TÒA ÁN NHÂN DÂN **TỈNH ĐỒNG NAI**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 04/2018/LĐ-PT
Ngày 01-02-2018
V/v tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH ĐỒNG NAI

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Triệu Thị Huỳnh Hoa.

Các Thẩm phán: Bà Võ Thị Thanh Phượng
Ông Vũ Hồng Luyến

- Thư ký phiên tòa: Ông Ngô Hoàng Long - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai: Bà Đỗ Thị Yến - Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 01 tháng 02 năm 2018, tại trụ sở, Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số: 19/2017/TLPT-LĐ ngày 24 tháng 10 năm 2017 về "tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải".

Do bản án lao động sơ thẩm số: 01/2017/LĐ-ST ngày 29 tháng 6 năm 2017 của Tòa án nhân dân huyện Q bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 32/2017/QĐ-PT ngày 20 tháng 12 năm 2017, Thông báo về việc thay đổi lịch xét xử số: 07/TB-TA ngày 08 tháng 01 năm 2018 và Quyết định tạm ngừng phiên tòa số: 05/2018/QĐ-PT ngày 23 tháng 01 năm 2018, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Ông Đinh Hữu H, sinh năm 1961; địa chỉ: ấp A, xã L, huyện Q, tỉnh Đồng Nai.

2. Bị đơn: Công ty cổ phần Q; địa chỉ: Khu công nghiệp Q, xã L, huyện Q, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Võ Cao N – Giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Phạm Nguyễn Hồng K – Trưởng phòng Kỹ thuật – Hạ tầng. (Văn bản ủy quyền ngày 01/02/2018).

3. Người kháng cáo: Bị đơn Công ty cổ phần Q.

(Ông H và ông K có mặt)

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo nội dung đơn khởi kiện, đơn khởi kiện bổ sung ngày 30/5/2016, ngày 01/7/2016, ngày 08/8/2016 và lời khai trong quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án, nguyên đơn ông Đinh Hữu H trình bày:

Ông Đinh Hữu H (sau đây gọi tắt là ông H) làm việc tại Ban quản lý khu công nghiệp Q từ ngày 01/3/2008. Đến tháng 7/2010, Ban quản lý khu công nghiệp Q chuyển đổi thành Công ty cổ phần Q (sau đây gọi tắt là Công ty Q). Ngày 01/01/2012, ông H và Công ty Q ký hợp đồng lao động số 04/HĐ-KCNĐQ, loại hợp đồng lao động là không xác định thời hạn, công việc là nhân viên Phòng Kỹ thuật - Hạ tầng, thực hiện các công việc của phòng hoặc giám đốc trực tiếp giao, hệ số lương là 2.34 và tăng hàng năm, mức lương trước khi nghỉ việc là 5.450.000 đồng/tháng.

Trong thời gian làm việc, ông H không có vi phạm kỷ luật gì. Ngày 22/01/2016, ông H nhận được Quyết định buộc thôi việc số 03/QĐ.KCNĐQ ngày 22/01/2016 với lý do "Vi phạm kỷ luật làm mất toàn bộ dữ liệu trong máy vi tính do ông Đinh Hữu H phụ trách". Ông H không được Công ty Q thông báo về việc mất dữ liệu trong máy vi tính và đã kiểm tra lại máy tính thì thấy đầu máy vi tính (CPU) có nhiều vấn đề bất thường và đây không phải là máy vi tính ông H sử dụng làm việc hằng ngày.

Công ty Q ban hành quyết định buộc thôi việc đối với ông H là không đúng quy định pháp luật cũng như nội quy công ty như sau:

- Công ty Q lập biên bản về sự việc làm mất dữ liệu máy tính mà không có mặt ông H là không đúng quy định và công ty không xác định được ai là người làm mất dữ liệu trong máy vi tính mà xác định ông H làm mất dữ liệu là không có căn cứ.

- Công ty Q không thực hiện quy trình xem xét kỷ luật lao động theo luật lao động, không tiến hành họp hội đồng kỷ luật và không lập biên bản kỷ luật.

- Quyết định kỷ luật lao động số 03/QĐ.KCNĐQ ngày 22/01/2016 ghi hình thức kỷ luật lao động buộc thôi việc là không đúng mà phải ghi là sa thải.

Nay ông H khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết những vấn đề sau:

- Hủy Quyết định số 03/QĐ.KCNĐQ ngày 22/01/2016 về việc buộc thôi việc đối với CB-CNV;

- Buộc Công ty Q nhận ông H trở lại làm việc theo hợp đồng đã ký;

- Buộc Công ty Q bồi thường các khoản sau:

+ Trả tiền lương từ ngày 22/01/2016 đến ngày 31/12/2016 (theo mức lương tối thiểu vùng là 3.100.000đ/tháng x hệ số lương 3.0 = 9.300.000đ), trừ các khoản đóng bảo hiểm y tế 1.5%, bảo hiểm xã hội là 8%, bảo hiểm thất nghiệp là 1% (9.300.000đ x 10.5% = 976.500đ), nên mức lương hàng tháng là 9.300.000đ – 976.500đ = 8.323.500đ. Cụ thể: tiền lương từ ngày 22/01/2016 đến ngày

31/12/2016 là 11 tháng 09 ngày: 8.323.500đ x 11 tháng + (8.323.500đ : 22 ngày) x 09 ngày = 94.964.068đ;

+ Trả tiền lương từ ngày 01/01/2017 đến ngày 29/6/2017 (theo mức lương tối thiểu vùng là 3.320.000đ/tháng x hệ số lương 3.0 = 9.960.000đ), trừ các khoản đóng bảo hiểm y tế là 1.5%, bảo hiểm xã hội là 8%, bảo hiểm thất nghiệp là 1%, (9.960.000đ x 10.5% = 1.045.800đ), nên mức lương hàng tháng là 9.960.000đ - 1.045.800đ = 8.914.200đ. Cụ thể: tiền lương từ ngày 01/01/2017 đến ngày 29/6/2017 là 05 tháng 28 ngày: 8.914.200đ x 5 tháng + (8.914.200đ : 22 ngày) x 28 ngày = 55.916.345đ;

+ Trả 02 tháng tiền lương theo mức lương tại thời điểm xét xử: 8.914.200đ/tháng x 02 tháng = 17.828.400đ;

+ Trả tiền bồi thường 45 ngày vi phạm thời gian báo trước: 8.175.000đ.

Tổng số tiền ông H yêu cầu Công ty Q bồi thường do sa thải trái pháp luật là 176.883.000đ.

Quá trình tố tụng tại Tòa án sơ thẩm, người đại diện theo pháp luật của bị đơn Công ty cổ phần Q không tham gia tố tụng, không trình bày ý kiến và không cung cấp tài liệu chứng cứ gì.

Tại bản án sơ thẩm số: 01/2017/LĐ-ST ngày 29 tháng 6 năm 2017, Tòa án nhân dân huyện Q căn cứ khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, điểm b khoản 2 Điều 227, khoản 1 Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 42, Điều 123, Điều 124, Điều 125 và Điều 126 của Bộ luật Lao động năm 2012; khoản 2 Điều 305 Bộ luật Dân sự năm 2005; Pháp lệnh số 10/2009/UBTVQH12 ngày 27 tháng 02 năm 2009 về án phí, lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông H về việc bị sa thải trái pháp luật.

- Hủy Quyết định số 03/QĐ.KCNĐQ ngày 22/01/2016 của Công ty Q về việc buộc thôi việc đối với CB-CNV.

- Buộc Công ty Q nhận ông H trở lại làm việc theo hợp đồng đã ký.

- Buộc Công ty Q bồi thường cho ông H một khoản tiền tương ứng với tiền lương của ông H trong những ngày không được làm việc, từ ngày 22/01/2016 đến ngày 29/6/2017 và 02 tháng tiền lương, tổng cộng là 126.950.000đ.

- Buộc Công ty Q phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông H trong thời gian ông H không được làm việc theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội và Luật Bảo hiểm y tế.

Bác yêu cầu khởi kiện của ông H về việc bồi thường tiền lương 45 ngày do vi phạm nghĩa vụ báo trước.

Ngoài ra, bản án còn tuyên về trách nhiệm do chậm thực hiện nghĩa vụ thi hành án, về án phí và về quyền kháng cáo của các đương sự.

Ngày 24/7/2017, bị đơn Công ty Q kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại văn bản số 43/KCNĐQ ngày 11/7/2017 và bản tự khai ngày 05/12/2017, người đại diện theo pháp luật của bị đơn Công ty cổ phần Q là ông Võ Cao N trình bày:

Ông H làm việc tại Công ty Q từ ngày 01/3/2008, đến ngày 25/3/2011, ông H được bổ nhiệm làm Chánh văn phòng. Quá trình làm việc, ông H vi phạm kỷ luật tự nâng lương cho mình trước thời hạn.

Ngày 02/7/2015, ông H nhận bàn giao từ trưởng Phòng Kỹ thuật – Hạ tầng các thiết bị, dụng cụ và các công việc liên quan. Trong thời gian làm việc tại Phòng Kỹ thuật – Hạ tầng, ngày 21/01/2016, ông H thiếu trách nhiệm gây mất toàn bộ các dữ liệu, không cung cấp được hồ sơ cho doanh nghiệp thuê lại đất. Khi Công ty Q lập biên bản, ông H không hợp tác và bỏ về đến hết ngày làm việc 21/01/2016 nên nhân viên công ty lập biên bản ghi nhận sự việc.

Do ông H vi phạm trong công việc, Công ty Q ban hành Quyết định số 03/QĐ.KCNĐQ ngày 22/01/2016 kỷ luật sa thải ông H. Công ty Q xác định không có thông báo cho ông H biết thời gian họp xét kỷ luật và không có tổ chức họp xét kỷ luật.

Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai phát biểu:

Về việc chấp hành pháp luật tố tụng: Việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án tại Tòa án cấp phúc thẩm của Thẩm phán, Hội đồng xét xử và việc chấp hành pháp luật của người tham gia tố tụng trong vụ án đúng với quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung tranh chấp:

Biên bản bàn giao ngày 02/7/2015 giữa ông Phạm Nguyễn Hồng K và ông Đinh Hữu H không thể hiện ông H được bàn giao tài liệu là "Bản đồ giao đất" nên không đủ cơ sở xác định ông H làm mất tài liệu đã được giao. Quyết định 03/QĐ.KCNĐQ ngày 22/01/2016 ghi hình thức buộc thôi việc là không đúng quy định pháp luật. Công ty Q không họp xét kỷ luật lao động theo quy định tại Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015. Do đó, Công ty Q kỷ luật sa thải ông H là không có cơ sở pháp luật.

Bản án sơ thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông H về việc hủy quyết định số 03/QĐ.KCNĐQ ngày 22/01/2016, buộc Công ty Q nhận ông H trở lại làm việc, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bồi thường cho ông H một khoản tiền tương ứng với tiền lương của ông H trong những ngày không được làm việc là có căn cứ pháp luật. Tuy nhiên, ông H xác định đã nhận hết lương tháng 01/2016 nên việc ông H yêu cầu trả lương từ ngày 22/01/2016 đến ngày 29/6/2017 chỉ có cơ sở chấp nhận một phần (từ ngày 01/02/2016 đến ngày 29/6/2017). Theo tài liệu, chứng cứ do bị đơn cung cấp tại phiên tòa phúc thẩm thể hiện mức lương thực lãnh tháng 01/2016 của ông H là 5.454.183đ nhưng bản án sơ thẩm xác định mức lương tháng trung bình làm căn cứ tính bồi thường là 6.571.538đ là không chính xác. Mặt

khác, Tòa án cấp sơ thẩm tính lương ngày của ông H bằng cách tổng lương chia cho 22 ngày là không đúng quy định vì ngày thứ 7 và chủ nhật ông H nghỉ việc được hưởng lương.

Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận 01 phần kháng cáo của Công ty Q, sửa một phần bản án sơ thẩm về số tiền công ty phải bồi thường cho ông H.

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 vào kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

Công ty Q kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, xét:

[1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp: Ông H khởi kiện yêu cầu hủy Quyết định số 03/QĐ.KCNĐQ ngày 22/01/2016 của Công ty Q về việc sa thải ông H với lý do "Vi phạm kỷ luật làm mất toàn bộ dữ liệu trong máy vi tính do ông Đinh Hữu H phụ trách". Như vậy, căn cứ điểm a khoản 1 Điều 201 của Bộ luật Lao động năm 2012 và khoản 1 Điều 32 của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015, Tòa án cấp sơ thẩm xác định quan hệ tranh chấp là "tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải" là có căn cứ pháp luật.

[2] Về thời hiệu khởi kiện và thẩm quyền giải quyết vụ án: Căn cứ khoản 2 Điều 202 của Bộ luật Lao động năm 2012; điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015, Tòa án cấp sơ thẩm xác định vụ án còn trong thời hiệu khởi kiện và thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân huyện Q theo thủ tục sơ thẩm là có căn cứ pháp luật.

[3] Về tính hợp pháp của việc sa thải:

- Về thời hiệu xử lý kỷ luật lao động của Công ty Q đối với ông H là đúng quy định tại khoản 1 Điều 124 Bộ luật Lao động năm 2012.

- Về căn cứ sa thải:

Ông H xác định không làm mất dữ liệu máy vi tính do ông H phụ trách. Quá trình làm việc tại Tòa án cấp sơ thẩm, Công ty Q không cung cấp chứng cứ chứng minh ông H làm mất dữ liệu máy vi tính. Sau khi xét xử sơ thẩm, kèm theo đơn kháng cáo, công ty cung cấp biên bản về việc kiểm tra các dữ liệu máy tính Phòng Kỹ thuật – Hạ tầng với nội dung không có bản đồ giao đất cho công ty bà Nguyễn Thị T và xác định do ông H làm mất. Xét tại biên bản bàn giao ngày 02/7/2015 giữa ông Phạm Nguyễn Hồng K và ông H không thể hiện ông H được bàn giao tài liệu là bản đồ giao đất cho công ty bà Nguyễn Thị T. Mặt khác, khi Công ty Q lập biên bản về việc kiểm tra các dữ liệu trong máy tính không có ông H chứng kiến và công ty không xác định việc mất dữ liệu máy vi tính có thiệt hại như thế nào đến tài sản và lợi ích của công ty. Như vậy, không đủ cơ sở để kết luận ông H có hành vi làm mất toàn bộ dữ liệu trong máy vi tính do ông H phụ trách.

Khoản 1 Điều 126 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định áp dụng hình thức sa thải khi *"Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma tuý trong phạm vi nơi làm việc, tiết lộ bí mật kinh doanh,*

bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe doạ gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động".

Khoản 16.3 Điều 16 Nội quy lao động ban hành kèm theo Quyết định số 07/QĐ.KCNĐQ ngày 06/11/2013 của Công ty Q thì hình thức xử lý kỷ luật sa thải được áp dụng trong những trường hợp sau:

"1. Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma tuý trong phạm vi nơi làm việc, tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe doạ gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động.

2. Người lao động không làm đúng nhiệm vụ, công việc được giao như: tự ý bỏ ca trực, khi hết ca trực không thực hiện ký nhận bàn giao ca. Không thực hiện niêm phong tất cả các phòng khi hết giờ làm việc gây thiệt hại nghiêm trọng đến tài sản và lợi ích của công ty.

Thiệt hại nghiêm trọng đến tài sản và lợi ích của công ty có giá trị từ 05 triệu đồng trở lên".

Căn cứ khoản 1 Điều 126 Bộ luật Lao động năm 2012 và khoản 16.3 Điều 16 Nội quy lao động của Công ty Q, không đủ cơ sở xác định ông H có hành vi vi phạm kỷ luật lao động thuộc trường hợp áp dụng kỷ luật lao động theo hình thức sa thải. Do đó, Quyết định số 03/QĐ.KCNĐQ ngày 22/01/2016 của Công ty Q về việc xử lý kỷ luật lao động ông H theo hình thức sa thải là không có căn cứ pháp luật. Mặt khác, Quyết định số 03/QĐ.KCNĐQ ngày 22/01/2016 ghi buộc thôi việc CB-CNV là không đúng quy định tại Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2012.

- Về nguyên tắc và trình tự tiến hành xử lý kỷ luật lao động:

Ông H và Công ty Q đều xác định công ty không có thông báo cho ông H về việc tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động và công ty không tổ chức cuộc họp xét kỷ luật lao động đối với ông H.

Khoản 1, 2 và 3 Điều 30 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định:

"1. Người sử dụng lao động gửi thông báo bằng văn bản về việc tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động cho Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên cơ sở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở, người lao động, cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật của người lao động dưới 18 tuổi ít nhất 5 ngày làm việc trước khi tiến hành cuộc họp.

2. Cuộc họp xử lý kỷ luật lao động được tiến hành khi có mặt đầy đủ các thành phần tham dự được thông báo theo quy định tại Khoản 1 Điều này. Trường hợp người sử dụng lao động đã 03 lần thông báo bằng văn bản, mà một trong các thành phần tham dự không có mặt thì người sử dụng lao động tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật lao động, trừ trường hợp người lao động đang trong thời gian không được xử lý kỷ luật quy định tại Khoản 4 Điều 123 của Bộ luật Lao động.

3. Cuộc họp xử lý kỷ luật lao động phải được lập thành biên bản và được thông qua các thành viên tham dự trước khi kết thúc cuộc họp. Biên bản phải có đầy đủ chữ ký của các thành phần tham dự cuộc họp quy định tại Khoản 1 Điều này và người lập biên bản. Trường hợp một trong các thành phần đã tham dự cuộc họp mà không ký vào biên bản thì phải ghi rõ lý do".

Căn cứ Điều 30 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ thì nguyên tắc, trình tự tiến hành việc xử lý kỷ luật lao động đối với ông H của Công ty Q là không đúng quy định pháp luật.

Từ những nhận định trên, Công ty Q xử lý kỷ luật lao động đối với ông H không có căn cứ pháp luật; nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động không đúng quy định pháp luật. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm xác định Quyết định số 03/QĐ.KCNĐQ ngày 22/01/2016 của Công ty Q về việc xử lý kỷ luật lao động đối với ông H là trái pháp luật nên hủy quyết định trên là có cơ sở.

[4] Về trách nhiệm của Công ty Q khi sa thải trái pháp luật:

Theo quy định tại khoản 3 Điều 33 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ và khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định về nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi sa thải trái pháp luật như sau: *"Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động".*

- Về việc ông H yêu cầu Công ty Q nhận trở lại làm việc và đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày ông H không được làm việc:

Căn cứ khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012, Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty Q phải nhận ông H trở lại làm việc theo hợp đồng đã ký và phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông H trong những ngày không được làm việc theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội và Luật Bảo hiểm y tế là đúng quy định pháp luật.

- Về việc ông H yêu cầu Công ty Q trả tiền lương trong những ngày không được làm việc và bồi thường 02 tháng tiền lương:

Quá trình giải quyết vụ án tại Tòa án cấp sơ thẩm, ông H và Công ty Q đều không cung cấp được chứng cứ chứng minh mức lương của ông H trước khi nghỉ việc để làm căn cứ tính bồi thường. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm căn cứ vào mức lương tối thiểu vùng nhân với hệ số lương và trừ đi tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của ông H để tính bồi thường, cụ thể là 6.571.538đ/tháng. Tại Tòa án cấp phúc thẩm, Công ty Q đã cung cấp các bảng lương 06 tháng liền kề của ông H trước khi nghỉ việc: tháng 8/2015 là 5.454.193đ, tháng 9/2015 là 5.454.193đ, tháng 10/2015 là 5.454.193đ, tháng 11/2015 là 5.454.193đ, tháng 12/2015 là 5.446.693đ, tháng 01/2016 là 5.454.193đ. Do đó, tiền lương trung bình 06 tháng liền kề trước khi ông H nghỉ việc để làm căn cứ tính bồi thường là: 5.452.943đ/tháng.

Mặt khác, tại phiên tòa phúc thẩm, ông H và đại diện Công ty Q đều xác định ông H đã nhận hết lương tháng 01/2016. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty Q phải bồi thường cho ông H một khoản tiền tương ứng với tiền lương của ông H trong những ngày không được làm việc từ ngày 22/01/2016 là không đúng mà phải tính từ ngày 01/02/2016, tạm tính đến ngày xét xử sơ thẩm vụ án ngày 29/6/2017 là 16 tháng 29 ngày: 16 tháng x 5.452.943đ/tháng + 29 ngày x (5.452.943đ/tháng : 30 ngày) = 92.518.266đ và 02 tháng tiền lương là: 02 tháng x 5.452.943đ/tháng = 10.905.886đ; tổng cộng là: 103.424.152đ.

- Về việc ông H yêu cầu Công ty Q bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương của 45 ngày không báo trước:

Người sử dụng lao động chỉ có trách nhiệm bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương của 45 ngày không báo trước khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và vi phạm thời hạn báo trước theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012. Đối với trường hợp của ông H, do Công ty Q xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải nên công ty không phải bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương của 45 ngày không báo trước. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông H về việc yêu cầu Công ty Q bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương của 45 ngày không báo trước là đúng quy định pháp luật.

[5] Từ những nhận định trên, Hội đồng xét xử chấp nhận 01 phần kháng cáo của Công ty Q, sửa một phần bản án sơ thẩm về việc buộc Công ty Q phải bồi thường cho ông H một khoản tiền tương ứng với tiền lương của ông H trong những ngày không được làm việc và 02 tháng tiền lương, tổng cộng là: 103.424.152đ.

[6] Về ý kiến của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai: Quan điểm và đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai là phù hợp với các chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, đúng pháp luật nên được chấp nhận.

[7] Về án phí: Do sửa án sơ thẩm nên Công ty Q không phải chịu án phí dân sự về lao động phúc thẩm; sửa án phí dân sự về lao động sơ thẩm, Công ty Q phải chịu án phí dân sự về lao động sơ thẩm là 103.424.152đ x 3% = 3.102.724đ.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ khoản 2 Điều 308 và Điều 309 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số: 01/2017/LĐ-ST ngày 29 tháng 6 năm 2017 của Tòa án nhân dân huyện Q.

- Áp dụng Điều 42, Điều 123, Điều 124, Điều 125 và Điều 126 của Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 305 Bộ luật Dân sự năm 2005; Pháp lệnh số 10/2009/PL-UBTVQH12 ngày 27/02/2009 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về án phí và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Đinh Hữu H đối với Công ty cổ phần Q về việc "tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải".

- Hủy Quyết định số 03/QĐ.KCNĐQ ngày 22/01/2016 của Công ty cổ phần Q về việc buộc thôi việc đối với CB-CNV.

- Buộc Công ty cổ phần Q phải nhận ông Đinh Hữu H trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký.

- Buộc Công ty cổ phần Q phải bồi thường cho ông Đinh Hữu H một khoản tiền tương ứng với tiền lương của ông Đinh Hữu H trong những ngày không được làm việc và 02 tháng tiền lương, tổng cộng là 103.424.152đ (một trăm lẻ ba triệu bốn trăm hai mươi bốn nghìn một trăm năm mươi hai đồng).

- Buộc Công ty cổ phần Q phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông Đinh Hữu H trong những ngày không được làm việc theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội và Luật Bảo hiểm y tế.

Kể từ ngày ông Đinh Hữu H có đơn yêu cầu thi hành án cho đến khi thi hành xong tất cả các khoản tiền, hàng tháng Công ty cổ phần Q còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất cơ bản do Ngân hàng Nhà nước công bố tương ứng với thời gian chậm trả tại thời điểm thanh toán.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Đinh Hữu H về việc yêu cầu Công ty cổ phần Q bồi thường khoản tiền tương ứng với tiền lương của 45 ngày không báo trước.

3. Về án phí: Công ty cổ phần Q phải nộp số tiền 3.102.724đ (ba triệu một trăm lẻ hai nghìn bảy trăm hai mươi bốn đồng) án phí dân sự về lao động sơ thẩm. Được tính trừ vào số tiền 300.000đ tạm ứng án phí đã nộp (theo biên lai số 004357 ngày 28/7/2017 và biên lai số 004373 ngày 17/8/2017 của Chi cục Thi hành án dân sự huyện Q, tỉnh Đồng Nai), Công ty cổ phần Q phải nộp tiếp số tiền án phí dân sự về lao động sơ thẩm là 2.802.724đ (hai triệu tám trăm lẻ hai nghìn bảy trăm hai mươi bốn đồng).

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 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.

Nơi nhận:
- VKSND tỉnh Đồng Nai;
- TAND huyện Q;
- Chi cục THADS huyện Q;
- Các đương sự;
- Lưu.

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN - CHỦ TỌA PHIÊN TÒA
(Đã ký)
Triệu Thị Huỳnh Hoa