B (nay là thành phố T), Thành phố Hồ Chí Minh và trong thời gian làm việc theo hợp đồng lao động số 111/2016/HĐLĐ-NT ngày 15/10/2016, ông H có sử dụng địa chỉ email cá nhân caohocvnn@gmail.comđể trao đổi công việc. Ngày 26/11/2020 ông H đã gửi phản hồi về Quyết định điều chuyển 105/2020/QĐ-NT đến Ban Giám đốc thông qua email này.

[2.3.2.2] Hội đồng xét xử xét thấy: Trước khi Công ty thực hiện các thủ tục xử lý kỷ luật lao động đối với ông H, Công ty đã 03 lần gửi thông báo cho ông H và 03 lần mở phiên họp xem xét xử lý kỷ luật vào các ngày 01/3/2021, 15/3/2021 và 29/3/2021 nhưng ông H vắng mặt không lý do. Căn cứ địa chỉ ghi trên hợp đồng lao động đang còn hiệu lực, địa chỉ email ông H sử dụng trao đổi công việc trong thời gian làm việc. Công ty đã thực hiện đúng nguyên tắc, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động theo quy định tại Điều 122 của Bộ luật Lao động năm 2019 và điểm a khoản 2 Điều 70 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động. Ông H đã tự ý nghỉ việc không thuộc trường hợp được xác định "có lý do chính đáng" theo quy định tại khoản 3 Điều 126 của Bộ luật Lao động năm 2012, tương ứng khoản 4 Điều 125 của Bộ luật Lao động năm 2019 nên việc Công ty xử lý kỷ luật ông H với hình thức sa thải theo quy định tại khoản 4 Điều 124 của Bộ luật Lao động năm 2019 là phù hợp. Phiên họp xử lý kỷ luật lao động ông H được lập thành biên bản, có sự tham gia của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Trước khi ban hành quyết định sa thải, ngày 08/4/2021 Công ty đã lấy ý kiến của Công đoàn cơ sở, đồng thời ngày 13/4/2021 Công ty đã có văn bản số 03/2021/CV-NT báo cáo với Công đoàn các Khu chế xuất và công nghiệp thành phố và được cơ quan này phản hồi ý kiến bằng Văn bản số 65/CĐKCX ngày 27/4/2021. Như vậy, việc tiến hành xử lý kỷ luật lao động sa thải đối với ông H đã được thực hiện phù hợp với quy định tại điểm b, d khoản 1 Điều 122, khoản 3 Điều 177 của Bộ luật Lao động 2019; khoản 2 Điều 25 Luật Công đoàn năm 2012 và khoản 3 Điều 70 Nghị định 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ. Tòa án cấp sơ thẩm xác định bị đơn đã sa thải nguyên đơn trái pháp luật và tuyên hủy là Quyết định sa thải số 37/2021/QĐ-NT ngày 19/5/2021 là chưa phù hợp.

[2.3.2.3] Từ những phân tích trên, không có cơ sở để Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc tuyên bố Quyết định sa thải số 37/2021/QĐ-NT ngày 19/5/2021 trái pháp luật và buộc bị đơn trả cho nguyên đơn tổng số tiền 882.220.341 đồng (gồm: tiền lương những ngày không được làm việc tính từ ngày 01/12/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm với số tiền 691.549.091 đồng, bồi thường 02 tháng tiền lương do sa thải trái pháp luật với số tiền 59.430.000 đồng, trả 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động với số tiền 59.430.000 đồng, bồi thường 45 ngày lương do vi phạm thời gian báo trước với số tiền 44.572.500 đồng, trả tiền lương tháng 13/2020 với số tiền 27.238.750 đồng) và đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp

trong những ngày nguyên đơn không được làm việc từ tháng 12 năm 2020 đến tháng 10 năm 2022.

[2.4] Đối với yêu cầu trả tiền phép năm 2020 chưa nghỉ: Theo đơn khởi kiện, nguyên đơn yêu cầu bị đơn trả 08 ngày phép năm 2020 chưa nghỉ, tuy nhiên Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện này của nguyên đơn, buộc bị đơn trả 06 ngày phép năm 2020 chưa nghỉ với số tiền 8.104.091 đồng. Nguyên đơn đồng ý với quyết định này, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm giữ nguyên. Hội đồng xét xử xét thấy: Căn cứ các hợp đồng lao động hai bên đã ký, ông H làm việc tại Công ty từ năm 2012 đến năm 2020; căn cứ điểm a khoản 1 Điều 111, Điều 112 của Bộ luật Lao động 2012, ông H có 13 ngày nghỉ trong năm 2020. Căn cứ các Đơn xin nghỉ phép từ ngày 20/01/2020 đến 02/11/2020 của ông H gửi Công ty, có cơ sở xác định ông H đã xin nghỉ phép và được Công ty chấp nhận cho nghỉ 14.5 ngày và 03 giờ phép trong năm 2020, sau khi trừ phép năm 2019 ông H đã nghỉ, có cơ sở xác định năm 2020 ông H đã nghỉ phép 9,5 ngày. Công ty đồng ý trả tiền phép năm 2020 cho ông H tương ứng với 3,5 ngày phép chưa sử dụng với số tiền 4.036.136 đồng là phù hợp nên Hội đồng xét xử chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

[3] Xét yêu cầu phản tố của bị đơn:

[3.1] Đối với yêu cầu ông H bàn giao công việc Giám đốc nhân sự. Tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn đồng ý với yêu cầu nêu trên của bị đơn, Tòa án cấp sơ thẩm buộc ông H phải bàn giao các công việc của Giám đốc nhân sự là phù hợp nên Tòa án cấp phúc thẩm giữ nguyên.

[3.2] Đối với các yêu cầu phản tố về việc buộc nguyên đơn bồi thường tổng số tiền 59.230.000 đồng (gồm: 12.685.000 đồng do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật; 38.055.000 đồng do không thông báo trước đã tự ý nghỉ việc, chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; hoàn trả chi phí đào tạo "Phát triển năng lực quản lý" Human Dynamic, ngày 26, 27, 28/8/2020 là 7.680.000 đồng/người; "Marketing thương hiệu và Kỹ năng bán hàng chuyên nghiệp" - BMG ngày 20 và 21/10/2020 là 810.000 đồng/người). Tại phiên tòa phúc thẩm, bị đơn đã rút các yêu cầu phản tố này và được nguyên đơn đồng ý, việc rút các yêu cầu phản tố này là tự nguyện, không trái pháp luật và đạo đức xã hội nên Hội đồng xét xử đình chỉ giải quyết.

[4] Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện về việc buộc bị đơn trả số tiền bảo hiểm thất nghiệp không được hưởng do bị đơn tự ý cắt giảm không tham gia bảo hiểm với số tiền 167.940.000 đồng và tiền

lãi do chậm trả tiền lương cho đến ngày xét xử sơ thẩm với số tiền 51.329.000 đồng. Bị đơn đồng ý cho nguyên đơn rút các yêu cầu khởi kiện này. Hội đồng xét xử xét thấy việc nguyên đơn rút các yêu cầu khởi kiện này là tự nguyện, không trái pháp luật và đạo đức xã hội nên đình chỉ giải quyết.

[5] Xét Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, tuyên bố Quyết định điều chuyển số 105/2020/QĐ-NT ngày 01/10/2020 và Quyết định sa thải số 37/2021/QĐ-NT ngày 19/5/2021 của Công ty trái pháp luật; buộc Công ty phải có nghĩa vụ thực hiện các quy định tại khoản 1, 2, 3 và 4 Điều 42 Bộ luật Lao động 2012 theo hướng dẫn tại Điều 3 Nghị định 05/2015/NĐ-CP của Chính phủ đối với ông H là không có cơ sở nên không chấp nhận. Đối với đề nghị không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc bị đơn bồi thường 45 ngày vi phạm thời gian báo trước với số tiền 44.572.500 đồng là có cơ sở nên Hội đồng xét xử chấp nhận.

[6] Từ những nhận định trên, Hội đồng xét xử chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn, sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 09/2022/LĐ-ST ngày 11/11/2022 của Tòa án nhân dân huyện Bình Chánh, Thành phố Hồ Chí Minh và đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn và yêu cầu phản tố của bị đơn đã rút tại phiên tòa phúc thẩm.

[7] Án phí lao động sơ thẩm: Do sửa bản án lao động sơ thẩm nên Tòa án cấp phúc thẩm xác định lại nghĩa vụ chịu án phí sơ thẩm.

[7.1] Nguyên đơn được miễn án phí lao động sơ thẩm theo quy định tại Điều 12, 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

[7.2] Bị đơn phải chịu 1.898.000 đồng án phí lao động sơ thẩm đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn được chấp nhận và yêu cầu phản tố của bị đơn không được Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận theo quy định tại Điều 147 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 và Điều 26, 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án, được trừ vào số tiền tạm ứng án phí 888.450 đồng đã nộp. Bị đơn còn phải nộp 1.009.550 đồng.

[8] Án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn và bị đơn không phải chịu án phí lao động phúc thẩm theo quy định tại khoản 2 Điều 148 của Bộ luật Tố tụng

dân sự 2015. Bị đơn được nhận lại toàn bộ số tiền tạm ứng án phí 300.000 đồng đã nộp.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 32, khoản 2 Điều 148, Điều 293, khoản 2 Điều 296, khoản 2 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Áp dụng:

Các Điều 15, 16, 17, 18, 19, điểm a khoản 1 Điều 22, 23, 25, 31 Bộ luật Lao động năm 2012;

Các điểm e khoản 1 Điều 36, 122, 123, 124, khoản 4 Điều 125, 177, khoản 3 Điều 190 của Bộ luật Lao động năm 2019;

Luật phí và lệ phí năm 2015.

Luật Thi hành án dân sự năm 2008, được sửa đổi, bổ sung năm 2014;

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

Tuyên xử:

Chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn Công ty Cổ phần S. Sửa Bản án lao động sơ thẩm số 09/2022/LĐ-ST ngày 11/11/2022 của Tòa án nhân dân huyện Bình Chánh, Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Cao Văn H về việc tuyên bố Quyết định điều chuyển số 105/2020/QĐ-NT ngày 01/10/2020 và Quyết định về việc thi hành kỷ luật lao động số 37/2021/QĐ-NT ngày 19/5/2021 của Công ty Cổ phần S trái pháp luật.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Cao Văn H về việc buộc Công ty Cổ phần S trả cho ông H tổng số tiền 882.220.341 đồng (tám trăm tám mươi hai triệu hai trăm hai mươi nghìn ba trăm bốn mươi mốt đồng) và đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày nguyên đơn không được làm việc từ tháng 12 năm 2020 đến tháng 10 năm 2022.

3. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Cao Văn H, buộc Công ty Cổ phần S trả cho ông H 3,5 ngày phép năm 2020 chưa sử dụng với số tiền 4.036.136 đồng (bốn triệu không trăm ba mươi sáu nghìn một trăm ba mươi sáu

đồng). Thực hiện tại Cơ quan Thi hành án dân sự có thẩm quyền khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án chưa thanh toán số tiền trên thì hàng tháng còn phải chịu khoản tiền lãi theo quy định tại Điều 357 và Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015, tương ứng với số tiền và thời gian chậm trả tại thời điểm thi hành án.

4. Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu khởi kiện của ông Cao Văn H về việc yêu cầu Công ty Cổ phần S nhận ông trở làm việc; trả tiền bảo hiểm thất nghiệp không được hưởng do bị đơn tự ý cắt giảm không tham gia bảo hiểm với số tiền 167.940.000 đồng (một trăm sáu mươi bảy nghìn chín trăm bốn mươi nghìn đồng) và tiền lãi do chậm trả tiền lương cho đến ngày xét xử sơ thẩm với số tiền 51.329.000 đồng (năm mươi mốt triệu ba trăm hai mươi chín nghìn đồng).

5. Chấp nhận một phần yêu cầu phản tố của bị đơn, buộc ông Cao Văn H có trách nhiệm bàn giao cho Công ty Cổ phần S toàn bộ công việc của Giám đốc nhân sự gồm: Quản trị nguồn nhân lực, quản trị hành chính, pháp chế, đại diện ban Tổng giám đốc trong việc thực hiện quản lý hệ thống chất lượng môi trường theo Bảng phân công công việc phòng nhân sự hành chính và quản lý hệ thống ngày 21/8/2017.

6. Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu phản tố của Công ty Cổ phần S buộc ông Cao Văn H bồi thường tổng số tiền 59.230.000 đồng (năm mươi chín triệu hai trăm ba mươi nghìn đồng).

7. Về án phí lao động sơ thẩm:

7.1 Ông Cao Văn H được miễn nộp tiền án phí lao động sơ thẩm.

7.2 Công ty Cổ phần S phải chịu 1.898.000 đồng (một triệu tám trăm chín mươi tám nghìn đồng) án phí lao động sơ thẩm, được trừ vào số tiền 888.450 đồng (tám trăm tám mươi tám nghìn bốn trăm năm mươi đồng) tạm ứng án phí sơ thẩm đã nộp theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2021/0040384 ngày 04/01/2021 của Chi cục Thi hành án dân sự huyện Bình Chánh, Thành phố Hồ Chí Minh. Công ty Cổ phần S còn phải nộp 1.009.550 đồng (một triệu không trăm lẻ chín nghìn năm trăm năm mươi đồng) án phí lao động sơ thẩm.

8. Án phí lao động phúc thẩm:

8.1 Nguyên đơn ông Cao Văn H không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

8.2 Bị đơn Công ty Cổ phần S không phải chịu án phí lao động phúc thẩm, được nhận lại toàn bộ số tiền 300.000 đồng (ba trăm nghìn đồng) tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2021/0042026 ngày 22/11/2022 của Chi cục Thi hành án dân sự huyện Bình Chánh, Thành phố Hồ Chí Minh.

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

Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7, 7a, 7b và Điều 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.

Nơi nhận:
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại TP.Hồ Chí Minh;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại TP.Hồ Chí Minh;
- Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh;
- Tòa án nhân dân huyện Bình Chánh;
- Chi cục Thi hành án dân sự huyện Bình Chánh;
- Đương sự;
- Lưu (T18).

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

Phạm Thị Thanh Trúc