TÒA ÁN NHÂN DÂN **THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**	**CỘNG H XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 372/2019/LĐ-PT
Ngày: 03 - 5 - 2019
V/v tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải.

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG H 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 Nguyễn Thị Thoa

Các Thẩm phán: Bà Bùi Thị Kim Dung

Bà Võ Thị Kim Thương.

- ***Thư ký phiên tòa***: Bà Lâm Hỷ Ngọc - 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***: Bà Phùng Thị Lan – Kiểm sát viên.

Trong các ngày 18 tháng 4 và ngày 03 tháng 5 năm 2019, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 07/2019/TLPT-LĐ ngày 08 tháng 01 năm 2019 về việc "Tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải".

Do Bản án sơ thẩm số 25/2018/LĐ-ST ngày 23/11/2018 của Tòa án nhân dân Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 986/2019/QĐ-PT ngày 05 tháng 3 năm 2019, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Ông Danh Quốc T, sinh năm 1985; Hộ khẩu thường trú: đường M, xã A, huyện L, tỉnh L; Tạm trú tại: Số 214/7 đường L, khu phố 1, phường T, Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh;

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Hoàng Võ Minh T1, sinh năm: 1995; Hộ khẩu thường trú: F60 đường S, khu phố G, phường N, thành phố H, tỉnh N; Địa chỉ liên lạc tại: 63B đường C, phường B, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh hoặc bà Võ Thị Diệu Ngọc, sinh năm: 1997; Hộ khẩu thường trú: Thôn T, xã T, huyện T, tỉnh B; Địa chỉ liên lạc tại: 8/3B đường 28 N, phường A, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh (Hợp đồng ủy quyền số công chứng 026536 lập ngày 13/12/2017 tại Phòng công chứng A, Thành phố Hồ Chí Minh) (có mặt).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Ông Lê Trọng T2 - luật sư của Công ty T3 và các cộng sự thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh (có mặt).

Bị đơn: Công ty P; Trụ sở tại: Lô BD02, Đường A, khu chế xuất T, phường T, Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh; Người đại diện theo pháp luật của Công ty: Ông Hsu Wen C – Chức vụ: Tổng Giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Lê Thị Hoài G, sinh năm 1978; Cư trú tại: Số 61/18C đường H, Phường E, Quận T, Thành phố Hồ Chí Minh (Giấy ủy quyền lập ngày 25/01/2018) (có mặt).

Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan: Bảo hiểm xã hội Thành phố Hồ Chí Minh; Trụ sở tại: Số 117C đường C, Phường O, quận N, Thành phố Hồ Chí Minh; Người đại diện theo pháp luật: Ông Phan Văn M, sinh năm 1967 – Chức vụ: Giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Phạm Hồng P1, sinh năm 1980; (Giấy ủy quyền số 05/GUQ-BHXH lập ngày 16/4/2019) (có đơn xin vắng mặt).

Người kháng cáo: Nguyên đơn là ông Danh Quốc T.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện và quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án, nguyên đơn ông Danh Quốc T có người đại diện theo ủy quyền là ông Hoàng Võ Minh T1 trình bày:

Vào ngày 17/6/2013, Công ty P (gọi tắt là Công ty P) và ông Danh Quốc T ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Ngày 02/01/2016, hai bên đã ký phụ lục hợp đồng về việc tăng lương từ tháng 01/2016, cụ thể mức lương chính hoặc tiền công tăng từ 2.750.000 đồng/tháng lên 4.310.000 đồng/tháng. Từ tháng 02/2017, ông T được tăng lương lên 4.770.000 đồng/tháng.

Ngày 07/02/2017, tại khu vực Kho vận, ông Hồng Châu Quốc H và ông T thuộc tổ Kho vận, Phòng kinh doanh đã xảy ra tranh cãi với nhau. Sau khi ông T tự vệ chống trả lại và quay lưng đi thì bị ông H dùng dao bấm đâm từ sau lưng đâm tới. Tổng cộng ông H đâm ông T 06 nhát dao, trong đó có một nhát đâm vào hông trái gây thủng phổi trái, tràn dịch màng phổi. Sau đó ông T được đồng nghiệp chở đi cấp cứu tại bệnh viện 115, quá trình mổ và điều trị từ ngày 07/02/2017 đến ngày 14/02/2017. Khi ra viện bác sĩ cho ông T nghỉ dưỡng đến hết ngày 26/02/2017.

Sau khi sự việc xảy ra, vào ngày 09/02/2017, ông T có làm đơn tố cáo về hành vi xâm phạm đến T mạng và sức khỏe của ông H đối với ông T đến cơ quan Công an phường Đ, Quận G.

Ngày 16/02/2017, Công ty gọi ông T và ông H đến để viết tường trình và H giải. Bà Huỳnh Phi P2 là giám đốc nhân sự khuyên ông T ra công an làm giấy bãi nại cho ông H. Ông T đã ra công an bãi nại cho ông H và hồ sơ vụ án được chuyển lên Công an Quận G.

Ngày 17/2/2017, Công ty P gọi ông T và ông H đến nhưng không nói rõ lý do để làm gì. Khi đến Công ty P, ông T mới biết là tham dự một buổi xử lý kỷ luật lao động. Kết quả là ông T và ông H bị sa thải. Công ty P đã không thông báo trước vì thế ông T không có thời gian tìm hiểu kiến thức luật lao động nên đã ký tên vào biên bản xử lý kỷ luật.

Ngày 27/02/2017, khi nghỉ hết thời gian của bác sĩ chỉ định, ông T đến Công ty làm việc trở lại. Đến chiều, bà Huỳnh Phi P2 yêu cầu bảo vệ dẫn ông T ra ngoài, yêu cầu ông T cung cấp giấy chứng nhận đủ sức khỏe của bệnh viện 115 mới cho làm tiếp tục. Ông T đã đến bệnh viện xin giấy chứng nhận đủ sức khỏe nhưng bác sĩ không cho vì lý do không có mẫu giấy nào như yêu cầu của Công ty P. Do đó, ông T không được vào Công ty P làm việc trở lại.

Ngày 02/03/2017, Công ty gọi điện kêu ông T vào lấy quyết định sa thải nhưng yêu cầu bảo vệ chặn cổng không cho ông T vào rồi cử người ra cổng đưa quyết định xử lý kỷ luật sa thải với lỗi vi phạm cố ý gây thương tích.

Nay, ông T khởi kiện yêu cầu:

+ Hủy quyết định sa thải số GP019/17 ngày 01/3/2017 của Công ty P;

+ Yêu cầu Công ty P nhận ông T trở lại làm việc;

+ Công ty phải thanh toán cho ông T tiền lương trong những ngày ông T không được làm việc trên cơ sở mức lương là 4.950.000 đồng/tháng. Tiền lương và các khoản phụ cấp T đến ngày ông T không được làm việc tại Công ty, từ ngày 27/02/2017 đến ngày 22/11/2018 là: 20 tháng 22 ngày x 4.950.000 đồng/tháng = 103.537.500 đồng;

+ Công ty P phải thanh toán 02 tháng tiền lương bồi thường do xử lý kỷ luật sa thải trái pháp luật trên cơ sở mức lương là 4.950.000 đồng/tháng: 02 tháng x 4.950.000 đồng/tháng = 9.900.000 đồng;

+ Công ty P phải chi trả tiền các khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày ông T không được làm việc tạm T từ ngày 27/02/2017 đến ngày xét xử là ngày 22/11/2018:

+ Tiền Bảo hiểm xã hội: 20 tháng x 17,5% x 4.950.000 đồng/tháng = 17.325.000 đồng

+ Tiền Bảo hiểm y tế: 20 tháng x 3% x 4.950.000 đồng/tháng = 2.970.000 đồng.

Tổng cộng là: 133.732.500 đồng. Ông T yêu cầu Công ty P thanh toán số tiền trên làm 01 lần ngay khi bản án của Tòa án có hiệu lực pháp luật. Phương thức thanh toán: Chuyển khoản qua số tài khoản của ông T khi còn làm việc tại Công ty P.

Tại bản tự khai và và quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án bị đơn là Công ty P có người đại diện ủy quyền là bà Lê Thị Hoài G trình bày :

Công ty P là Công ty 100% vốn đầu tư nước ngoài được đầu tư vào Việt Nam từ năm 1994 và ông Danh Quốc T là người lao động của Công ty theo hợp đồng không xác định thời hạn ký ngày 17/06/2013, công việc của ông T tại Công ty P trước thời điểm bị sa thải là làm ở bộ phận kho vận.

Vào ngày 07/02/2017, tại kho hàng của Công ty P có xảy ra vụ việc đánh nhau giữa hai công nhân là ông Danh Quốc T và ông Hồng Châu Quốc H. Công ty không biết sự việc cho đến khi vợ ông T báo sự việc chồng mình bị thương phải vào bệnh viện phẫu thuật, Công ty có cử nhân viên đến thăm ông T và ghi nhận sự việc, hỗ trợ ông các thủ tục giấy tờ để ông hưởng chế độ bảo hiểm xã hội trong thời gian nằm bệnh.

Đến ngày 17/02/2017, Công ty P có yêu cầu hai công nhân là ông T và ông H đến Công ty P để trình bày lại sự việc, tại cuộc họp có sự tham gia của Chủ tịch công đoàn, bà Lê Thị Tân T3 và bà Huỳnh Phi P2 là Giám đốc nhân sự được ủy quyền của Tổng Giám đốc. Hai công nhân là ông T và ông H đều thừa nhận sự việc xảy ra vào ngày 07/02/2017 tại Công ty, thừa nhận là có hành vi đánh nhau và cố ý gây thương tích cho nhau. Biên bản cuộc họp ghi nhận sự việc trên và thống nhất giữa Công đoàn cơ sở và Ban giám đốc về hình thức xử lý kỷ luật đối với cả hai công nhân này là sa thải. Ngoài ra, tại Biên bản cuộc họp còn ghi nhận "Công nhân Quốc T không có ý kiến và chấp nhận hình thức quyết định sa thải chấm dứt Hợp đồng lao động". Tuy nhiên, sau đó Công ty P chưa ban hành quyết định sa thải để tạo điều kiện tối đa cho ông T được hưởng tất cả các chế độ bảo hiểm xã hội theo Luật định, bao gồm cả những ngày nghỉ việc được hưởng bảo hiểm xã hội.

Ngày 27/02/2017, Công ty đã gửi công văn số GP016/17 cho Công an phường Đ để biết kết quả xử lý vụ việc đánh nhau xảy ra tại Công ty vào ngày 07/02/2017 giữa hai công nhân là ông T và ông H. Đến ngày 28/02/2017, Công ty nhận được xác nhận của Công an phường Đ với nội dung sau:

"Ngày 10/02/2017, đương sự Danh Quốc T đến Công an Phường trình báo vụ việc bị đương sự Hồng Châu Quốc H gây thương tích tại Công ty bao bì P;

Sau khi xảy ra sự việc, các bên đã thỏa thuận giải quyết với nhau, đương sự H đã khắc phục hậu quả, bồi thường cho đương sự T;

Ngày 16/02/2017, đương sự T đến Công an Phường làm đơn rút đơn trình báo, không yêu cầu công an Phường giải quyết tiếp. Đương sự T cam kết không thắc mắc khiếu nại gì về sau".

Ngày 01/03/2017, Công ty P ban hành quyết định số GP 019/17 xử lý kỷ luật sa thải đối với ông T (đồng thời ban hành quyết định số GP 020/17 xử lý kỷ luật sa thải đối với ông H; đối với bảo vệ ca trực đã che giấu sự việc đưa ông T đi bệnh viện cũng bị Công ty sa thải.

Nay, đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, bị đơn có ý kiến như sau:

1. Quyết định xử lý kỷ luật sa thải số GP 019/17 đối với ông Danh Quốc T là đúng pháp luật theo các căn cứ pháp lý sau đây:

- Khoản 1, Điều 126 của Bộ luật lao động năm 2012 quy định về "Áp dụng hình thức kỷ luật sa thải khi người lao động có hành vi "cố ý gây thương tích";

- Bản cam kết của ông Danh Quốc T ký ngày 17/05/2010 với nội dung "không đánh nhau nếu vi phạm sẽ chịu hình thức kỷ luật cao nhất là sa thải";

- Điều 22 của Bản nội quy lao động của Công ty P được ban hành mới nhất vào ngày 18/04/2014, có đăng ký với Hepza (cơ quan quản lý của Khu chế xuất T) có quy định "Sa thải được áp dụng đối với nhân viên có hành vi cố ý gây thương tích";

- Biên bản xử lý kỷ luật lao động ngày 17/02/2017 có sự tham gia của Chủ tịch công đoàn cơ sở, ông T, ông H và đại diện theo ủy quyền của Tổng Giám đốc ghi nhận sự việc, ông T thừa nhận hành vi đánh nhau với ông Hồng Châu Quốc H và hai ông đã cố tình gây thương tích cho nhau.

2. Đối với căn cứ của ông Danh Quốc T nêu ra để cho rằng Quyết định sa thải đối với ông vi phạm điều 123 và điều 126 của Bộ luật lao động 2012 và Nghị định số 05/2015/NĐ - CP, Công ty có ý kiến sau:

- Về nội dung ông cho rằng, Công ty P không thông báo bằng văn bản cho ông ít nhất 05 ngày về cuộc họp xử lý kỷ luật lao động:

Điều 30 của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định về thời hạn gửi thông báo về cuộc họp xử lý kỷ luật sa thải ít nhất 05 ngày làm việc, theo Công ty P quy định về thời gian này để cho những người tham dự có thời gian để sắp xếp tham gia. Vì vậy, trong trường hợp này, mặc dù Công ty P mời những người liên quan tham dự cuộc họp trong cùng ngày 17/02/2017 nhưng tất cả những người tham dự đều không phản đối về thời hạn này, ông T và ông H là hai đương sự có liên quan đều tham gia cuộc họp và không có ý kiến về thời điểm mở cuộc họp.

Tại buổi làm việc, ông T cùng ông H đều thừa nhận hành vi đánh nhau, cố ý gây thương tích cho nhau, thậm chí, biên bản cuộc họp còn ghi nhận biện

pháp xử lý kỷ luật của Công ty P thống nhất với Công đoàn là sa thải nhưng ông T và ông H không có ý kiến, đồng ý chấp hành và ký tên vào biên bản cuộc họp. Ông không thể đổ lỗi cho rằng do không hiểu biết pháp luật về lao động và do thời gian gấp gáp nên ông đã ký tên vào biên bản cuộc họp, Công ty P xin lưu ý rằng, không ai ép buộc ông T cũng như ông H phải ký biên bản và cũng như thừa nhận hành vi đánh nhau, cố ý gây thương tích cho nhau.

- Đối với lý do ông T nêu trong đơn khởi kiện rằng, không chứng minh được lỗi của ông là cố ý gây thương tích: Vào ngày 07/02/2017 tại Công ty P có xảy ra vụ việc đánh nhau giữa hai công nhân là ông T và ông H, mặc dù tại thời điểm xảy ra sự việc cả hai công nhân này đều giấu không trình báo sự việc với Công ty P nhưng sau đó vào ngày 17/02/2017 dưới sự chứng kiến của Chủ tịch công đoàn và bà Huỳnh Phi P2 là Giám đốc nhân sự cũng là người được Tổng giám đốc ủy quyền tham dự các cuộc họp xử lý kỷ luật người lao động thì cả hai đương sự T và H thừa nhận là "có đánh nhau và cố ý gây thương tích cho nhau", điều này được thể hiện rất rõ ràng tại biên bản cuộc họp, các đương sự đồng ý ký tên vào biên bản cuộc họp mà không có ý kiến phản đối.

Như vậy, theo quy định của pháp luật thì lỗi đã được chính đương sự thừa nhận thì Công ty P không có nghĩa vụ phải chứng minh.

Hơn nữa, tại cuộc họp diễn ra ngày 17/02/2017, ông T có quyền không ký biên bản và nêu lý do vì sao không ký (khoản 3 điều 30 của Nghị định 05/2015 chúng tôi trích dẫn nêu trên cũng ghi nhận quyền này của đương sự) nhưng ông T đã thừa nhận hành vi vi phạm của mình và ký vào biên bản. Và từ ngày họp ghi nhận sự việc (ngày 17/02/2017) đến ngày Công ty P ban hành quyết định sa thải (ngày 1/3/2017) là 13 ngày nhưng Công ty P vẫn không nhận được ý kiến nào khác phủ nhận rằng, ông và ông H không đánh nhau và cố ý gây thương tích cho nhau. Trước khi Công ty P ban hành quyết định sa thải đối với ông T và ông H thì bà Huỳnh Phi P2 đã cùng ông T và Luật sư của ông T đến Phòng quản lý lao động của Hepza để trình bày sự việc, tại đây, trưởng phòng quản lý lao động của Hepza đã khẳng định cho các bên rằng, đương sự có hành vi đánh nhau là cố ý gây thương tích cho nhau, tự vệ hay không phải tự vệ chỉ là tình tiết được xem xét tại cơ quan điều tra để xác định tội phạm. Về quan hệ lao động thì người sử dụng lao động có quyền xử lý kỷ luật lao động sa thải nếu người lao động có hành vi cố ý gây thương tích cho nhau.

- Đối với lý do ông T nêu trong đơn khởi kiện rằng Công ty P xử lý kỷ luật sa thải ông khi Công an Quận G đang điều tra xác minh chưa cho kết luận cụ thể. Lý do này của ông T đưa ra hoàn toàn không chính xác, như Công ty đã đề cập, đó là trước khi Công ty P ban hành quyết định sa thải đối với ông T vào ngày 20/02/2017, Công ty P đã có văn bản gửi Công an phường Tân T3 Đông để được cung cấp về kết quả sự việc, đến ngày 28/02/2017, Công ty nhận được trả

lời của Công an phường Đ rằng "ngày 16/02/2017 đương sự T đến Công an Phường làm đơn rút trình báo, không yêu cầu Công an Phường giải quyết tiếp. Đương sự cam kết không khiếu nại thắc mắc gì về sau".

Mặt khác, trong trường hợp xử lý kỷ luật đối với ông T cũng không thuộc trường hợp áp dụng điểm c khoản 4 Điều 123 của Bộ luật lao động quy định " Không được xử lý kỷ luật lao động trong thời gian đang chờ kết quả của cơ quan có thẩm quyền điều tra xác minh và kết luận đối với hành vi vi phạm được quy định tại khoản 1 Điều 126 của Bộ luật này" vì hành vi vi phạm của ông T đã rõ ràng, đã được chính đương sự thừa nhận tại cuộc họp xử lý kỷ luật lao động ngày 17/02/2017, đủ điều kiện để Công ty P xử lý lỷ luật sa thải theo nội quy của Công ty P và theo quy định của pháp luật. Trong trường hợp này, việc điều tra xác minh của Công an phường Đ khi có đơn trình báo của ông T và Công an Quận G (nếu có) chỉ nhằm mục đích xác định có hành vi phạm tội để xử lý hình sự hay không chứ không nhằm mục đích phục vụ cho việc xử lý quan hệ lao động.

Bởi tất cả lý do nêu trên, Quyết định xử lý kỷ luật số GP 019/07 ngày 01/03/2017 đối với ông Danh Quốc T được ban hành đúng quy định của pháp luật nên Công ty P không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, và vẫn giữ nguyên quyết định sa thải trên.

Tại bản tự khai và và quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án, người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Bảo hiểm xã hội Thành phố Hồ Chí Minh có người đại diện ủy quyền là ông Phạm Hồng P trình bày:

Công ty P có tham gia Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp cho ông Danh Quốc T từ tháng 6/2010 đến tháng 02/2017, sau đó Công ty báo giảm không đóng Bảo hiểm xã hội cho ông T nữa (Theo số hồ sơ điện tử 966188/2017, số Quyết định thôi việc GP019/17 ngày 01/3/2017). Tháng 3 năm 2017, Công ty P thực hiện nộp hồ sơ xác nhận quá trình tham gia Bảo hiểm xã hội cho ông T đến tháng 02/2017.

Tại Bản án sơ thẩm số 25/2018/LĐ-ST ngày 23/11/2018, Tòa án nhân dân Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh quyết định:

- Căn cứ vào điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 1 Điều 228, Điều 266, khoản 1 Điều 273 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

- Căn cứ vào Điều 5, Điều 6, khoản 8 Điều 36, Điều 119, Điều 122, khoản 3 Điều 125, Khoản 1 Điều 126, khoản 2 Điều 200 của Bộ luật lao động;

- Căn cứ vào Điều 30 của Nghị định số 05/2015/NĐ – CP ngày 12/01/2015 về quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động;

- Căn cứ Luật phí và lệ phí số 97/2015/QH13 năm 2015 và Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội;

Xử:

1. Về hình thức: Xử vắng mặt người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan - Bảo hiểm xã hội Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Về nội dung:

2.1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là ông Danh Quốc T về việc: yêu cầu hủy bỏ quyết định sa thải số GP019/17 ngày 01/3/2017 của Công ty P; yêu cầu Công ty P nhận ông Danh Quốc T trở lại làm việc; bồi thường tổng cộng số tiền là 133.732.500 (Một trăm ba mươi ba triệu bảy trăm ba mươi hai ngàn năm trăm) đồng.

2.2. Về án phí lao động sơ thẩm: ông Danh Quốc T được miễn nộp toàn bộ án phí.

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

Ngày 04/12/2018, ông Danh Quốc T nộp đơn kháng cáo toàn bộ Bản án sơ thẩm số 25/2018/LĐ-ST ngày 23/11/2018, Tòa án nhân dân Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn không rút đơn khởi kiện và không rút đơn kháng cáo. Các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án. Nguyên đơn nộp bản chính Giấy ủy quyền lập ngày 13/12/2017. Bị đơn nộp bổ sung các tài liệu, chứng cứ về tư cách chủ tịch công đoàn của bà Lê Thị Tân T3.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn là ông Hoàng Võ Minh T1 và người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn là ông Lê Trọng T2 trình bày:

Quyết định xử lý kỷ luật lao động số GP019/17 sa thải ông T của Công ty P là trái pháp luật, vi phạm trình tự xử lý kỷ luật lao động và căn cứ sa thải, cụ thể:

- Về trình tự xử lý kỷ luật lao động:

+ Vi phạm thời gian báo trước khi tiến hành phiên họp xử lý kỷ luật lao động quy định tại Điều 123 Bộ luật lao động năm 2012, khoản 1 Điều 30 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015, Thông báo họp xử lý kỷ luật lao động không được lập thành văn bản, không báo trước ít nhất 05 ngày làm việc cho nguyên đơn.

+ Công ty tiến hành xử lý kỷ luật lao động đối với ông T trong thời gian ông T đang dưỡng bệnh và trong thời gian chờ kết quả của cơ quan có thẩm quyền điều tra, xác minh và kết luận đối với hành vi cố ý gây thương tích của

ông H đối với ông T. Cụ thể: Ông T được bác sĩ bệnh viện cho nghỉ hưởng bảo hiểm xã hội từ ngày 15/02/2017 đến hết ngày 28/02/2017, nhưng ngày 17/02/2017, Công ty mở cuộc họp xem xét kỷ luật lao động đối với ông T là vi phạm khoản 4 Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2012.

Ngày 15/02/2017, ông T đã nộp cho Công ty P 03 giấy chứng nhận của bác sĩ cho phép ông T nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội từ ngày 15/02/2017 đến hết ngày 28/02/2017. Công ty P đã không chủ động xác minh ông T có thuộc trường hợp không được xử lý kỷ luật lao động hay không đã vội vã mở cuộc họp xem cét xử lý kỷ luật lao động đối với ông T ngày 17/02/2017 là trái nguyên tắc xử lý kỷ luật lao động.

- Về căn cứ sa thải: Công ty P không chứng minh được lỗi của ông T là có hành vi cố ý gây thương tích cho ông H. Ông T không cố ý gây thương tích cho ông H mà ngược lại bị ông H gây thương tích phải nhập viện. Kết quả thực tế ông H không bị thương tích gì. Hành vi vật và đè ông H xuống của ông T chỉ là tự vệ, không phải ông T cố ý đánh ông H.

Tại cuộc họp ngày 17/02/2017, ông T và ông H thừa nhận có đánh nhau và gây thương tích cho nhau là do ông T không hiểu rõ như thế nào là cố ý gây thương tích. Đối với dòng chữ viết tay cuối biên bản họp xem xét xử lý kỷ luật lao động ngày 17/02/2017, dòng chữ này đã được viết T2 vào biên bản sau khi diễn ra cuộc họp, không phải chữ viết của ông T, ông T không đồng ý đối với quyết định kỷ luật sa thải của Công ty P.

Ngoài ra, theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2012 thì việc xem xét xử lý kỷ luật lao động phải có sự tham gia của chủ tích công đoàn. Tuy nhiên, Công ty P chỉ cung cấp quyết định thành lập Ban chấp hành công đoàn năm 2009-2011, không có văn bản thể hiện thẩm quyền của ban chấp hành công đoàn nhưng Công ty P đã mở phiên họp xem xét xử lý kỷ luật lao động đối với ông T, Tòa cấp sơ thẩm đã bỏ qua yêu cầu xem xét thẩm quyền của Ban chấp hành công đoàn khi xem xét xử lý kỷ luật ông T là thiếu sót, không đúng quy định pháp luật.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn yêu cầu Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, sửa bản án sơ thẩm cụ thể như sau:

- Hủy Quyết định sa thải số GP019/17 ngày 01/3/2017 của Công ty P, buộc Công ty nhận ông T trở lại làm việc.

- Bồi thường cho ông T tiền lương những ngày không được làm việc từ ngày 27/02/2017 đến ngày xét xử phúc thẩm 03/5/2019, T theo mức lương 4.950.000 đồng/tháng là 128.700.000 đồng.

- Bồi thường cho ông T hai tháng tiền lương do bị sa thải trái pháp luật là 9.900.000 đồng.

- Bồi thường cho ông T các khoản tiền Bảo hiểm xã hội bắt buộc trong những ngày ông T không được làm việc từ ngày 27/02/2017 đến ngày 03/5/2019 là 38.610.000 đồng.

Tổng số tiền yêu cầu bồi thường là 164.983.500 đồng, thanh toán một lần khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn là bà Lê Thị Hoài G trình bày:

Quyết định xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải số GP 019/17 ngày 01/3/2017 đối với ông T là đúng pháp luật quy định tại khoản 1 Điều 126 Bộ luật Lao động năm 2012, Điều 32 Bản nội quy lao động của Công ty P ban hành ngày 18/4/2014, Điều 30 Nghị định số 05/2015/Nđ-CP ngày 12/01/2015 hướng dẫn một số quy định của bộ luật lao động năm 2012 và cam kết của ông T khi mới vào làm việc tại Công ty ngày 02/5/2010.

Về hoạt động công đoàn tại Công ty:

Công ty P chính thức tổ chức đại hội công đoàn lần thứ nhất và bầu ban chấp hành công đoàn, bà Lê Thị Tân T3 được bầu làm chủ tịch công đoàn. Sau khi bầu các thành viên trong ban chấp hành công đoàn, Công ty P đã có gửi đơn xin phê duyệt và được công đoàn các Khu chế xuất và Khu công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh có Quyết định số 222/QĐ-BTV ngày 14/5/2009. Công đoàn của Công ty P hoạt động độc lập, có tài khoản riêng, chủ tài khoản là bà T3.

Do công đoàn chưa tổ chức đại hội lại nên ngày 05/12/2015, Ban chấp hành công đoàn cũ đã tiến hành họp thống nhất vẫn bầu bà T3 làm chủ tịch công đoàn cho đến khi tổ chức đại hội công đoàn. Từ năm 2011 đến tháng 11/2017, bà T3 vẫn là chủ tịch công đoàn đứng tên tài khoản ngân hàng, thu chi phí công đoàn, các hoạt động phúc lợi của Công ty P và tham gia hoạt động công đoàn với công đoàn cấp trên. Đến ngày 15/11/2017, Công đoàn các khu hế xuất và khu công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh đã có văn bản số 776/QĐ-CĐKCX về việc công nhận Ban chấp hành công đoàn công đoàn cơ sở Công ty P, công nhận bà T3 là chủ tịch công đoàn. Do đó, việc bà T3 tham gia cuộc họp xem xét xử lý kỷ luật lao động đối với ông T là đúng quy định pháp luật.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến về việc tuân theo pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở phúc thẩm như sau:

- Về tố tụng: Những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng trong giai đoạn phúc thẩm đã thực hiện đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

- Về nội dung vụ án: Công ty P xử lý kỷ luật lao động sa thải ông T đúng quy định về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động và căn cứ áp dụng theo quy

định của Bộ luật lao động năm 2012. Do đó, Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm số 25/2018/LĐ-ST ngày 23/11/2018 của Tòa án nhân dân Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa và căn cứ kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Xét đơn kháng cáo của nguyên đơn: Đơn kháng cáo của ông Danh Quốc T trong hạn luật định nên được chấp nhận.

[2] Về tố tụng: Người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan là Bảo hiểm xã hội Thành phố Hồ Chí Minh có đơn yêu cầu xét xử vắng mặt. Do đó Hội đồng xét xử căn cứ khoản 2 Điều 296 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 xét xử vắng mặt người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan là Bảo hiểm xã hội Thành phố Hồ Chí Minh.

[3] Về nội dung:

- Xét kháng cáo của nguyên đơn là ông Danh Quốc T:

Ông Danh Quốc T vào làm việc tại Công ty P năm 2010. Ngày 17/6/2013, ông T và Công ty ký Hợp đồng lao động số GP10159, loại hợp đồng không xác định thời hạn, công việc của ông T là công nhân tổ kho vận, tiền lương chính 2.750.000 đồng/tháng và các khoản phụ cấp khác.

Ngày 07/02/2017, tại kho hàng của Công ty P xảy ra vụ việc đánh nhau giữa hai công nhân của Công ty là ông Danh Quốc T và ông Hồng Châu Quốc H. Kết quả ông T bị thương phải nhập viện điều trị từ ngày 07/02/2017 đến ngày 14/02/2017.

Ngày 17/02/2017, Công ty P mời ông T, ông H đến Công ty P họp và lập biên bản xem xét xử lý kỷ luật lao động đối với ông H và ông T. Ngày 01/3/2017, Công ty P ban hành Quyết định số GP 019/17 xử lý kỷ luật sa thải đối với ông T (ông H cũng bị xử lý kỷ luật sa thải), lý do sa thải là ông H và ông T thực hiện hành vi gây gỗ, xô xát, cố ý gây thương tích cho nhau vi phạm Điều 26 Mục 1 Bộ luật Lao động năm 2012, Điều 22 Nội quy lao động của Công ty P và cam kết khi nhận việc của ông T ngày 02/5/2010.

Ông T khởi kiện yêu cầu hủy bỏ Quyết định sa thải số GP 019/17 ngày 01/3/2017 của Công ty P, yêu cầu Công ty P nhận ông T trở lại làm việc và yêu cầu bồi thường thiệt hại do Công ty đã kỷ luật sa thải ông T trái pháp luật.

- Xét Quyết định sa thải số GP019/17 ngày 01/3/2017 của Công ty P:

+ Về thời hiệu xử lý kỷ luật lao động: Ngày 07/02/2017, tại Công ty P xảy ra sự việc ông H và ông T đánh nhau, kết quả ông T bị thương phải nhập viện.

Ngày 17/02/2017, Công ty P lập biên bản xem xét xử lý kỷ luật lao động đối với ông T. Ngày 01/3/2017, Công ty P ban hành Quyết định xử lý kỷ luật lao động số GP019/17 kỷ luật sa thải đối với ông T.

Căn cứ khoản 1, khoản 3 Điều 124 Bộ luật lao động năm 2012, khoản 5 Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ hướng dẫn một số điều của Bộ luật Lao động năm 2012, Tòa cấp sơ thẩm xác định thời hiệu xử lý kỷ luật lao động của Công ty P về vi phạm kỷ luật của ông T vẫn còn trong thời hiệu là có căn cứ.

+ Về nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động: Xét phiên họp xem xét xử lý kỷ luật lao động ngày 17/02/2017 được lập thành văn bản, có sự tham gia của ông T, bà Lê Thị Tân T3 (chủ tịch công đoàn Công ty P) và người đại diện hợp pháp của Công ty P là bà Huỳnh Phi P2 (Căn cứ giấy ủy quyền lập ngày 09/01/2015 của người đại diện theo pháp luật của Công ty P - ông Hsu-Wen-C). Biên bản có đầy đủ chữ ký của các thành viên tham gia phiên họp.

Người đại diện hợp pháp và người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn cho rằng: Công ty P đã không thông báo bằng văn bản, không giao thông báo cuộc họp cho ông T trong thời gian ít nhất 05 ngày làm việc là vi phạm quy định tại khoản 1 Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015. Hội đồng xét xử nhận thấy theo quy định tại Điều 12 Thông tư liên tịch số 47/2015/TT-BLĐTBXH của Bộ trưởng Bộ lao động Thương binh và Xã hội hướng dẫn một số điều về hợp đồng lao động, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất của Nghị định số 05/2015/Nđ-CP ngày 12/01/2015 thì Thông báo bằng văn bản chỉ để sử dụng trong trường hợp xem xét xử lý kỷ luật lao động vắng mặt người lao động. Ngày 17/02/2017, ông T có tham gia cuộc họp xem xét xử ly kỷ luật lao động do Công ty tổ chức và ông T không có ý kiến về thời gian mở cuộc họp xem xét xử lý kỷ luật lao động đối với ông. Nếu ông T cho rằng thời gian thông báo quá ngắn, không đủ thời gian để ông tìm hiểu pháp luật lao động, tìm luật sư để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình thì ông T có thể từ chối tham gia phiên họp.

Đối với ý kiến của người đại diện theo ủy quyền và người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn cho rằng: Công ty P đã xử lý kỷ luật lao động sa thải ông T trong thời gian ông T đang dưỡng bệnh (từ ngày 07/02/2017 đến hết ngày 28/02/2017) và trong thời gian chờ kết quả của cơ quan điều tra có thẩm quyền điều tra, xác minh và kết luận đối với hành vi cố ý gây thương tích của ông H đối với ông T là vi phạm nguyên tắc xử lý kỷ luật lao động quy định tại điểm a,c khoản 4 Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2012. Hội đồng xét xử nhận thấy theo điểm a khoản 4 Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: "...Không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động trong thời gian nghỉ ốm đau, điều dưỡng, nghỉ việc được sự đồng ý của người sử dụng lao

động". Ông T nhập viện ngày 07/02/2017, ngày 14/02/2017 ông T xuất viện (Giấy xuất viện ký ngày 15/02/2017), ông T được bác sĩ bệnh viện cho nghỉ hưởng bảo hiểm xã hội đến hết ngày 28/02/2017. Tại phiên tòa sơ thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn không nhớ đã thông báo cho Công ty P về việc ông T nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội vào thời gian nào. Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn trình bày ông T đã nộp cả ba giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội có xác nhận của bệnh viện cho Công ty vào ngày 15/02/2017. Tuy nhiên, căn cứ vào ba giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội của Bệnh viện 115 thì chỉ có 01 giấy chứng nhận lập ngày 15/02/2017, hai giấy chứng nhận còn lại lập ngày 21/02/1017 và ngày 28/02/2017. Như vậy, lời trình bày của người đại diện hợp pháp của nguyên đơn tại phiên tòa sơ thẩm và phiên tòa phúc thẩm không thống nhất với nhau và cũng không phù hợp với thực tế. Tại cuộc họp xem xét xử lý kỷ luật lao động ngày 17/02/2017, ông T không trình bày cho Công ty P về việc ông T được cho nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội. Mặt khác, cuộc họp ngày 17/01/2017 chỉ là họp để xem xét có xử lý kỷ luật sa thải đối với ông T hay không, đến ngày 01/3/2017, Công ty P mới chính thức ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với ông T. Do đó lời trình bày của người đại diện hợp pháp của ông T cho rằng Công ty P vi phạm trình tự xử lý kỷ luật lao động quy định tại điểm a khoản 4 Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2012 là không có căn cứ. Căn cứ công văn trả lời số 2802/2017 ngày 28/02/2017 của Công an phường Đ Quận G về kết quả xử lý vụ việc đánh nhau xảy ra tại Công ty P ngày 07/02/2017 giữa ông H và ông T thì "Ngày 16/02/2017, ông T đến Công an Phường kèm đơn rút đơn tố cáo, không yêu cầu Công an Phường giải quyết tiếp, đương sự T cam kết không thắc mắc khiếu nại về sau". Căn cứ biên bản xem xét xử lý kỷ luật lao động ngày 17/02/2017, ông H và ông T đã thừa nhận thực hiện hành vi đánh nhau và gây thương tích cho nhau. Ngày 01/3/2017, sau khi Công ty P nhận được kết quả trả lời của Công an phường Đ Quận G, Công ty mới ban hành Quyết định số GP019/17 kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với ông T và tại thời điểm xử lý kỷ luật sa thải không có cơ quan có thẩm quyền nào khác thụ lý giải quyết hành vi đánh nhau gây thương tích giữa ông H và ông T.

Do đó, Tòa cấp sơ thẩm nhận định Công ty không vi phạm trình tự xử lý kỷ luật lao động quy định tại điểm c khoản 4 Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2012 là có cơ sở.

Đối với tư cách chủ tịch công đoàn của bà Lê Thị Tân T3 khi tham gia xem xét xử lý kỷ luật lao động đối với ông T, Hội đồng xát xử nhận thấy theo Quyết định số 222/QĐ-BTV ngày 14/5/2009, bà T3 được bầu làm chủ tịch công đoàn nhiệm kỳ 2009-2011, từ năm 2012, Công ty P chưa tổ chức đại hội công đoàn nên chưa bầu ban chấp hành công đoàn mới, trong đó có chức danh

chủ tịch công đoàn. Tuy nhiên, căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ bị đơn cung cấp trong giai đoạn xét xử phúc thẩm thì ngày 05/12/2015, Ban chấp hành công đoàn cũ đã tiến hành họp thống nhất vẫn bầu bà T3 làm chủ tịch công đoàn cho đến khi tổ chức đại hội công đoàn và từ năm 2012 đến tháng 11/2017, bà T3 vẫn đảm nhận công việc của chủ tịch công đoàn Công ty P, đại diện đứng tên tài khoản ngân hàng của công đoàn Công ty P, duyệt thu chi phí công đoàn, các khoản phúc lợi cho đoàn viên công đoàn và đại diện công đoàn tham gia các hoạt động với công đoàn cấp trên. Việc không tiến hành đại hội công đoàn và bầu ban chấp hành công đoàn mới không phải do lỗi của Công ty P. Đến ngày 15/11/2017, công đoàn các khu chế xuất và khu công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh đã có văn bản số 776/QĐ-CĐKCX về việc công nhận Ban chấp hành công đoàn lâm thời của Công ty P và vẫn công nhận bà T3 là chủ tịch công đoàn Công ty P. Do đó, việc bà T3 đại diện ban chấp hành công đoàn Công ty P tham gia cuộc họp xem xét xử lý kỷ luật lao động đối với ông T là không trái quy định pháp luật.

+ Về căn cứ và nội dung ban hành quyết định:

Căn cứ các tài liệu có trong hồ sơ và lời trình bày của các đương sự thì ngày 07/02/2017, ông H và ông T đã thực hiện hành vi đánh nhau tại Công ty P. Căn cứ vào biên bản xem xét xử lý kỷ luật lao động ngày 17/02/2017 , ông T và ông H đều thừa nhận có thực hiện hành vi đánh nhau và gây thương tích cho nhau. Hành vi của ông H và ông T đã vi phạm Điều 22 bản nội quy lao động của Công ty P ngày 14/4/2014 có đăng ký với Ban quản lý các Khu chế xuất và khu công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh, khoản 1 Điều 126 Bộ luật Lao động năm 2012 và Bản cam kết của ông T không đánh nhau nếu vi phạm sẽ chịu hình thức kỷ luật theo quy định kể cả kỷ luật cao nhất là sa thải.

Phía nguyên đơn cho rằng Công ty P không chứng minh được lỗi cố ý gây thương tích của ông T. Hội đồng xét xử nhận thấy hành vi đánh nhau và gây thương tích cho nhau đã được chính ông H và ông T thừa nhận tại cuộc họp xem xét xử lý kỷ luật lao động ngày 17/02/2017. Ông H và ông T tự nguyện và đồng ý ký tên vào biên bản cuộc họp mà không có ý kiến phản đối, trường hợp ông T không đồng ý thì ông T có quyền không ký tên vào biên bản và trình bày lý do vì sao không ký. Biên bản xem xét xử lý kỷ luật lao động ngày 17/02/2017, ông T đã nhận được cùng ngày và sau đó ông T đã nhận được Quyết định xử lý kỷ luật lao động sa thải số GP019/17 ngày 01/3/2017 nhưng ông T vẫn không có ý kiến gì khác.

Mặt khác, theo Bản án hình sự số 182/2017/HSST ngày 29/11/2017 đã nêu rõ hành vi của ông H và ông T như sau "Do to khỏe hơn nênh ông T đã đè và vật bị cáo (ông H) xuống nên nhà.." nên lời trình bày của nguyên đơn cho rằng hành vi vật và đè ông H xuống đất để tự vệ là không có cơ sở.

Từ các phân tích nêu trên, Hội đồng xét xử nhận thấy Tòa cấp sơ thẩm xác định Quyết định xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải số GP019/17 ngày 01/3/2017 của Công ty P đúng quy định pháp luật, không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có căn cứ. Do đó Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Xét đề nghị của Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm là có căn cứ nên chấp nhận.

[4] Về án phí: Án phí lao động sơ thẩm và án phí lao động phúc thẩm ông Danh quốc T không phải chịu theo quy định của pháp luật

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

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

- Căn cứ vào Điều 5, Điều 6, Điều 8, Điều 36, Điều 119, Điều 122, Điều 123, Điều 124, Điều 125, Điều 126, Điều 200 của Bộ luật Lao động năm 2012;

- Căn cứ vào Điều 30 của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động;

- Căn cứ Điều 12 Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16 tháng 11 năm 2015 của Bộ trưởng Bộ lao động thương binh và xã hội quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều về hợp đồng lao động, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP của Chính phủ ngày 12 tháng 01 năm 2015;

- Căn cứ Luật phí và lệ phí số 97/2015/QH13 ngày 15 tháng 11 năm 2015 và Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội;

Tuyên xử:

Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

1. Về hình thức: Xử vắng mặt người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan là Bảo hiểm xã hội Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Về nội dung:

Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là ông Danh Quốc T về việc: yêu cầu hủy bỏ quyết định sa thải số GP019/17 ngày 01 tháng 3 năm 2017 của Công ty P; yêu cầu Công ty P nhận ông Danh Quốc T trở lại làm

việc; bồi thường tổng cộng số tiền là 133.732.500 (Một trăm ba mươi ba triệu bảy trăm ba mươi hai nghìn năm trăm) đồng.

3. Về án phí: Ông Danh quốc T không phải chịu ăn phí lao động sơ thẩm và án phí lao động phúc thẩm.

4. 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 T3 thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo qui định tại các Điều 6, Điều 7 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.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân Cấp cao tại TP.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân TP.HCM;
- Tòa án nhân dân Quận G; TP.HCM;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận G, TP.HCM;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu (T28).

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

Nguyễn Thị Thoa