

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH BÀ RỊA – VŨNG TÀU**

Bản án số: 11/2018/LĐ-PT

Ngày 30-8-2018

V/v tranh chấp xử lý kỷ luật lao

động theo hình thức sa thải

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

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BÀ RỊA-VŨNG TÀU**

Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Quang

Các Thẩm phán: Ông Trương Văn Tâm

Bà Đào Thị Huệ

Thư ký phiên tòa: Bà Nông Thị Tình– Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu: Bà Lê Thị Vẹn – Kiểm sát viên.

Ngày 30/8/2018, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu xét xử công khai vụ án lao động phúc thẩm thụ lý số 07/2018/TLPT-LĐ ngày 01/6/2018 về việc: “Tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 09/2018/LĐ-ST ngày 16/4/2018 của Tòa án nhân dân huyện T (nay là thị xã P) bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 14/2018/QĐ-PT ngày 13/8/2018 giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Ông Nguyễn Tuấn A, sinh năm 1976 (có mặt).

Địa chỉ: Tổ M, ấp L, xã H, huyện T (nay là thị xã P), tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu (có mặt).

Bị đơn: Công ty TNHH A (viết tắt là Công ty A).

Địa chỉ: Khu công nghiệp M, xã X, huyện T (nay là thị xã P), tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Huang S, Chức vụ: Tổng giám đốc (vắng mặt).

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Wang Chih C, Chức vụ: Phó tổng giám đốc (theo Giấy ủy quyền số 0202-2018/UQ-ANI ngày 12/02/2018 – vắng mặt).

Ông Wang Chih C ủy quyền lại cho: Ông Nguyễn Thái H, sinh năm 1982 (theo Giấy ủy quyền số 04-2018/UQ.ANI ngày 25/8/2018 – có mặt).

Địa chỉ: Ông Huỳnh Ngọc H, phường P, thành phố R, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu.

Người kháng cáo: Công ty TNHH A.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Nguyên đơn ông Nguyễn Tuấn A trình bày:

Ngày 13/6/2016, ông O làm việc tại Công ty A theo hình thức thử việc, đến ngày 13/7/2016 thì chính thức ký hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng với chức danh là công nhân hàn, mức lương 3.717.000đ, địa điểm làm việc tại Công ty – KCN M.

Ngày 15/10/2016, Công ty A ký Quyết định sa thải số 0809/QĐST.A&I với nội dung: “Sa thải và chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn đối với ông O”, không nêu lý do trong quyết định.

Ông O cho rằng: Quyết định sa thải này trái pháp luật, vì người ký quyết định sa thải sai thẩm quyền, ông O không nhận được văn bản về việc tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật, Công ty A không tổ chức cuộc họp có đủ thành phần tham dự, không có tổ chức công đoàn tham gia, chỉ đưa biên bản cho một mình ông O ký, do vậy ông O yêu cầu Tòa án:

- Hủy Quyết định số 0809 ngày 15/10/2016 của Công ty A.

- Buộc Công ty A phải bồi thường tiền lương trong những ngày không làm việc: 09 tháng: 54.360.535đ (mức lương được hưởng 6.145.615đ/tháng); 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động: $2 \times 3.717.000đ = 7.434.000đ$ (theo khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động); phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế từ tháng 10 năm 2016 đến ngày 12 tháng 7 năm 2017. Không yêu cầu Công ty A phải thanh toán tiền khám chữa bệnh trong tháng 10/2016: 779.200đồng và phải công khai xin lỗi.

Đại diện theo ủy quyền của bị đơn Công ty TNHH A là ông Nguyễn Thái H trình bày:

Ông O là nhân viên của Công ty A, kể từ ngày 13/7/2016 đến 13/7/2017.

Ngày 15/10/2016, Công ty A ký Quyết định số 0809 về việc kỷ luật sa thải ông Nguyễn Tuấn A với lý do: Ông O nghỉ việc không có lý do 05 ngày trong 1 tháng (từ ngày 10/10/2016 đến ngày 14/10/2016) theo Điều 125 Bộ luật Lao động.

Về trình tự thủ tục ban hành quyết định, Công ty A đã thực hiện đúng quy định của pháp luật; cụ thể: Đã thông báo bằng miệng cho ông O đến công ty để họp và giải quyết việc ông O đã vi phạm nội quy lao động; đã tiến hành tổ chức buổi họp vào chiều ngày 15/10/2016; thành phần tham dự gồm: Ông Nguyễn Sơn T (đại diện Công đoàn cơ sở), ông Tsai Min Y - Phó Giám đốc nhân sự và ông Huang Yu W - Phó Giám đốc sản xuất (đại diện cho Công ty), bà Tô Thị Thu N - Thư ký và người lao động là ông Nguyễn Tuấn A.

Mặt khác, sau khi ký vào các biên bản ông O biết mình sẽ bị áp dụng hình thức kỷ luật sa thải nhưng không có ý kiến phản đối.

Ngoài ra, tại phiên tòa sơ thẩm, người đại diện Công ty A cho rằng: Bộ luật Lao động không quy định hậu quả của việc sa thải trái pháp luật; việc ông O yêu cầu áp dụng Điều 42 Bộ luật Lao động là không đúng, vì Điều 42 chỉ quy định trong trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Do vậy, Công ty A không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông O.

Tại Bản án Lao động sơ thẩm số 09/2018/LĐ-ST ngày 16/4/2018 của Tòa

án nhân dân huyện T (nay là thị xã P) đã áp dụng Điều 32, Điều 35, Điều 39, Điều 266, Điều 271 và Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015; Điều 42, Điều 123 Bộ luật Lao động 2012; Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ; Điều 26 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội:

- Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông O đối với Công ty A về việc: “Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải”.

- + Hủy Quyết định số 0809/QĐST.A&I ngày 15 tháng 10 năm 2016 của Công ty A.

- + Buộc Công ty A phải trả tiền lương cho ông O 36.155.300đ (Ba mươi sáu triệu, một trăm năm mươi lăm ngàn, ba trăm đồng).

- + Buộc Công ty A phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông O từ tháng 10 năm 2016 đến ngày 12/7/2017. Về mức đóng và số tiền bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế được tính theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên về lãi suất chậm trả, án phí, trách nhiệm thi hành án, quyền kháng cáo của các đương sự theo luật định.

Ngày 27/4/2018, Công ty A có đơn kháng cáo toàn bộ Bản án Lao động sơ thẩm số 09/2018/LĐ-ST ngày 16/4/2018 của Tòa án nhân dân huyện T (nay là thị xã P) yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận yêu cầu kháng cáo của Công ty A, bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông O với lý do:

- Ông O tự ý nghỉ việc 05 ngày liên tục trong tháng 10/2016 mà không xin phép, không có lý do chính đáng là đã vi phạm kỷ luật lao động của công ty đến mức phải kỷ luật sa thải. Trình tự xử lý kỷ luật lao động đối với ông O có rút gọn một số thủ tục theo yêu cầu của người bị đề nghị kỷ luật nhưng vẫn đảm bảo được các nguyên tắc cơ bản quy định tại Điều 123 Bộ luật Lao động.

- Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng không đúng quy định pháp luật, gây bất lợi cho Công ty A bị đơn, cụ thể:

- + Ông O khởi kiện cho rằng Công ty A sa thải trái pháp luật nhưng lại đề nghị áp dụng quy định về hậu quả khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật (Điều 42 Bộ luật Lao động) trong khi sa thải và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là hai hành vi khác nhau, Bộ luật Lao động không quy định xử lý hậu quả như đối với trường hợp sa thải trái pháp luật.

- + Khoản 3 Điều 33 Nghị định 05/2015/NĐ-CP lại có quy định về việc người sử dụng lao động phải chịu các hậu quả theo quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động khi sa thải trái pháp luật. Công ty A cho rằng, quy định tại khoản 3 Điều 33 Nghị định 05/2015/NĐ-CP là trái luật vì Bộ luật Lao động không quy định về hậu quả pháp lý khi sa thải trái pháp luật thì phải thực hiện theo Điều 42 Bộ luật Lao động; Bộ luật Lao động cũng không giao cho chính phủ phải hướng dẫn Điều 126 Bộ luật Lao động và hướng dẫn hậu quả pháp lý khi sa thải trái pháp luật. Nên khoản 3 Điều 33 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ban hành là trái với Bộ luật Lao động và trái với khoản 2 Điều 83 Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật. Tòa án cấp sơ thẩm áp dụng điều khoản này là không đúng.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

- Ông H đại diện theo ủy quyền của Công ty A vẫn giữ nguyên quan điểm đã nêu trong đơn kháng cáo và thừa nhận:

+ Công ty A chưa giao thẻ bảo hiểm y tế cho ông O.

+ Khi xử lý kỷ luật ông O, Công ty A không thông báo tổ chức cuộc họp xét kỷ luật; Tại cuộc họp xét kỷ luật lao động ông O không đủ, đúng thành phần được quy định trong bộ luật lao động và người ký quyết định sa thải là phó tổng giám đốc là không đúng thẩm quyền. Tuy nhiên do ông O nghỉ 05 ngày làm việc không phép là vi phạm nội quy của công ty và quy định của Bộ luật lao động nên Công ty A mới ban hành quyết định sa thải đối với ông O, chính vì vậy ban đầu ông O biết và chấp nhận hình thức kỷ luật này.

+ Ông O đã được chốt trả Sổ bảo hiểm nhưng Tòa án cấp sơ thẩm vẫn tuyên buộc Công ty A phải đóng bảo hiểm bổ sung cho ông O là khó thi hành.

+ Luật lao động không quy định hậu quả sa thải trái pháp luật nhưng án sơ thẩm áp dụng hậu quả của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp này là không đúng, bất lợi cho Công ty A nên đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm áp dụng văn bản pháp lý cao hơn là Bộ luật lao động để giải quyết theo hướng hủy hoặc sửa toàn bộ bản án sơ thẩm.

- Ông O trình bày và có quan điểm:

+ Mặc dù từ ngày 10/10/2016 đến ngày 14/10/2016 ông O nghỉ làm không có đơn xin phép hoặc điện thoại báo cho người có thẩm quyền của Công ty A, nhưng do Công ty A không giao Sổ bảo hiểm y tế cho ông O nên khi ông O bị đau đầu, đau mắt đột xuất phải đi khám và nghỉ chữa bệnh ngoài mà không có y lệnh của Bác sĩ chỉ định cho nghỉ hợp lệ.

+ Quyết định kỷ luật sa thải không nêu nguyên nhân, lý do nên thực chất đó là quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn; trình tự thủ tục họp xét kỷ luật và người ký quyết định kỷ luật không đúng nên đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm.

- Quan điểm của Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu:

+ Những người tham gia tố tụng và những người tiến hành tố tụng thực hiện đúng quy định của pháp luật.

+ Căn cứ vào các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ thể hiện trình tự thủ tục xử lý kỷ luật lao động và người ký quyết định kỷ luật lao động là sai.

+ Lập luận của đại diện Công ty A không chấp nhận áp dụng văn bản hướng dẫn Bộ luật lao động là không đúng.

Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo của Công ty A, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN

1. Xét kháng cáo của Công ty A liên quan đến Quyết định sa thải số 0809/QĐST.A&I ngày 15/10/2016 đối với ông O như sau:

- Nguyên nhân ông O bị kỷ luật sa thải: Theo Công ty A thì từ ngày 10/10/2016 đến ngày 14/10/2016 ông O nghỉ làm không phép. Còn theo ông O thì từ ngày 10/10/2016 đến ngày 14/10/2016 ông O bị đau đầu, đau mắt đột xuất phải đi khám chữa bệnh được thể hiện trong Sổ khám chữa bệnh, đồng thời do Công ty

A không giao Sổ bảo hiểm y tế cho ông O, nên khi bị bệnh đột xuất, ông O không thể làm đơn xin nghỉ phép hoặc điện thoại báo trực tiếp cho quản lý bộ phận lao động nơi ông Tuấn làm việc được mà phải đi khám, mua thuốc Bác sĩ tư ngoài và phải nghỉ chữa bệnh mà không có y lệnh của Bác sĩ chỉ định cho nghỉ việc trong những ngày trị bệnh. Xét thấy:

- + Việc ông O bị bệnh và phải điều trị bệnh ngoại trú không đến mức phải nhập viện, nên việc ông O nghỉ 05 ngày liên tiếp từ ngày 10/10/2016 đến ngày 14/10/2016 mà không có bất cứ động thái nào báo cho Công ty A biết là thuộc về lỗi của ông O không tuân thủ đúng nội quy lao động của Công ty A và quy định của Bộ luật lao động.

- + Bên cạnh đó thì tại phiên tòa phúc thẩm, ông H đại diện theo ủy quyền của Công ty A cũng xác nhận tại thời điểm tháng 10/2016 Công ty A chưa giao Sổ bảo hiểm y tế cho ông O. Như vậy Công ty A cũng không thực hiện đúng quy định của pháp luật đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động là được khám, mua thuốc và nghỉ chữa bệnh theo chế độ bảo hiểm, có y lệnh của bác sĩ được nghỉ làm trong những ngày chữa bệnh nên Công ty A cũng có sai sót.

- Trình tự xử lý kỷ luật sa thải của Công ty A đối với ông O: Tại phiên tòa phúc thẩm ông H đại diện theo ủy quyền của Công ty A thừa nhận lời trình bày của ông O là khi xử lý kỷ luật ông O, Công ty A không thông báo tổ chức cuộc họp xét kỷ luật; tại cuộc họp xét kỷ luật lao động ông O không đủ, đúng thành phần được quy định trong Bộ luật lao động. Từ đó cho thấy quá trình Công ty A họp xét kỷ luật thì ông O không được tham gia, nên ông O không có cơ hội trình bày lý giải nguyên nhân, mức độ dẫn tới bị kỷ luật nên quyền và lợi ích hợp pháp của ông O không được đảm bảo, cũng như quyết định về hình thức và mức độ kỷ luật của Công ty A đối với ông O cũng không được xem xét một cách toàn diện, thấu đáo, phù hợp.

- Thẩm quyền ký Quyết định sa thải số 0809/QĐST.A&I ngày 15/10/2016 của Công ty A đối với ông O: Tại phiên tòa phúc thẩm ông H đại diện theo ủy quyền của Công ty A thừa nhận người ký quyết định kỷ luật sa thải đối với ông O là ông Wang Chih C chức vụ Phó tổng giám đốc Công ty A, là không đúng thẩm quyền.

Từ những nhận xét nêu trên cho thấy, án sơ thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông O, hủy Quyết định sa thải số 0809/QĐST.A&I ngày 15/10/2016 của Công ty A là có căn cứ.

2. Quyền lợi bảo hiểm xã hội của ông O trong thời gian bị sa thải: Tại phiên tòa phúc thẩm ông H đại diện theo ủy quyền của Công ty A cho rằng Công ty A đã chốt, trả Sổ bảo hiểm xã hội cho ông O. Tuy nhiên do tính hợp pháp của Quyết định sa thải số 0809/QĐST.A&I ngày 15/10/2016 của Công ty A bị hạn chế và việc khởi kiện của ông O là có cơ sở, nên Công ty A phải có trách nhiệm liên hệ với cơ quan có thẩm quyền làm thủ tục truy nộp bảo hiểm xã hội cho ông O từ tháng 10/2016 đến ngày 12/7/2017 (thời điểm kết thúc Hợp đồng lao động số 16145/HĐLĐ.A&I ngày 13/7/2016) theo quy định như án sơ thẩm đã nêu trên là có căn cứ. Riêng đối với bảo hiểm y tế chỉ có thời hạn khám chữa bệnh nhất định theo thời gian mà ông O đã ký kết hợp đồng lao động với Công ty A nên không có giá trị truy nộp.

3. Việc áp dụng pháp luật của Tòa án cấp sơ thẩm : Ông H đại diện theo ủy quyền của Công ty A cho rằng Luật lao động không quy định hậu quả của việc sa thải trái pháp luật nên án sơ thẩm áp dụng hậu quả của đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn để giải quyết trong trường hợp này là không đúng . Tuy nhiên vấn đề này đã được Nghị định 05/2015/NĐ-CP đề cập và hướng dẫn cụ thể như vị Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu đã nêu nên Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận quan điểm này của ông H.

4. Án phí lao động phúc thẩm: Công ty A phải chịu theo quy định.

Từ những phân tích nhận định nêu trên , Hội đồng xét xử phúc thẩm thông nhất với quan điểm của Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu, không chấp nhận kháng cáo của Công ty A, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Vì các lẽ trên:

QUYẾT ĐỊNH

Áp dụng khoản 1, Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự, tuyên xử: Không chấp nhận kháng cáo của Công ty A, giữ nguyên Bản án Lao động sơ thẩm số 09/2018/LĐ-ST ngày 16/4/2018 của Tòa án nhân dân huyện T (nay là thị xã P) như sau:

- Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Tuấn A đối với Công ty A về việc “Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải”. Hủy Quyết định số 0809/QĐST.A&I ngày 15 tháng 10 năm 2016 của Công ty A.

- Buộc Công ty A phải trả tiền lương cho ông Nguyễn Tuấn A 36.155.300đ (Ba mươi sáu triệu một trăm năm mươi lăm ngàn ba trăm đồng).

- Buộc Công ty A có trách nhiệm liên hệ với cơ quan có thẩm quyền làm thủ tục truy nộp bảo hiểm xã hội cho ông Nguyễn Tuấn A từ tháng 10 năm 2016 đến ngày 12/7/2017 theo quy định. Về mức đóng và số tiền bảo hiểm xã hội được tính theo quy định của pháp luật về Bảo hiểm xã hội.

Kể từ ngày bên được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu bên phải thi hành án chậm thực hiện nghĩa vụ trả tiền thì bên phải thi hành án còn phải trả cho bên được thi hành án khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự 2015 tương ứng với thời gian chưa thi hành án.

- Về án phí lao động:

+ Án phí lao động sơ thẩm: Công ty TNHH A phải nộp 1.084.600đ (Một triệu, không trăm tám mươi bốn ngàn, sáu trăm đồng).

+ Án phí lao động phúc thẩm : Công ty TNHH A phải nộp 300.000đ (Ba trăm ngàn đồng), Khấu trừ hết vào 300.000đ (Ba trăm ngàn đồng) tiền tạm ứng án phí lao động phúc thẩm Công ty TNHH A đã nộp theo phiếu thu 0002605 ngày 14/5/2018 của Chi cục thi hành án huyện T (nay là thị xã P), như vậy Công ty TNHH A đã nộp xong án phí lao động phúc thẩm.

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 Điều 6, 7a, 7b 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 (ngày 30/8/2018).

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh BR-VT;
- TAND thị xã P;
- Chi cục THADS thị xã P;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ.

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

Nguyễn Thị Quang