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: **15**/2024/LĐ - PT

Ngày: 29-01-2024

V/v "Tranh chấp xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải và 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 Doãn Thị Kim Thúy.

Các Thẩm phán: Ông Phan Nguyên Nguyên.

Bà Phạm Thị Thanh Trúc.

- Thư ký phiên tòa: Bà Đào Thị Lành, 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 Nguyễn Kim Sen - Kiểm sát viên.

Vào các ngày 17 và 29 tháng 01 năm 2024, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 93/2023/TLPT-LĐ ngày 05 tháng 12 năm 2023 về việc "Tranh chấp xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải và bồi thường thiệt hại".

Do Bản án lao động sơ thẩm số: 07/2023/LĐ-ST ngày 14 tháng 9 năm 2023 của Tòa án nhân dân Quận 11, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 47/2024/QĐ-PT ngày 02 tháng 01 năm 2024, giữa:

Nguyên đơn: Ông Nguyễn Khánh Việt A, sinh năm 1992. Địa chỉ: Số R Chung cư R, Ấp F, xã T, huyện B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Bị đơn: Công ty Cổ phần B. Địa chỉ trụ sở: C Hồ N, Phường A, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà Lê Thị Loan V, sinh năm 1990. (Là người đại diện theo ủy quyền – Văn bản ủy quyền ngày 03/4/2023)

Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan: Bảo hiểm xã hội Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh. Địa chỉ trụ sở: 0 H, Phường A, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của Bảo hiểm xã hội Q1 là: Bà Lê Hoa Bảo N, sinh năm 1987. (Là người đại diện theo ủy quyền – Văn bản ủy quyền số 23 ngày 17/01/2024)

Người kháng cáo: Nguyên đơn ông Nguyễn Khánh Việt A1.

NỘI DUNG VỤ ÁN

Theo đơn khởi kiện, trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn ông Nguyễn Khánh Việt A1 trình bày:

Ông Nguyễn Khánh Việt A1 vào làm việc tại Công ty Cổ phần B (gọi tắt là Công ty) từ tháng 10/2017, hai bên có ký nhiều Hợp đồng xác định thời hạn. Đến năm 2021, hai bên ký Hợp đồng lao động không xác định thời hạn từ ngày 02/10/2021. Ông A1 vào làm việc tại Công ty với chức danh chuyên môn là Nhân viên kỹ thuật. Trong hợp đồng lao động có thỏa thuận Công ty trả lương làm 02 kỳ, kỳ 1 ngày 25-30, kỳ cuối ngày 10-15 tháng liền kề. Tuy nhiên, từ tháng 6/2022 cho tới tháng 12/2022, Công ty thường xuyên trả lương trễ không đúng kỳ hạn.

Ngày 13/01/2023, Công ty trả lương tháng 12 cho ông A1 bị thiếu tiền KPI (tiền thưởng khi đạt hiệu suất đội ngũ và hiệu suất năng lực). Công ty đánh giá KPI xếp loại B "Không đảm bảo an toàn về điện" nhưng Công ty không có bằng chứng để chứng minh lý do trên. Ông A1 có liên hệ để hỏi Giám đốc và các bên có liên quan từ ngày 13/01/2023 cho tới 06/02/2023 mà vẫn không có câu trả lời.

Ngày 06/02/2023, ông A1 có viết đơn xin nghỉ việc và thông báo với Công ty về việc trả lương thiếu và trả lương trễ để chấm dứt Hợp đồng lao động. Đồng thời, ông A1 có xin nghỉ phép năm vào ngày 07 và ngày 08/02/2023.

Ngày 07/02/2023, ông A1 có nhận được tin nhắn thông báo từ cấp trên là "không cho ông A1 vào nhà máy nữa và thông báo toàn bộ nhà máy". Tin nhắn do Phó Giám đốc nhà máy chụp lại màn hình điện thoại gửi cho ông A1.

Ngày 09/02/2023, ông A1 nhận được tin nhắn từ nhân sự về việc lập biên bản ông A1 về việc tự ý nghỉ việc. Từ ngày 09/02/2023 tới ngày 26/02/2023, ông A1 đã không vào Công ty để làm việc.

Ngày 14/02/2023, Công ty có ra thông báo bồi thường do hành vi chấm dứt hợp đồng trái pháp luật. Trong thông báo Công ty đã đưa ra quyết định là ông A1 không được trợ cấp thôi việc đồng thời khấu trừ tiền lương tháng 01 và tháng 02 của ông A1. Công ty chưa xử lý kỷ luật và chưa chứng minh được lỗi vi phạm.

Ngày 27/02/2023, ông A1 có tham gia cuộc họp xử lý kỷ luật tại Công ty. Cuộc họp có sự tham dự của đại diện Liên đoàn Lao động Q2. Tại cuộc họp, ông A1 có đưa ra lý do trong năm 2022, Công ty thường xuyên trả lương trễ không theo đúng kỳ hạn trong hợp đồng lao động. Ông A1 có nhắc lại lý do nghỉ là Công ty thường xuyên trả lương trễ và ông A1 muốn đơn phương chấm dứt hợp

đồng lao động theo điểm b khoản 2 điều 35 của Bộ luật Lao Động 2019: Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động. Công ty đã bác bỏ lý do nghỉ chính đáng của ông A1. Kết thúc buổi họp Công ty đã kết luận: "Xử lý theo hình thức sa thải và yêu cầu ông A1 bồi thường theo đúng quy định của pháp luật".

Ngày 01/3/2023, Công ty ra quyết định xử lý kỷ luật sa thải. Ngày 16/3/2023 Công ty chuyển một phần lương tháng 01 và tháng 02 là 17.166.000 đồng cho ông A1.

Ông A1 đơn phương nghỉ việc là do Công ty thường xuyên trả lương trễ cho ông, ông A1 không đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái phái luật nên yêu cầu phản tố của Công ty, ông A1 không đồng ý. Công ty ra Quyết định sa thải vì cho rằng ông A1 tự ý nghỉ việc là không đúng. Nên nay ông A1 yêu cầu tòa xem xét và giải quyết:

- Tuyên Quyết định xử lý kỷ luật Số: 01/2023/QĐKL-AHP là trái pháp luật và hủy quyết định này.

- Buộc Công ty bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật gồm: Bồi thường 02 tháng tiền lương tổng theo hợp đồng lao động là 50.000.000 đồng (25.000.000 đồng/tháng); Bồi thường tiền lương từ ngày 09/02/2023 đến ngày 12/9/2023 là 07 tháng 02 ngày với số tiền 176.923.000 đồng; Đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày không làm việc cho tới ngày có kết quả của phiên tòa; Bồi thường tiền trợ cấp thôi việc 03 tháng là 75.000.000 đồng; Bồi thường tiền tương ứng với 45 ngày làm việc do vi phạm thời gian báo trước là 45.000.000 đồng; Trả tiền tương ứng với phép năm 2022 tới hiện tại chưa sử dụng gồm 12 ngày phép năm là 25.000.000 đồng : 26 ngày x 12 ngày = 11.538.000 đồng.

- Buộc Công ty trả tiền KPI (tiền đánh giá mức độ hoàn thành công việc do Công ty Đ) tháng 12/2022 tới tháng 02/2023 tương ứng là 16.500.000 đồng, (tháng 12 Công ty chưa trả 11.000.000 đồng, tháng 01 chưa trả 5.500.000 đồng), trước đây có yêu cầu tiền lương nhưng do Công ty đã trả rồi nên ông A1 rút lại yêu cầu này, không yêu cầu Tòa án giải quyết.

Tổng số tiền Công ty phải trả cho ông A1 là 374.961.000 đồng, đề nghị Công ty trả một lần ngay sau khi án có hiệu lực pháp luật.

Trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa sơ thẩm, bà Lê Thị Loan V là người đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày:

Giữa Công ty và ông Nguyễn Khánh Việt A1 có ký Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 12/2021/HĐLĐ-AHP và Phụ lục Hợp đồng lao động số 12/2021/PLHĐLĐ-AHP, có hiệu lực từ ngày 02/10/2021. Theo đó, ông A1 được phân công chức danh là nhân viên Kỹ thuật điện, nội dung công việc được thực hiện theo mô tả công việc, dưới sự quản lý của Ban giám đốc nhà máy và

Ban giám đốc Công ty. Tiền lương mà ông A1 và Công ty đã ký kết trong Hợp đồng gồm:

Mức L + Phụ cấp: 14.000.000 đồng, thưởng KPI 1: 5.5000.000 đồng, thưởng KPI 2: 5.5000.000 đồng. Tổng cộng: 25.000.000 đồng;

Về quá trình vi phạm kỷ luật lao động: Vào ngày 05/02/2023, ông A1 có đơn xin nghỉ phép trong thời gian 03 ngày từ ngày 07 – 09/02/2023 với lý do bận việc riêng, tuy nhiên do tình hình sản xuất kinh doanh thực tế, Công ty chỉ có thể duyệt cho ông An nghỉ 02 ngày, tức ngày 07 và 08/02/2023 và liên hệ ông A1 về kết quả phê duyệt này. Tiếp theo, đến ngày 06/02/2023, ông đã gửi cùng lúc 02 đơn là:

+ Đơn nghỉ phép không hưởng lương từ ngày 09/02/2023 đến ngày 24/3/2023 với lý do bận việc riêng gia đình;

+ Đơn xin thôi việc từ ngày 24/3/2023 với lý do bận việc riêng.

Đồng thời ông A1 tuyên bố nghỉ ngay và không vào Công ty nữa.

Xét thấy yêu cầu của ông A1 là không hợp lý, Công ty không tìm được người thay thế ngay lập tức và cũng không thể bàn giao công việc cho nhân sự mới, ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền lợi doanh nghiệp, Công ty không chấp thuận Đơn nghỉ phép không lương và thông báo ông A1, yêu cầu ông vào Công ty làm việc và chuẩn bị hồ sơ bàn giao.

Ngày 07/02/2023, bộ phận phụ trách nhân sự của Công ty đã có tin nhắn mời ông A1 vào ngày 08/02/2023 lên Trụ sở chính của Công ty để làm việc nhưng ông A1 đã trả lời là không đến. Đến ngày 09/02/2023, ông A1 vẫn không vào Công ty làm việc, bộ phận Nhân sự của Công ty tiếp tục có mời ông A1 vào ngày 10/02/2023 để lập biên bản vì tự ý nghỉ việc không có lý do chính đáng, tuy nhiên vẫn không nhận được thiện ý của ông A1 và ông A1 đã tuyên bố là không lên Công ty để họp. Ngày 14/02/2023, Công ty gửi ông A1 thông báo bồi thường để tạm tính phương án bồi thường của ông A1 và chờ phản hồi từ ông, sau đó Công ty nhận được phản hồi bằng miệng là ông không đồng ý. Vì vậy Công ty tổ chức cuộc họp với ông A1 vào ngày 20/02/2023.

Do Ban chấp hành Công đoàn cơ sở hết nhiệm kỳ nên ngày 20/02/2023 Công ty gửi Thông báo số 08/2023/TB-AHP đến Ban Q2 và ông A1 về việc tổ chức cuộc họp xử lý vi phạm kỷ luật vào lúc 14 giờ ngày 27/02/2023. Ngày 27/02/2023 cùng với sự tham dự Liên đoàn Lao động Q2 và ông A1, Công ty tổ chức cuộc họp xử lý kỷ luật ông A1.

Sau buổi họp, Công ty đã ra quyết định xử lý kỷ luật ông Nguyễn Khánh Việt A1 bằng hình thức sa thải theo Quyết định số 01/2023/QQĐKL-AHP, ngày 01/03/2023. Qua xem xét thời gian gắn bó của ông A1 nên Công ty không yêu cầu ông A1 phải bồi thường theo biên bản cuộc họp ngày 27/02/2023. Đồng thời vào ngày 16/03/2023 Công ty đã chi trả lương tháng 01 – kỳ cuối quy định chi vào ngày 10/02, tuy nhiên ông A1 tự ý nghỉ việc ngày 09/02, nên trong quá trình

xem xét và chi chung đợt với lương tháng 02/2023 cho những ngày ông A1 làm việc tại Công ty vào tháng 02. Như vậy, Công ty đã hoàn tất chi trả phần lương còn lại cho ông A1 đồng thời chưa yêu cầu ông A1 bồi thường.

Như vậy kể từ ngày 09/02/2023 đến nay, ông A1 đã không vào làm việc mặc dù Công ty đã liên hệ ông nhiều lần thông báo Đơn xin nghỉ không lương không được phê duyệt và yêu cầu ông vào làm việc cho đến đúng thời hạn theo Đơn thôi việc của ông. Ông A1 cho rằng ông được quyền đơn phương nghỉ việc là do năm 2022, Công ty thường xuyên trả lương trễ. Năm 2022 tình hình sau dịch Covid khó khăn nên Công ty có trả lương trễ cho ông A1, tuy nhiên không có tháng nào quá 30 ngày. Và trong năm 2022, Công ty có 03 tháng trả lương sớm và 01 tháng trả lương đúng hạn cho ông A1. Trong đơn xin nghỉ việc ông A1 cũng không nêu vấn đề này. Ông A1 cũng không vào bàn giao công việc nên việc ông A1 tự ý nghỉ việc là không đúng theo quy định.

Do đó, Công ty khẳng định: Công ty không vi phạm Luật Lao động và Hợp đồng lao động; Công ty không đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động với ông A1 mà kỷ luật ông A1 bằng hình thức sa thải. Vì vậy, nội dung nguyên đơn khởi kiện: "Bồi thường thiệt hại trợ cấp khi chấm dứt HĐLĐ" là hoàn toàn không đúng nên Công ty không đồng ý với các yêu cầu khởi kiện của ông A1 về việc: Tuyên quyết định xử lý kỷ luật Số: 01/2023/QĐKL-AHP là trái pháp luật và hủy quyết định này; Buộc Công ty bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật gồm: Bồi thường 02 tháng tiền lương tổng theo hợp đồng lao động là 50.000.000 đồng (25.000.000 đồng/tháng); Bồi thường tiền lương từ ngày 09/02/2023 đến ngày 12/9/2023 là 07 tháng 02 ngày với số tiền 176.923.000 đồng; Đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày không làm việc cho tới ngày có kết quả của phiên tòa; Bồi thường tiền trợ cấp thôi việc 03 tháng là 75.000.000 đồng; Bồi thường tiền tương ứng với 45 ngày làm việc do vi phạm thời gian báo trước là 45.000.000 đồng.

Đối với các ngày nghỉ phép năm Công ty đồng ý năm 2022 ông A1 còn 12 ngày phép chưa sử dụng nên Công ty chỉ đồng ý trả tiền 12 ngày phép năm với mức lương 14.000.000 đồng/tháng là 6.461.000 đồng; Công ty không đồng ý tính với mức lương 25.000.000 đồng như ông A1 đề nghị.

Đối với tiền KPI: Tiền KPI tháng 12 ông A1 bị đánh giá loại B, ông A1 đã ký xác nhận và đã nhận tiền nên Công ty không đồng ý khoản tiền này; KPI tháng 01 là 5.500.000 đồng, Công ty đồng ý trả cho ông A1.

Trước đây Công ty có đơn phản tố yêu cầu ông A1 bồi thường cho Công ty mức bồi thường theo Điều 40 Bộ luật lao động 2019, do ông A1 đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động bao gồm: Nửa tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động: 0,5x14.000.000 = 7.000.000 đồng và khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày không báo trước (45 ngày): 45 x 14.000.000 : 26 = 24.230.769

đồng; Tổng cộng là 31.230.769 đồng. Tại sơ thẩm Công ty tự nguyện rút toàn bộ yêu cầu phản tố, không yêu cầu Tòa án giải quyết.

Trong quá trình giải quyết vụ án, người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Bảo hiểm xã hội Quận A trình bày:

Ông Nguyễn Khánh Việt A1 mã số Bảo hiểm xã hội 7916192629 có quá trình tham gia đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp tại Công ty B từ tháng 11/2017 đến tháng 01/2023.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số: 07/2023/LĐ-ST ngày 14 tháng 9 năm 2023 của Tòa án nhân dân Quận 11, Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Khánh Việt A1.

Buộc Công ty Cổ phần B có nghĩa vụ trả cho ông Nguyễn Khánh V1 A1 các khoản tiền sau:

- Tiền 12 ngày nghỉ phép năm 2022: 14.000.000 đồng : 26 ngày x 12 ngày = 6.461.000 đồng (sáu triệu bốn trăm sáu mươi mốt nghìn đồng) và tiền thưởng KPI tháng 01/2023 là 5.500.000 đồng (năm triệu năm trăm nghìn đồng); Tổng cộng là 11.961.000 đồng (mười một triệu chín trăm sáu mươi mốt nghìn đồng), trả một lần ngay sau khi án có hiệu lực pháp luật.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án, nếu Công ty Cổ phần B chậm thực hiện thì Công ty Cổ phần B phải trả lãi đối với số tiền chậm trả tương ứng với thời gian chậm trả, lãi suất phát sinh do chậm trả tiền được xác định theo khoản 2 Điều 357 của Bộ luật dân sự năm 2015.

2. Không chấp nhận yêu cầu của ông A1 về việc tuyên bố Quyết định xử lý kỷ luật số 01/2023/QĐKL-AHP ngày 01/3/2023 của Công ty Cổ phần B về việc sa thải đối với ông Nguyễn Khánh Việt A1 là trái pháp luật.

3. Không chấp nhận yêu cầu của ông A1 về việc buộc Công ty Cổ phần B trả cho ông A1 các khoản tiền sau: Bồi thường 02 tháng tiền lương tổng theo hợp đồng lao động là 50.000.000 đồng (năm mươi triệu đồng); Bồi thường tiền lương từ tháng 09/02/2023 đến ngày 12/7/2023 là 07 tháng 02 ngày với số tiền 176.923.000 đồng; Bồi thường tiền trợ cấp thôi việc 03 tháng là 75.000.000 đồng; Bồi thường tiền bồi thường tương ứng với 45 ngày làm việc do vi phạm thời gian báo trước tương ứng 45.000.000 đồng; Tiền KPI tháng 12/2022 là 11.000.000 đồng (mười một triệu đồng); T phép năm 2022 là 12 ngày trên số tiền lương 25.000.000 đồng (hai mươi lăm triệu đồng).

4. Đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu của ông A1 về việc yêu cầu Công ty Cổ phần B trả tiền lương tháng 01, 02/2023 do rút yêu cầu. Đương sự có quyền khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết lại đối với yêu cầu trên.

5. Đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu phản tố của Công ty Cổ phần B về việc yêu cầu ông Nguyễn Khánh Việt A1 trả cho Công ty Cổ phần B các khoản tiền sau do rút yêu cầu: Nửa tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động: 0,5 x 14.000.000

= 7.000.000 đồng; Khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày không báo trước (45 ngày): 45 x 14.000.000 đồng : 26 ngày = 24.230.769 đồng. Đương sự có quyền khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết lại đối với yêu cầu trên.

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

Ngày 26/9/2023, nguyên đơn ông Nguyễn Khánh Việt A1 nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn ông Nguyễn Khánh Việt A1 trình bày:

Nguyên đơn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm. Ông có nhận được thư mời và tin nhắn của Phòng hành chính nhân sự lên giải quyết về việc tự ý nghỉ việc nhưng ông A1 không đồng ý họp nên không có mặt. Ông A1 có được đọc biên bản xử lý vi phạm ngày 27/02/2023 nhưng không biết biên bản vi phạm kỷ luật lập khi nào. Ông A1 xác định có làm đơn xin nghỉ phép không lương, lý do là vì Công ty không trả lương, trả chậm lương, trừ lương vô cớ. Ông không nhận được thông báo không chấp nhận của Công ty mà biết được từ nhân viên khác gửi tin nhắn điện thoại, Phòng nhân sự (ông Q) nhắn tin thông báo không cần đến làm việc nữa nên ông A1 không đến làm việc (ông A1 đã không đến làm việc từ ngày 06/02/2023). Công ty Đ không có chữ ký của ông A1 là không hợp lệ nên ông không đồng ý vơi đánh giá này.

Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu kháng cáo, sửa án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Đại diện bị đơn trình bày:

Bị đơn không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Việc Công ty S ông A1 là hoàn toàn đúng theo quy định của pháp luật. Biên bản vi phạm được lập này 27/02 nhưng do có lỗi trong quá trình đánh máy nên có ghi là ngày 20/02. Thời điểm lập biên bản do Công đoàn cơ sở hết nhiệm kỳ nên Công ty mời Liên đoàn lao động tham dự. Việc vi phạm của ông A1 được thể hiện trên máy chấm công của Công ty, Công ty thừa nhận vì có khó khăn do dịch bệnh Covid-19 nên có trả lương trễ cho nhân viên nhưng không có khi nào chậm trả trên 30 ngày. Công ty không có bất kỳ thông báo bằng văn bản nào thông báo không cho ông A1 vào làm việc, các tin nhắn do ông A1 trình bày là giữa ông A1 và quản lý nhà máy B1 ông A1 làm việc. Đánh giá KPI thực hiện theo quy chế Công ty, ông A1 có xác nhận KPI chấp nhận đánh giá. Do đó, việc kháng cáo của ông A1 là hoàn toàn không có cơ sở.

Bị đơn không đồng ý với yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến:

Về tố tụng: Việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán, Hội đồng xét xử; Việc chấp hành pháp luật của những người tham gia tố tụng trong giai đoạn xét xử phúc thẩm kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm nghị án đúng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung: Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án và tại phiên tòa phúc thẩm. Đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015, không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Về tố tụng:

[1.1] Xét, đơn kháng cáo của nguyên đơn ông Nguyễn Khánh Việt A1 trong hạn luật định phù hợp khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, nên được chấp nhận.

[1.2] Về quan hệ pháp luật tranh chấp: Ngày 01 tháng 3 năm 2023 Công ty B ra Quyết định xử lý kỷ luật số 01/2023/QĐKL-AHP với nội dung: Xử lý kỷ luật lao động về việc sa thải đối với ông A1; Lý do: ông A1 tự ý nghỉ việc không có lý do chính đáng (10 ngày), không thực hiện công tác bàn giao gây thiệt hại về vật chất, ảnh hưởng đến uy tín của Công ty, ông A1 có yêu cầu khởi kiện đối với Quyết định xử lý kỷ luật số 01/2023/QĐKL-AHP, buộc Công ty A2, bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, trợ cấp thôi việc, tiền phép năm và bảo hiểm xã hội, vì vậy bản án sơ thẩm xác định quan hệ pháp luật "Tranh chấp về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động" là chưa đúng, cần xác định lại quan hệ pháp luật có tranh chấp là "Tranh chấp xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải và bồi thường thiệt hại".

[2] Về nội dung:

[2.1] Xét, về quan hệ lao động: Căn cứ lời trình bày và sự thừa nhận của các đương sự, có cơ sở xác định giữa Công ty B và ông A1 có xác lập Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 12/2021/HĐLĐ-AHP và Phụ lục Hợp đồng số 12/2021/PLHĐLĐ-AHP, chức danh chuyên môn là Nhân viên Kỹ thuật, được trả lương 02 kỳ, kỳ 1 từ ngày 25 - 30 hàng tháng, kỳ cuối ngày 10-15 tháng liền kề với mức lương và phụ cấp 14.000.000 đồng/tháng. Ngoài ra ông A1 còn được thưởng KPI hiệu suất đội ngũ (đạt VIP hưởng 100%) 5.500.000 đồng/tháng và thưởng KPI hiệu suất năng lực (đạt VIP hưởng 100%) 5.500.000 đồng/tháng và có các điều khoản chế độ Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế và Bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật.

[2.2] Xét, Quyết định xử lý kỷ luật số 01/2023/QĐKL-AHP ngày 01/3/2023 của Công ty B thi hành kỷ luật lao động đối với ông Nguyễn Khánh

Việt A1:

Về thẩm quyền ra quyết định: Quyết định xử lý kỷ luật do ông Trương Đức T1 – Tổng Giám đốc Công ty ký tên, ông T1 cũng là người đại diện theo pháp luật Công ty B theo Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp Công ty Cổ phần đăng ký thay đổi lần thứ 13 ngày 15 tháng 8 năm 2019. Căn cứ Điều lệ Công ty B thì quyết định ban hành đúng thẩm quyền.

Về nội dung quyết định:

Ông A1 cho rằng Công ty ban hành quyết định sa thải đối với ông là trái pháp luật, ông được quyền đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động mà không cần báo trước vì lý do Công ty đã trả lương cho ông trễ. Xét thấy, hai bên đều xác nhận trong năm 2022, phía Công ty đã trả lương trễ cho ông A1 các tháng 02, 5, 7, 8, 9, 10, 11, và tháng 12; trong đó có tháng 02 và tháng 10 trả trễ hơn 15 ngày và không có tháng nào trả trễ quá 30 ngày, còn lại Công ty có 03 tháng trả lương sớm cho ông A1 và 01 tháng trả lương đúng hạn. Căn cứ "Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh" và "Báo cáo tình hình công nợ phải thu" của Công ty trong năm 2022 cho thấy Công ty cũng gặp rất nhiều khó khăn trong việc kinh doanh sau đại dịch Covid - 19 và cũng cố gắng rất nhiều trong việc duy trì kinh doanh và chăm lo đời sống nhân viên theo như Công ty trình bày, nên dẫn đến việc có vài tháng Công ty trả lương trễ cho ông A1 nhưng không có tháng nào quá 30 ngày. Ngày 06/02/2023, ông A1 gửi đơn nghỉ phép không hưởng lương từ ngày 09/02/2023 đến ngày 24/3/2023 với lý do bận việc riêng gia đình. Cùng ngày, ông A1 gửi Đơn xin thôi việc với lý do bận việc riêng và thôi việc từ ngày 24/3/2023, trong khi chờ đợi sự chấp thuận của Công ty thì ông A1 sẽ tiếp tục làm việc nghiêm túc và tiến hành bàn giao công việc lại cho người có khác nhưng không thực hiện và tự ý nghỉ việc kể từ khi nộp các đơn trên mà chưa có sự đồng ý của Công ty là vi phạm quy định tại khoản 4 Điều 97, Điều 122 của Bộ luật Lao động năm 2019.

Về trình tự thủ tục xử lý kỷ luật:

Căn cứ biên bản báo cáo sự việc ngày 22/12/2022 và biên bản họp xử lý kỷ luật ngày 20/02/2023 cho thấy Công ty B đã lập biên bản về hành vi vi phạm của ông A1, ngày 20/02/2023 Công ty tiến hành họp xem xét kỷ luật ông A1 nhưng ông A1 vắng mặt không có lý do, tại phiên tòa ông A1 cũng xác nhận ông có nhận được thông báo mời họp của Công ty nhưng không đến tham gia vì nghĩ rằng đã nộp đơn xin nghỉ việc tại Công ty nên không cần thiết đến dự họp, đồng thời ông A1 cũng không thông báo cho Công ty biết lý do vắng mặt, do ông A1 vắng mặt không có lý do chính đáng nên Công ty vẫn tiến hành họp, tại buổi họp có sự tham dự của bà Lê Thị Loan V – Phó Giám đốc Công ty đồng thời là Ủy viên Ban chấp hành công đoàn cơ sở Công ty B, kết luận ông A1 tự ý bỏ việc từ ngày 09/02/2023 đến ngày 20/02/2023 (10 ngày) không thực hiện bàn giao nên quyết định hình thức kỷ luật là sa thải là phù hợp với quy định tại Điều 122, khoản 4 Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019 và Điều 70 Nghị quyết số 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, cấp sơ

thẩm nhận định Công ty A3 Quyết định số 01/2023/QĐKL-AHP ngày 01/3/2023 xử lý kỷ luật đối với ông A1 là đúng pháp luật.

Do Công ty xử lý kỷ luật bằng hình thức sa thải là đúng theo quy định nên không chấp nhận đối với các yêu cầu sau đây của nguyên đơn:

- Bồi thường 02 tháng tiền lương tổng theo hợp đồng lao động là 50.000.000 đồng (25 triệu đồng/tháng);

- Bồi thường tiền lương 176.923.000 đồng (một trăm bảy mươi sáu triệu chín trăm hai mươi ba nghìn đồng), đóng Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày không làm việc cho tới khi có kết quả của phiên tòa;

- Bồi thường tiền trợ cấp thôi việc 03 tháng là 75.000.000 đồng;

- Bồi thường tiền bồi thường tương ứng với 45 ngày làm việc do vi phạm thời gian báo trước tương ứng 45.000.000 đồng;

Tổng cộng là 374.961.000 đồng.

Ghi nhận việc Công ty đồng ý trả tiền nghỉ phép năm 2022 số tiền 6.461.000 đồng cho ông A1 và tiền KPI tháng 01 năm 2023 của ông A1 là 5.500.000 đồng

Ông A1 tự nguyện rút yêu cầu Công ty trả tiền lương tháng 01, 02/2023. Việc rút yêu cầu của ông A1 là hoàn toàn tự nguyện và đúng theo quy định nên cấp sơ thẩm đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu này của ông A1 là đúng.

3. Về yêu cầu phản tố của bị đơn:

Tại phiên tòa, bị đơn tự nguyện rút toàn bộ yêu cầu phản tố. Việc bị đơn rút yêu cầu phản tố là hoàn toàn tự nguyện và đúng theo quy định nên cấp sơ thẩm đình chỉ giải quyết đối với các yêu cầu này là có cơ sở.

Từ những phân tích trên, Hội đồng xét xử phúc thẩm xét thấy đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh là có căn cứ. Không có cơ sở chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, cần giữ nguyên bản án sơ thẩm.

[3.] Về án phí lao động:

[3.1] Án phí lao động sơ thẩm:

Căn cứ Điều 12 Nghị quyết 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, sử dụng án phí và lệ phí Tòa án:

- Ông Nguyễn Khánh Việt A1 không phải chịu án phí lao động sơ thẩm. Hoàn trả lại cho ông A1 số tiền tạm ứng án phí đã đóng 3.307.500 đồng theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2021/0020915 ngày 14/3/2023 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận 11, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Công ty Cổ phần B phải chịu án phí là 358.830 đồng được trừ vào số tiền tạm ứng án phí Công ty Cổ phần B đã nộp 780.769 đồng theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2021/0021196 ngày 06/6/2023 của Chi cục Thi hành

án dân sự Quận 11, Thành phố Hồ Chí Minh; H lại cho Công ty Cổ phần B số tiền còn lại 421.939 đồng.

Án phí lao động phúc thẩm: nguyên đơn không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; Điều 22, Điều 35, khoản 4 Điều 97, khoản 1 Điều 122, khoản 4 Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019; Luật Thi hành án Dân sự; 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;

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông Nguyễn Khánh Việt A1. Giữ nguyên bản án sơ thẩm.

2. Không chấp nhận yêu cầu của ông Nguyễn Khánh Việt A1 về việc tuyên bố Quyết định xử lý kỷ luật số 01/2023/QĐKL-AHP ngày 01/3/2023 của Công ty Cổ phần B về việc sa thải đối với ông Nguyễn Khánh Việt A1 là trái pháp luật.

3. 4. Không chấp nhận yêu cầu của ông Nguyễn Khánh Việt A1 về việc buộc Công ty Cổ phần B trả cho ông Nguyễn Khánh V1 An các khoản tiền sau:

- Bồi thường 02 tháng tiền lương tổng theo hợp đồng lao động là 50.000.000 (năm mươi triệu) đồng;

- Bồi thường tiền lương từ tháng 09/02/2023 đến ngày 12/7/2023 là 07 tháng 02 ngày với số tiền 176.923.000 (một trăm bảy mươi sáu triệu, chín trăm hai mươi ba nghìn) đồng;

- Bồi thường tiền trợ cấp thôi việc 03 tháng là 75.000.000 (bảy mươi lăm triệu) đồng;

- Bồi thường tiền bồi thường tương ứng với 45 ngày làm việc do vi phạm thời gian báo trước tương ứng 45.000.000 (bốn mươi lăm triệu) đồng;

- Tiền KPI tháng 12/2022 là 11.000.000 (mười một triệu) đồng;

- Tiền phép năm 2022 là 12 ngày trên số tiền lương 25.000.000 (hai mươi lăm triệu) đồng.

4. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Khánh Việt A1.

Buộc Công ty Cổ phần B có nghĩa vụ trả cho ông Nguyễn Khánh V1 A1 các khoản tiền sau:

- Tiền 12 ngày nghỉ phép năm 2022: 14.000.000 đồng : 26 ngày x 12 ngày = 6.461.000 (sáu triệu, bốn trăm sáu mươi mốt nghìn) đồng và tiền thưởng KPI tháng 01/2023 là 5.500.000 (năm triệu, năm trăm nghìn) đồng; Tổng cộng là 11.961.000

(mười một triệu, chín trăm sáu mươi mốt nghìn) đồng, trả một lần ngay sau khi án có hiệu lực pháp luật.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án, nếu Công ty Cổ phần B chậm thực hiện thì Công ty Cổ phần B phải trả lãi đối với số tiền chậm trả tương ứng với thời gian chậm trả, lãi suất phát sinh do chậm trả tiền được xác định theo khoản 2 Điều 357 của Bộ luật dân sự năm 2015.

5. Đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu của ông Nguyễn Khánh Việt A1 về việc yêu cầu Công ty Cổ phần B trả tiền lương tháng 01, 02/2023 do rút yêu cầu. Đương sự có quyền khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết lại đối với yêu cầu trên.

6. Đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu phản tố của Công ty Cổ phần B về việc yêu cầu ông Nguyễn Khánh Việt A1 trả cho Công ty Cổ phần B các khoản tiền sau do rút yêu cầu: Nửa tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động: 0,5 x 14.000.000 = 7.000.000 (bảy triệu) đồng; Khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày không báo trước (45 ngày): 45 x 14.000.000 đồng : 26 ngày = 24.230.769 (hai mươi bốn triệu, hai trăm ba mươi nghìn, bảy trăm sáu mươi chín) đồng. Đương sự có quyền khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết lại đối với yêu cầu trên.

7. Án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm:

7.1. Án phí lao động sơ thẩm:

- Ông Nguyễn Khánh Việt A1 không phải chịu án phí lao động sơ thẩm. Hoàn trả lại cho ông Nguyễn Khánh Vl A1 số tiền tạm ứng án phí đã đóng 3.307.500 (ba triệu, ba trăm lẻ bảy nghìn, năm trăm) đồng theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2021/0020915 ngày 14/3/2023 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận 11, Thành phố Hồ Chí Minh;

- Công ty Cổ phần B phải chịu án phí là 358.830 (ba trăm năm mươi tám nghìn, tám trăm ba mươi) đồng được trừ vào số tiền tạm ứng án phí Công ty Cổ phần B đã nộp 780.769 (bảy trăm tám mươi nghìn, bảy trăm sáu mươi chín) đồng theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2021/0021196 ngày 06/6/2023 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận 11, Thành phố Hồ Chí Minh; H lại cho Công ty Cổ phần B số tiền còn lại 421.939 (bốn trăm hai mươi mốt nghìn, chín trăm ba mươi chín) đồng.

7.2. Án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn Nguyễn Khánh Việt A1 không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

Trong trường hợp bản án được thi hành theo 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, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7 và 9 Luật Thi hành án dân sự; Thời hiệu yêu cầu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

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

Nơi nhận:
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại TP. HCM;

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

- VKSND cấp cao tại TP.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân TP. HCM;
- Tòa án nhân dân Q. 11;
- Chi cục Thi hành án dân sự Q. 11;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu: Vp, Hs.

Doãn Thị Kim Thúy