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: 18/2024/LĐ-PT.
Ngày: 30/01/2024.
V/v tranh chấp về hình thức xử lý kỷ luật sa thải.

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: Ông Bùi Hữu Nhân;

Các Thẩm phán:

1. Bà Châu Kim Anh;

2. Bà Lê Thị Hoàng Hoa;

- Thư ký phiên tòa: Bà Hà Hoa Thiên – 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.

Ngày 30 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: 98/LĐPT ngày 11 tháng 12 năm 2023 về việc "Tranh chấp về hình thức xử lý kỷ luật sa thải".

Do Bản án lao động sơ thẩm số: 69/2023/LĐ-ST ngày 08/8/2023 của Tòa án nhân dân Quận 1 bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 6002/2023/QĐ-PT ngày 19/12/2023 và Quyết định hoãn phiên tòa số: 365/2024/QĐ-PT ngày 09/01/2024 giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Ông T, sinh năm: 1969; có mặt.

Địa chỉ: Số 27/1 Đường N, xã T, huyện H, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông P, sinh năm: 1998, có mặt; hoặc bà N, sinh năm: 1999, vắng mặt;

Địa chỉ: Số 277/45 Đường X, Phường M, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh - Giấy ủy quyền số công chức 17888, quyển số 08/2022/TP/SCC/HĐGD.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Luật sư L và Luật sư T- Công ty luật TNHH một thành viên L thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh. (có mặt).

2. Bị đơn: Công ty H;

Địa chỉ: Tầng 18 và 19, tòa nhà V, số 5, phường B, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông T1 hoặc ông P hoặc bà H, sinh năm: 1993 hoặc ông H1, sinh năm: 1996 hoặc bà T2, sinh năm: 1997 hoặc bà N;

Địa chỉ: Phòng 3, tầng 21, tòa nhà B, số 02 đường H, phường B, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh – Giấy ủy quyền ngày 16 tháng 5 năm 2023. (bà H1, ông H2, bà T2có mặt);

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Luật sư N – Công ty luật TNHH L & Thành viên thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh. (có mặt).

Người kháng cáo: Ông T là nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Trong đơn khởi kiện ngày 15/8/2022; đơn sửa đổi, bổ sung đơn khởi kiện ngày 18/7/2023 và quá trình tố tụng nguyên trình bày:*

Ngày 25/7/1994, nguyên đơn và bị đơn ký kết hợp đồng lao động số N^0 S458; loại hợp đồng theo mùa vụ từ ngày 25 tháng 7 năm 1994 đến ngày 24 tháng 01 năm 1995; địa điểm làm việc tại nhà máy B, xã T, huyện H; chức vụ, công việc là công nhân phổ thông; lương chính 35 USD/tháng, trả 01 lần vào ngày 30 mỗi tháng; phụ cấp: 15 USD/tháng. Ngoài ra, hợp đồng lao động còn thỏa thuận các điều khoản khác về chế độ nghỉ hằng năm, về bảo hiểm xã hội, các phúc lợi và chế độ khác theo quy định.

Ngày 24/01/1995, hợp đồng lao động hết hạn nhưng bị đơn vẫn để nguyên đơn tiếp tục làm việc và sau đó các bên thống nhất chuyển thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn (việc thỏa thuận không lập thành văn bản). Ngày 15/7/ 1999, nguyên đơn ký phụ lục hợp đồng lao động để điều chỉnh tiền lương từ USD thành Việt Nam đồng là 1.557.920 đồng/tháng, kể từ ngày 01/7/1999.

Ngày 12/11/2012, bị đơn ban hành quyết định thăng chức và xét lương cho nguyên đơn. Nguyên đơn được cử làm chức danh điều hành kho vận, kho hàng, bậc công việc JL15 kể từ ngày 01/10/2012, mức lương điều chỉnh thành 15.074.067 đồng/tháng, các điều khoản, điều kiện khác của hợp đồng lao động không thay đổi cho đến khi nguyên đơn nghỉ việc vào tháng 8/2022. Trong đó, lương của nguyên đơn được điều chỉnh theo thỏa ước lao động tập thể của Công ty được Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh thông báo số 3431/SLDTBXH-LD ngày 08 tháng 02 năm 2018 theo đăng ký của bị đơn.

Theo đó, tiền lương (bao gồm: Lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác) được thanh toán theo thang lương và chính sách lương của Công ty. Khung lương được điều chỉnh từng thời điểm theo tình hình thực tế của Công ty, mức lương khởi điểm tối thiểu bằng mức lương tối thiểu vùng cộng thêm 7% theo quy định hiện hành. Ngoài tiền lương nguyên đơn còn nhận các khoản phúc lợi khác như phụ cấp làm ca, phụ cấp bữa

ăn trưa, ăn giữa ca, tiền lương tháng 13, tiền lương theo hiệu quả công việc mà nguyên đơn nhận cố định mỗi tháng cùng với tiền lương.

Về chế độ phụ cấp làm ca, ca chiều từ 02:00 trưa đến 10:00 tối – 30% tiền lương giờ bình thường nhân với số giờ đã làm việc trong ca 2; Ca tối từ 10:00 tối đến 06:00 sáng – 50% tiền lương giờ bình thường nhân với số giờ đã làm việc trong ca. Về phụ cấp bữa ăn trưa, ăn giữa ca, Công ty trợ cấp 80% chi phí bữa ăn trưa cho người lao động làm việc theo giờ hành chính; ăn giữa ca cho người lao động làm việc theo ca. Người lao động sẽ chi trả 20% cho bữa ăn trưa, ăn giữa ca. Mức phụ cấp này được điều chỉnh theo từng thời điểm khi cần thiết và thông báo cho người lao động biết. Người lao động không ăn trưa, ăn giữa ca không nhận được phụ cấp bằng tiền mặt. Các khoản phụ cấp, trợ cấp của nguyên đơn biến động theo thời gian làm việc mỗi tháng và mức lương nguyên đơn thay đổi theo từng thời điểm đóng bảo hiểm đã cấp. Thời điểm bị đơn nghỉ việc mức lương nguyên đơn được nhận là 38.252.000 đồng/tháng. Quá trình làm việc, nguyên đơn luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, được đánh giá cao về năng lực, được đồng nghiệp học hỏi kinh nghiệm, nguyên đơn làm việc gần 30 năm, nhưng từ giữa năm 2020 bị đơn có hành vi chèn ép, đe dọa, cưỡng bức nguyên đơn.

Ngày 12/5/2021, bị đơn ban hành quyết định số: 1105/2021/HVN-HRD01 xử lý kỷ luật nguyên đơn theo hình thức khiển trách do nguyên đơn đã chụp 2 tấm hình xe nâng bị lật ngày 16/11/2020 tại khu vực kho, liên quan đến sự cố an toàn. Nguyên đơn đã sử dụng hình ảnh này trao đổi với người khác trong Công ty bị rò rỉ nên đã vi phạm chính sách bảo mật thông tin theo nội quy lao động Công ty.

Tuy nhiên, nội quy lao động bị đơn đăng ký với Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh theo thông báo số: 2632/TB-SLDTBXH ngày 30/01/2018 của Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh việc bị đơn xử lý kỷ luật nguyên đơn là không phù hợp, bởi theo chức vụ, quyền hạn thì nguyên đơn có quyền ghi nhận các sự cố, sai phạm trong quá trình vận hành để hướng dẫn, điều hành nhân viên cấp dưới tránh những sai sót khi làm việc, việc này bị đơn đã cho phép nguyên đơn từ năm 2012.

Do đó, khi sự việc xảy ra 02 xe nâng bị lật nguyên đơn đã chụp lại 02 tấm hình hiện trường để cùng tổ làm việc, xem xét có hướng xử lý. Đồng thời, cùng thời gian đấy có nhiều nhân viên khác trong Công ty có mặt đã chụp ảnh, quay phim và một cựu nhân viên của Công ty chia sẻ lên các trang mạng xã hội, 02 hình ảnh trên bị phát tán không phải là hình ảnh nguyên đơn đã chụp. Bị đơn không chứng minh được lỗi của nguyên đơn về hình ảnh bị chia sẻ nên không thể căn cứ nội quy lao động để xử lý nguyên đơn theo hình thức kỷ luật khiển trách được. Bị đơn chưa từng có văn bản nào quy định về thông tin cần được bảo mật để nguyên đơn biết, theo khoản 23 Điều 4 Luật Sở hữu trí tuệ 2005 (sửa đổi, bổ sung năm 2009 và năm 2019), thông tin bị đơn cho rằng nguyên đơn đã phát tán, chia sẻ không thuộc phạm vi bí mật, đặc biệt hình ảnh bị phát tán không phải nguyên đơn trực tiếp tạo và phát tán ra bên ngoài. Việc này đã ảnh

hưởng trực tiếp đến kỳ đánh giá kết quả, hiệu suất công việc cuối năm của nguyên đơn khi bị nhắc nhở là hoàn thành một phần công việc, ở mức độ 2/5.

Sau đó, bị đơn tự ý thu hẹp phạm vi công việc, để các nhân sự khác có vị trí tương đương được phép giao việc cho nguyên đơn, đây là hành vi có dấu hiệu cưỡng bức lao động theo khoản 2 Điều 8 Bộ luật Lao động 2019. Đến khoảng tháng 6 năm 2021, nguyên đơn bị chuyển sang làm công việc khác. Việc điều chuyển không thông báo, không tuân thủ trình tự quy định tại Điều 29 Bộ luật lao động 2019. Bị đơn còn tự ý điều chỉnh việc đóng bảo hiểm xã hội của nguyên đơn, từ ngày 01/12/2012, nguyên đơn nhận quyết định thăng chức và xét lương nghề nghiệp, chức vụ là điều hành kho vận, kho hàng, nhưng kỳ đóng bảo hiểm tháng 5 và tháng 6 năm 2022 ghi nhận nghỉ việc không lương là không đúng. Thực tế bị đơn tạm đình chỉ công việc nguyên đơn trong thời gian 90 ngày, kể từ ngày 26/4/2022 nên việc đóng bảo hiểm của nguyên đơn bị gián đoạn.

Ngoài ra, trước khi bị đình chỉ công việc ngày 26/4/2022, bị đơn đã đình chỉ công việc nguyên đơn trong thời hạn 15 ngày từ ngày 26/11/2021, gia hạn thời gian tạm đình chỉ thêm 40 ngày từ ngày 14/12/2021 và gia hạn thời gian tạm đình chỉ thêm 90 ngày kể từ ngày 29/01/2022 đến ngày 25/4/2022, nguyên đơn đã khiếu nại nhưng không xem xét, giải quyết.

Ngày 17/01/2022, nguyên đơn đã rút đơn khiếu nại, bị đơn lại đe dọa xử lý kỷ luật nguyên đơn vì không muốn để nguyên đơn tiếp tục làm việc là vi phạm khoản 2 Điều 8, khoản 1 Điều 165 Bộ luật lao động 2019. Ngày 01/8/2022, bị đơn ban hành quyết định số: 010822/HVN-MD01 xử lý kỷ luật nguyên đơn theo hình thức sa thải do có hành vi đe doạ gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về uy tín, danh tiếng, nhãn hiệu bia T và các thiệt hại lợi ích vật chất của bị đơn. Bị đơn xử lý kỷ luật nguyên đơn theo hình thức sa thải là trái pháp luật, bởi:

- Về quy trình xử lý kỷ luật: Ngày 22/7/2022, bị đơn gửi thư mời nguyên đơn tham gia cuộc họp ngày 01/8/2022, để xử lý kỷ luật do nguyên đơn có hành vi đe dọa gây thiệt hại về lợi ích, uy tín, danh tiếng bị đơn, tại cuộc họp bị đơn kết luận:*"Sau khi xem xét hành vi vi phạm của anh T và chứng cứ được trình bày tại cuộc họp và ý kiến của Ban Chấp hành công đoàn, căn cứ nội quy lao động Công ty và quy định tại khoản 2 Điều 125 Bộ luật Lao động 2019, Công ty áp dụng hình thức xử lý kỷ luật đối với ông T bằng hình thức sa thải"*. Sau cuộc họp, bị đơn đã ban hành quyết định số: 010822/HVN-MD01 xử lý kỷ luật nguyên đơn theo hình thức sa thải, kể từ ngày 02/8/2022. Đồng thời, yêu cầu nguyên đơn giao trả thẻ nhân viên trong ngày 01/8/2022. Đến ngày 02/8/2022, nguyên đơn nhận được các khoản tiền lương bị đơn thanh toán qua tài khoản tại Ngân hàng thương mại Cổ phần Ngoại Thương Việt Nam – Chi nhánh VCB Bắc Sài Gòn – Phòng giao dịch H, với số tiền 37.682.501 đồng và ngày 05/8/2022 là 22.963.016 đồng. Khoảng 10 ngày sau, bị đơn hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và trả lại bản chính sổ bảo hiểm cho nguyên đơn qua đường bưu điện. Nguyên đơn không thắc mắc, khiếu nại về các khoản bị đơn đã thanh toán.

- Về căn cứ để xử lý kỷ luật: Bị đơn không đưa được chứng cứ chứng minh nguyên đơn có lỗi, khi căn cứ các bài đăng trên các trang mạng về vụ việc 4.080 thùng bia T và những nội dung trong đơn tố cáo của nguyên đơn đến các cơ quan chức năng để tiến hành xử lý kỷ luật. Bị đơn không chứng minh được nguyên đơn là người cung cấp thông tin cho báo chí, ngoài nguyên đơn còn có những người lao động khác biết vụ việc 4.080 thùng bia T. Nguyên đơn nộp đơn tố cáo sau khi đã báo cáo sự việc cho ông Đ đại diện của bị đơn nhưng không được giải quyết. Do lo sợ các thùng bia kém chất lượng được đưa ra ngoài sử dụng làm ảnh hưởng đến sức khoẻ của người tiêu dùng nên nguyên đơn làm đơn tố cáo đến cơ quan chức năng để xử lý, không nhằm mục đích đe doạ gây thiệt hại cho bị đơn.

- Trong biên bản họp xử lý kỷ luật, bị đơn không nêu được nguyên đơn đã vi phạm điều nào của nội quy lao động, qui tắc ứng xử. Theo mục 2 Điều 3 nội quy lao động có 13 hành vi bị xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải thì việc làm của nguyên đơn không thuộc trường hợp xử lý kỷ luật sa thải. Mặc khác, nội quy lao động quy định gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của Công ty (có giá trị từ trên 10 tháng lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố được áp dụng tại nơi người lao động làm việc) thì mới thuộc trường hợp xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải mà bị đơn không chứng minh được. Do đó, bị đơn xử lý kỷ luật sa thải nguyên đơn là không có căn cứ.

- Về thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động: Trong cuộc họp ngày 01/8/2022, nguyên đơn không được cung cấp người có thẩm quyền xử lý kỷ luật, nguyên đơn được thông báo ông Đ được ủy quyền của ban giám đốc Công ty họp xử lý kỷ luật nguyên đơn. Theo mục II Điều 4 nội quy lao động quy định về thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động thì Tổng giám đốc của Công ty mới có thẩm quyền xử lý kỷ luật sa thải nguyên đơn nên cuộc họp ngày 01 tháng 8 năm 2022 xử lý nguyên đơn là không đúng trình tự, thủ tục nên việc ban hành quyết định thi hành xử lý kỷ luật nguyên đơn là trái pháp luật quy định tại điểm i khoản 2 Điều 69 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động có quy định nội quy lao động phải có nội dung về người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động.

Bị đơn sa thải trái pháp luật nguyên đơn gây rất nhiều khó khăn cho nguyên đơn và gia đình, hiện nguyên đơn thất nghiệp cuộc sống rất khó khăn, bế tắc. Để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp theo đơn khởi kiện ngày 15 tháng 8 năm 2022, nguyên đơn khởi kiện bị đơn yêu cầu:

- Hủy quyết định số: 010822/HVN-MD01 ngày 01 tháng 8 năm 2022 về việc thi hành xử lý kỷ luật lao động nguyên đơn theo hình thức sa thải;

- Buộc bị đơn nhận nguyên đơn trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết.

Đến ngày 18 tháng 7 năm 2023, nguyên đơn có đơn sửa đổi, bổ sung đơn khởi kiện yêu cầu bị đơn:

- Hủy quyết định số: 010822/HVN-MD01 ngày 01 tháng 8 năm 2022 về việc thi hành xử lý kỷ luật lao động nguyên đơn theo hình thức sa thải.

- Buộc bị đơn nhận nguyên đơn trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết.

- Buộc bị đơn trả cho nguyên đơn tiền lương trong những ngày không được làm việc tạm tính từ ngày 02 tháng 8 năm 2022 cho đến ngày 02 tháng 7 năm 2023 là 420.772.000 đồng, (38.252.000 đồng/tháng x 11 tháng = 420.772.000 đồng.

- Buộc bị đơn tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho nguyên đơn trong thời gian không được làm việc tạm tính từ ngày 02 tháng 8 năm 2022 cho đến khi nhận nguyên đơn trở lại làm việc.

- Buộc bị đơn bồi thường cho nguyên đơn 06 tháng tiền lương theo khoản 1 Điều 41 Bộ luật lao động 2019 do sa thải trái pháp luật là 229.512.000 đồng, (38.252.000 đồng/tháng x 06 tháng = 229.512.000 đồng).

- Buộc bị đơn bồi thường cho nguyên đơn khoản tiền tương ứng với tiền lương của nguyên đơn trong những ngày không được báo trước 45 ngày là 57.378.000 đồng, (38.252.000 đồng/tháng x 1,5 tháng = 57.378.000 đồng).

- Hủy quyết định của Tổng Giám đốc điều hành về việc tạm đình chỉ công việc của nguyên đơn ngày 25 tháng 4 năm 2022 (kể từ ngày 26 tháng 4 năm 2022 đến ngày 26 tháng 7 năm 2022).

- Buộc bị đơn trả đầy đủ tiền lương cho nguyên đơn trong khoảng thời gian bị tạm đình chỉ công việc trái pháp luật từ ngày 26 tháng 4 năm 2022 đến ngày 26 tháng 7 năm 2022 là 57.269.507 đồng (38.252.000 đồng/tháng x 90 tháng = 57.269.507 đồng).

** Quá trình tham gia tố tụng, bị đơn trình bày:*

Ngày 25/7/1994, hai bên ký hợp đồng lao động số N^0 S458, đến ngày 15/7/1999 ký phụ lục hợp đồng lao động điều chỉnh về tiền lương, quá trình thực hiện hợp đồng như nguyên đơn trình bày là đúng. Thời điểm nghỉ việc nguyên đơn làm việc ở vị trí nhân viên điều hành kho vận (bộ phận kho vận), mức lương 38.252.000 đồng/tháng. Quá trình làm việc nguyên đơn có hành vi vi phạm kỷ luật lao động, vi phạm chính sách về thông tin bảo mật của Công ty, đã bị xử lý kỷ luật theo hình thức khiển trách tại quyết định thi hành kỷ luật lao động số: 1105/2021/HVN-HRD01 ngày 12 tháng 5 năm 2021 và kết quả đánh giá công việc trong năm 2021 của nguyên đơn là hoàn thành một phần công việc.

Ngày 01/3/2022, nguyên đơn viết bản cam kết hòa đồng với mọi người, không sao chép hình ảnh khi Công ty không cho phép, không gây hiềm khích các cá nhân trong Công ty. Tuy nhiên, ngày 16/4/2022, nguyên đơn có đơn tố cáo bị đơn đến Cục trưởng Cục cạnh tranh và Bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng, với nội dung bị đơn đã xuất 4.080 thùng bia T mã số G72 sản xuất ngày 21 tháng 7 năm 2020 (viết tắt vụ việc 4000 thùng bia T) là không đạt tiêu chuẩn

đưa ra thị trường mà không có biện pháp thu hồi. Sau đó, đơn tố cáo được chuyển đến thanh tra Sở Công thương Thành phố Hồ Chí Minh giải quyết theo thẩm quyền.

Ngày 21/4/2022 và ngày 22/4/2022, trong buổi họp với quản lý bộ phận chăm sóc khách hàng và kho vận và quản lý phòng nhân sự, nguyên đơn có lời lẽ đe dọa ông T4 (ông T4 giữ chức danh quản lý bộ phận kho vận) là người trực tiếp quản lý nguyên đơn; nguyên đơn đe dọa sử dụng thông tin liên quan đến vụ việc 4.080 thùng bia T chia sẻ cho người tiêu dùng và phóng viên nếu bị đơn không xử lý vấn đề thăng chức của ông T4 theo yêu cầu của nguyên đơn.

Tháng 5/2022, bị đơn phát hiện nhiều bài báo đăng tải những thông tin sai sự thật gây ảnh hưởng đến uy tín, danh tiếng, nhãn hiện bia T của bị đơn. Nội dung các bài báo phản ánh do nguyên đơn đã cung cấp cho cơ quan báo chí thông tin việc bị đơn đã đưa hơn 4000 thùng bia T không đạt tiêu chuẩn ra thị trường, nội dung các bài báo nhận định: "*Công ty H (H Việt Nam) có dấu hiệu vi phạm quy định về thu hồi, tiêu hủy sản phẩm bị lỗi, không đảm bảo chất lượng*", "*Việc đưa một lô sản phẩm không đủ điều kiện ra thị trường có thể khiến công ty bị xử lý do vi phạm về điều kiện bảo đảm chất lượng sản phẩm trong sản xuất khi đưa ra thị trường*" thì doanh số sản phẩm bia T bán ra trên thị trường sụt giảm mạnh.

Ngày 08/7/2022, Sở Công thương Thành Phố Hồ Chí Minh lập biên bản giải quyết nội dung đơn tố cáo của nguyên đơn và kết luận: "*Về chất lượng sản phẩm thuộc Lô sản phẩm bia T lon (loại nâu) nêu trên, Doanh nghiệp có xuất trình Kết quả thử nghiệm sản phẩm (thời gian thử nghiệm từ ngày 22/7/2020 đến ngày 31/7/2020) của H, Kết quả thử nghiệm sản phẩm của Công ty E (thời gian thử nghiệm: từ ngày 25/3/2021 đến ngày 29/3/2021) và các Biên bản làm việc ngày 13/4/2021 của Đoàn kiểm tra của Ban quản lý An toàn thực phẩm thành phố ghi nhận kết quả thử nghiệm là phù hợp qui định. Trên cơ sở trên, Thanh tra Sở không có cơ sở xem xét, giải quyết nội dung phản ánh nêu trên của ông T*"; đến ngày 01 tháng 8 năm 2022, Sở Công thương Thành phố Hồ Chí Minh có công văn số: 275/SCT-TSCT thông báo cho nguyên đơn kết quả giải quyết đơn tố cáo.

Ngày 18 và ngày 22/7/2022, bị đơn gửi thư mời nguyên đơn, ban chấp hành Công đoàn cơ sở họp xử lý kỷ luật nguyên đơn vào ngày 01/8/2022. Ngày 27/7/2022, bị đơn đã tổ chức cuộc họp với Thường vụ ban chấp hành Công đoàn về hành vi vi phạm kỷ luật lao động của nguyên đơn. Ngày 01/8/2022, bị đơn tổ chức cuộc họp xử lý kỷ luật nguyên đơn với sự tham gia của đại diện Công ty, ban chấp hành Công đoàn cơ sở, nguyên đơn và luật sư của nguyên đơn, nội dung cuộc họp bị đơn đã chứng minh nguyên đơn có hành vi đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng đến uy tín, tài sản của bị đơn nên kết luận xử lý kỷ luật nguyên đơn theo hình thức sa thải khi căn cứ vào nội quy lao động và khoản 2 Điều 125 Bộ luật lao động 2019. Cùng ngày ông A – Tổng Giám đốc điều hành, người đại diện theo pháp luật của Công ty đã ra quyết định số: 010822/HVN-MD01 xử lý kỷ luật nguyên đơn theo hình thức sa thải và quan hệ lao động với nguyên đơn chấm dứt từ ngày 02/8/2022.

Đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, bị đơn không đồng ý vì không có căn cứ, bị đơn xử lý kỷ luật nguyên đơn theo hình thức sa thải là đúng pháp luật:

- Về căn cứ pháp luật: Bị đơn xử lý kỷ luật nguyên đơn là phù hợp quy định khoản 2 Điều 125, khoản 3 Điều 127 Bộ luật lao động 2019 và mục III.3 (mức độ 4) nội quy lao động được đăng ký tại Sở Lao động – Thương binh và Xã hội Thành Phố Hồ Chí Minh ngày 07/12/2021 (Sở Lao động – Thương binh và Xã hội Thành Phố Hồ Chí Minh xác nhận theo Thông báo số: 43640/TB-SLĐTBXH ngày 29 tháng 12 năm 2021), do nguyên đơn có hành vi vi phạm nội quy lao động, gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của bị đơn.

Theo biên bản làm việc giữa nguyên đơn và cấp quản lý của Công ty ngày 21 và ngày 22/4/2022 thể hiện do xuất phát từ hiềm khích giữa nguyên đơn với ông T4 và việc nguyên đơn không đồng ý kết quả đánh giá công việc năm 2021. Nguyên đơn cho rằng vụ việc 4000 thùng bia T thuộc trách nhiệm quản lý của ông T4 nhưng ông T4 được bị đơn ra quyết định thăng chức, tăng lương là không đúng, nguyên đơn không đồng ý kết quả đánh giá hoàn thành công việc một phần trong năm 2021; nguyên đơn báo cáo vụ việc 4000 thùng bia T với lãnh đạo Công ty là nhằm mục đích xử lý và cách chức ông T4; nguyên đơn khẳng định thông tin vụ việc 4000 thùng bia T biết được qua nghe các tài xế lái xe nâng nói lại. Trường hợp bị đơn không xử lý ông T4, nguyên đơn sẽ đưa thông tin vụ việc 4000 thùng bia T lên báo chí, truyền thông để người tiêu dùng biết. Qua đó, cho thấy lời đe dọa của nguyên đơn đã gây ra những hậu quả nặng nề khi nguyên đơn lan truyền thông tin đến người tiêu dùng.

Việc nguyên đơn biết bị đơn không xử lý ông T4 nên nguyên đơn đã cung cấp thông tin vụ việc 4000 thùng bia T cho cơ quan báo chí. Các bài báo đăng tải: "*Ông T- nhân viên điều hành kho hàng của H Việt Nam cho biết...*", "*Bài viết phản ánh sự việc theo đơn thư khiếu nại của ông T, sinh năm 1969, ngụ huyện H, TP Hồ Chí Minh là người lao động có thâm niên 27 năm làm việc tại Công ty H (Kho vận Quận 12, TP Hồ Chí Minh) ...*". Đồng thời, theo thông báo thực hiện quyền khiếu nại lần 2 trong lĩnh vực lao động ngày 07/02/2022, nguyên đơn thừa nhận đã gửi đơn phản ánh, kiến nghị kèm theo các hồ sơ, tài liệu liên quan đến bị đơn cho các cơ quan báo chí, trong khi các hồ sơ, tài liệu nguyên đơn cung cấp là thông tin nội bộ liên quan trực tiếp đến quá trình sản xuất, kinh doanh của bị đơn. Mặc khác, nguyên đơn còn đưa ra những nhận định chủ quan về chất lượng sản phẩm bia T liên quan đến vụ việc 4000 thùng bia T khi không có căn cứ. Do ngành nghề kinh doanh của bị đơn là đồ uống, việc nguyên đơn cung cấp thông tin để cơ quan báo chí đăng tải gây bất lợi, làm mất uy tín, danh tiếng, đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của bị đơn đối với người tiêu dùng.

Đồng thời, nguyên đơn gửi đơn đến Cục Cạnh tranh và Bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng, cung cấp hồ sơ, tài liệu nội bộ của Công ty, tố cáo bị đơn đã đưa sản phẩm không đủ điều kiện ra thị trường, vi phạm quy định về thu hồi,

tiêu hủy sản phẩm có lỗi, không đảm bảo an toàn. Trong biên bản làm việc ngày 22/4/2022, nguyên đơn thừa nhận biết vụ việc 4000 thùng bia T là nghe được từ các tài xế xe nâng nhưng lại làm đơn tố cáo mà không yêu cầu bị đơn xác thực, giải đáp thắc mắc liên quan vụ việc 4000 thùng bia T mà tự thu thập thông tin trên hệ thống, lấy thông tin đe dọa nhằm phục vụ lợi ích cá nhân, giải quyết mâu thuẫn giữa nguyên đơn và ông T4 do không đồng ý kết quả đánh giá công việc năm 2021, không xuất phát vì lợi ích chung của Công ty hay bảo vệ quyền lợi của người tiêu dùng như nguyên đơn trình bày. Ngày 08/7/2022, Thanh tra Sở Công thương Thành Phố Hồ Chí Minh lập biên bản giải quyết đơn thư tố cáo của nguyên đơn và kết luận không có cơ sở để xem xét đơn tố cáo của nguyên đơn và thông báo cho nguyên đơn biết.

Hành vi tố cáo sai sự thật của nguyên đơn đã ảnh hưởng đến hình ảnh, uy tín, danh tiếng, thương hiệu của bị đơn. Sau khi các bài báo đăng tải vụ việc 4000 thùng bia T theo thông tin nguyên đơn cung cấp số lượng tương tác, chia sẻ các bài báo rất cao, lượng bia T tiêu thụ trên thị trường sụt giảm nghiêm trọng, bị đơn gánh chịu thiệt hại ước tính khoảng hơn 200 tỷ đồng.

- Về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật: Việc xử lý kỷ luật nguyên đơn được thực hiện đúng trình tự, thủ tục quy định tại Điều 70 Nghị định số: 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động. Bị đơn đã chứng minh được lỗi của nguyên đơn thể hiện qua các bài báo, biên bản làm việc ngày 22/4/2022, cùng với tài liệu nguyên đơn tố cáo bị đơn sai sự thật. Về thông báo phiên họp bị đơn đã gửi thông báo trước 10 ngày (ngày 22/7/2022) cho Ban chấp hành Công đoàn và nguyên đơn tham dự cuộc họp ngày 01/8/2022; thành phần tham dự có nguyên đơn và luật sư của nguyên đơn, các thành viên Ban chấp hành Công đoàn, ông Đ là giám đốc nhân sự cấp cao đại diện ủy quyền của Tổng giám đốc Công ty, cùng một số nhân sự quản lý khác; thời gian, địa điểm và nội dung cuộc họp được thông qua và các bên thống nhất ký tên xác nhận theo quy định tại điểm b, điểm c khoản 1 Điều 122 Bộ luật lao động 2019.

- Về thẩm quyền xử lý kỷ luật: Ông A, chức vụ Tổng giám đốc là người đại diện theo pháp luật của Công ty đã ủy quyền bằng văn bản cho ông Đ giám đốc nhân sự cấp cao giao kết hợp đồng, xử lý kỷ luật lao động nguyên đơn. Ngày 01/8/2022, ông Đ chủ trì cuộc họp xử lý kỷ luật nguyên đơn là phù hợp quy định pháp luật lao động. Sau cuộc họp, ông A ký quyết định thi hành xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải nguyên đơn là đúng thẩm quyền quy định điểm i, khoản 2 Điều 69 Nghị định số: 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động; khoản 3 Điều 18 Bộ luật Lao động 2019 và mục III.4 nội quy lao động của Công ty.

- Về thời hiệu xử lý kỷ luật: Ngày 16/4/2022, nguyên đơn gửi đơn thư tố cáo dọa cung cấp thông tin cho báo chí ngày 22/4/2022 thì từ ngày 14 đến ngày 17/5/ 2022 các bài báo đăng tải thông tin do nguyên đơn cung cấp. Ngày

01/8/2022, bị đơn xử lý kỷ luật nguyên đơn là còn trong thời hiệu xử lý kỷ luật 06 tháng, kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm quy định tại khoản 1 Điều 123 Bộ luật lao động 2019.

Sau khi chấm dứt hợp đồng lao động, bị đơn đã thanh toán đầy đủ tiền lương của tháng 7 và tháng 8 năm 2022 là 74.889.605 đồng và các chế độ khác cho nguyên đơn, đã chốt và bàn giao các giấy tờ cá nhân, tờ rời bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn. Bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động nguyên đơn bằng xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải là đúng theo quy định pháp luật.

Đối với yêu cầu trong đơn sửa đổi, bổ sung đơn khởi kiện ngày 18/7/2023 của nguyên đơn, bị đơn không đồng ý vì không có căn cứ, việc tạm đình chỉ công việc của nguyên đơn là phù hợp quy định pháp luật lao động, tiền lương và các chế độ khác đã giải quyết đủ trong thời gian nguyên đơn bị tạm đình chỉ công việc.

Tại phiên tòa sơ thẩm: Nguyên đơn đề nghị Hội đồng xét xử buộc bị đơn trả cho nguyên đơn tiền lương trong những ngày không được làm việc tạm tính từ ngày 02/8/2022 cho đến ngày 08/8/2023 là 459.024.000 đồng; nguyên đơn xin rút lại yêu cầu khởi kiện buộc trả đầy đủ tiền lương trong khoảng thời gian bị tạm đình chỉ công việc từ ngày 26/4/2022 đến ngày 26/7/2022 là 57.269.507 đồng, (38.252.000 đồng/tháng x 90 tháng = 57.269.507 đồng); các yêu cầu khởi kiện còn lại nguyên đơn giữ nguyên. Trường hợp bị đơn đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động thì nguyên đơn phải trả cho bị đơn số tiền 2.313.225.947 đồng hoặc nhận nguyên đơn trở lại làm việc thì bị đơn trả cho nguyên đơn số tiền 803.183.507 đồng.

Bị đơn giữ nguyên ý kiến đã trình bày, bị đơn đồng ý hỗ trợ nguyên đơn số tiền 800.000.000 đồng để các bên thỏa thuận giải quyết vụ án. Bị đơn đề nghị Hội đồng xét xử đình chỉ giải quyết yêu cầu của nguyên đơn hủy quyết định của Tổng Giám đốc điều hành ngày 25/4/2022 về việc tạm đình chỉ công việc của nguyên đơn từ ngày 26/4/2022 đến ngày 26/7/2022 do hết thời hiệu khởi kiện. Ngày 25/4/2022, bị đơn ban hành quyết định tạm đình chỉ công việc nguyên đơn, ngày 29/4/2022 nguyên đơn khiếu nại quyết định nhưng đến ngày 18/7/2023 nguyên đơn khởi kiện là đã hết thời hiệu. Các yêu cầu khởi kiện còn lại của nguyên đơn, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận do không có căn cứ.

Tại Bản án Lao động sơ thẩm số: 69/2023/LĐ-ST ngày 08/8/2023 của Tòa án nhân dân Quận 1 đã xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông T buộc Công ty H hủy quyết định số: 010822/HVN-MD01 ngày 01 tháng 8 năm 2022 về việc thi hành kỷ luật lao động ông T theo hình thức xử lý kỷ luật sa thải; nhận ông T trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký; trả tiền lương trong những ngày không được làm việc tạm tính từ ngày 02 tháng 8 năm 2022 cho đến ngày 08 tháng 8 năm 2023 là 459.024.000đ (bốn trăm năm mươi chín triệu, không trăm hai mươi bốn nghìn đồng); tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày không được làm việc tạm tính từ ngày 02 tháng 8 năm

2022 cho đến khi nhận ông T trở lại làm việc; bồi thường 06 tháng tiền lương do xử lý kỷ luật sa thải trái pháp luật là 229.512.000đ (hai trăm hai mươi chín triệu, năm trăm mười hai nghìn đồng); trả cho ông T một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước 45 ngày với số tiền là 57.378.000đ (năm mươi bảy triệu, ba trăm bảy mươi tám nghìn đồng); hủy quyết định của Tổng Giám đốc điều hành ngày 25 tháng 4 năm 2022 về việc tạm đình chỉ công việc của ông T từ ngày 26 tháng 4 năm 2022 đến ngày 26 tháng 7 năm 2022.

2. Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu khởi kiện của ông T buộc Công ty H trả đầy đủ tiền lương cho ông T trong khoảng thời gian bị tạm đình chỉ công việc từ ngày 26 tháng 4 năm 2022 đến ngày 26 tháng 7 năm 2022 là 57.269.507đ (năm mươi bảy triệu, hai trăm sáu mươi chín nghìn, năm trăm lẻ bảy đồng).

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo và quyền yêu cầu thi hành án theo quy định pháp luật.

Ngày 15/8/2023, nguyên đơn ông T kháng cáo yêu cầu sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo; bị đơn không chấp nhận kháng cáo và đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Luật sư bảo vệ quyền lợi cho nguyên đơn đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn; Luật sư bảo vệ quyền lợi cho bị đơn đề nghị bác toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

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

Về việc chấp hành pháp luật tố tụng: Việc tuân theo pháp luật tố tụng của Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa trong quá trình giải quyết vụ án đã chấp hành đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Việc tuân theo pháp luật tố tụng của người tham gia tố tụng dân sự của nguyên đơn, bị đơn đã thực hiện đầy đủ các quyền và nghĩa vụ theo quy định.

Về nội dung vụ án: Căn cứ các tài liệu có trong hồ sơ vụ án; căn cứ lời trình bày của các đương sự tại phiên tòa, đề nghị Hội đồng xét xử: Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn; căn cứ vào khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự giữ nguyên Bản án dân lao động sơ thẩm số: 69/2023/LĐ-ST ngày 08/8/2023 của Tòa án nhân dân Quận 1.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ vào các tài liệu trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra, tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về tố tụng: Đơn kháng cáo của nguyên đơn đối với bản án sơ thẩm còn trong hạn luật định và hợp lệ nên có căn cứ để xem xét theo thủ tục phúc thẩm.

[2] Về nội dung:

[2.1] Về yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn: Ngày 25/7/1994, nguyên đơn và bị đơn ký hợp đồng lao động số N^0 S458, loại hợp đồng theo mùa vụ, thời hạn từ ngày 25/7/1994 đến ngày 24/01/1995, tiền lương trả bằng ngoại tệ, hết hạn hợp đồng các bên thống nhất chuyển thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Do hai bên thỏa thuận tiền lương trả bằng ngoại tệ là trái quy định tại khoản 5 Điều 39 Nghị định số: 63/1998/NĐ-CP ngày 17/8/1998 của Chính phủ về quản lý ngoại hối. Tuy nhiên, đến ngày 15/7/1999 các bên ký phụ lục hợp đồng lao động điều chỉnh tiền lương trả bằng tiền đồng Việt Nam là phù hợp theo quy định tại Phần I, Mục 3, tiết b Nghị quyết số: 04/2003/NQ-HĐTP ngày 27/5/2003 của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao. Do đó, quyền, nghĩa vụ quan hệ lao động giữa các bên đã xác lập phù là hợp quy định tại Điều 26, Điều 27 Bộ luật Lao động năm 1994; Luật sửa đổi bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động năm 2002, năm 2006, năm 2007 và các Điều 13, Điều 14, Điều 15 Bộ luật Lao động năm 2019.

[2.2] Ngày 25/4/2022, bị đơn ban hành quyết định tạm đình chỉ công việc nguyên đơn từ ngày 26/4/2022 đến ngày 26/7/2022 để xác minh, làm rõ hành vi nguyên đơn có lời lẽ, đe dọa cấp quản lý, đe dọa gây thiệt hại nghiêm trọng lợi ích bị đơn. Ngày 12/5/2021, bị đơn ban hành quyết định số: 1105/2021/HVN-HRD01 xử lý kỷ luật nguyên đơn theo hình thức khiển trách do nguyên đơn sử dụng hình ảnh xe nâng bị lật chia sẻ với người khác, vi phạm chính sách bảo mật thông tin của bị đơn.

Ngày 01/8/2022, bị đơn ban hành quyết định số: 010822/HVN-MD01 xử lý kỷ luật nguyên đơn theo hình thức sa thải do có hành vi đe dọa, gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về uy tín, danh tiếng, nhãn hiệu bia T của bị đơn. Bị đơn đã giải quyết đầy đủ tiền lương và các chế độ khác đến ngày nguyên đơn nghỉ việc (ngày 02 tháng 8 năm 2022), với mức lương 38.252.000 đồng/tháng. Bị đơn đã bàn giao sổ bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn, nguyên đơn không có ý kiến thắc mắc gì về các khoản đã thanh toán khi chấm dứt hợp đồng lao động, kể cả khoản tiền lương và phụ cấp khi nguyên đơn bị tạm đình chỉ công việc từ ngày 26/4/2022 đến ngày 26/7/2022, đây là những tình tiết có thật không thuộc trường hợp phải chứng minh quy định tại điểm a khoản 1 Điều 92 Bộ luật Tố tụng Dân sự.

[2.3] Theo quyết định của Tổng Giám đốc điều hành ngày 25/4/2022 tạm đình chỉ công việc của nguyên đơn từ ngày 26/4/2022 đến ngày 26/7/2022 thì:

Nguyên đơn cho rằng bị đơn có quyền tạm đình chỉ công việc của nguyên đơn, sau khi tham khảo ý kiến của ban chấp hành công đoàn, nhưng nội dung quyết định tạm đình chỉ lại không thể hiện ý kiến của ban chấp hành công đoàn; việc tạm đình chỉ không quá 90 ngày, hết thời hạn bị đơn không nhận nguyên đơn trở lại làm việc. Bị đơn cho rằng trước khi tạm đình chỉ công việc bị đơn đã tham khảo ý kiến của ban chấp hành công đoàn theo biên bản làm việc ngày 25/4/2022; bị đơn tạm đình chỉ công việc trong thời hạn 90 ngày theo quy định; bị đơn trả lương, phụ cấp đầy đủ cho nguyên đơn trong thời gian tạm đình chỉ công việc, còn việc nguyên đơn rút lại yêu cầu đòi bị đơn trả tiền lương còn

thiếu trong khoảng thời gian bị tạm đình chỉ công việc từ ngày 26/4/2022 đến ngày 26/7/2022, bị đơn đề nghị Hội đồng xét xử đình chỉ xét xử đối với yêu cầu đã rút.

Do quyết định tạm đình chỉ công việc được Thanh tra của Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh giải quyết khiếu nại lần hai theo quyết định số: 699/QĐ-TTS-CSLĐ ngày 10/8/2022 theo đơn khiếu nại của nguyên đơn nên nguyên đơn không được quyền khởi kiện theo quy định của pháp luật tố tụng dân sự và Nghị định của Chính phủ hướng dẫn về giải quyết khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực lao động.

Ngày 22/4/2022, các bên đã lập biên bản làm việc, đến ngày 25/4/2022 bị đơn ban hành quyết định tạm đình chỉ công việc nguyên đơn, với lý do: *"Theo thông tin tiếp nhận ban đầu, Công ty nhận thấy Ông T có những lời lẽ đe dọa đối với cấp quản lý phòng, ban; có dấu hiệu đe dọa gây thiệt hại nghiêm trọng về lợi ích của người sử dụng lao động cần phải tiếp tục xác minh làm rõ theo quy định của pháp luật… Trong thời gian tạm đình chỉ công việc, mọi quyền lợi hợp pháp của Ông T đều được Công ty bảo đảm theo đúng các quy định của pháp luật hiện hành"*. Theo quy định tại điểm a khoản 1, điểm a khoản 2 Điều 6 Bộ luật Lao động năm 2019 thì người sử dụng lao động được quyền tuyển dụng, bố trí, quản lý, điều hành, giám sát người lao động và có nghĩa vụ thực hiện hợp đồng lao động bằng việc trả tiền lương theo cam kết và bị đơn xác nhận đã nhận đầy đủ lương và phụ cấp trong thời gian bị tạm đình chỉ công việc theo hợp đồng lao động đã ký là phù hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 6 Bộ luật Lao động năm 2019.

Tại Tòa án cấp sơ thẩm, nguyên đơn thừa nhận sau khi nhận kết quả giải quyết khiếu nại của Thanh tra Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh thì nguyên đơn không tiếp tục khiếu nại bằng thủ tục hành chính mà khởi kiện ra tòa để giải quyết. Do đó, để giải quyết triệt để vụ án khi quan hệ lao động các bên đã chấm dứt nên việc xét yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là phù hợp quy định tại Điều 4, Điều 186 Bộ luật Tố tụng Dân sự.

Từ những phân tích trên, xét thấy việc nguyên đơn bị tạm đình chỉ công việc là có căn cứ nên không có cơ sở để chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

[2.4] Đối với yêu cầu khởi kiện buộc bị đơn trả đầy đủ tiền lương cho nguyên đơn trong khoảng thời gian bị tạm đình chỉ công việc từ ngày 26 tháng 4 năm 2022 đến ngày 26 tháng 7 năm 2022 là 57.269.507 đồng, (38.252.000 đồng/tháng x 90 tháng = 57.269.507 đồng). Do tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn đã rút yêu cầu khởi kiện này và việc rút yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là sự tự nguyện nên căn cứ khoản 2 Điều 244 Bộ luật tố tụng dân sự, Tòa án cấp sơ thẩm đình chỉ xét xử đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có căn cứ.

[2.5] Đối với tính hợp pháp của quyết định số: 010822/HVN-MD01 ngày 01/8/2022 về việc thi hành kỷ luật lao động ông T theo hình thức xử lý kỷ luật sa thải:

- Về thời hiệu xử lý kỷ luật lao động: Ngày 16/4/2022, nguyên đơn gửi đơn thư tố cáo dọa cung cấp thông tin cho báo chí ngày 22/4/2022, thì từ ngày 14/5/ 2022 đến ngày 17/5/2022 chuyên trang các báo bao gồm: Báo Trí thức và Cuộc sống, Báo Giáo dục và Cuộc sống, trang thông tin điện tử đầu tư kinh tế chứng khoán Việt Nam, diễn đàn nguoimua.VN, ... đồng loại đăng tải thông tin H Việt Nam bị nhân viên tố vi phạm trong quá trình thu hồi và tiêu hủy sản phẩm lỗi.

Đến ngày 01/8/2022, bị đơn tổ chức cuộc họp xử lý kỷ luật nguyên đơn và ra quyết định xử lý kỷ luật lao động với hình thức kỷ luật sa thải nguyện đơn là còn thời hiệu xử lý kỷ luật lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 123 Bộ luật Lao động 2019.

- Về nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động: Nguyên đơn cho rằng trong buổi họp xử lý kỷ luật ngày 01/8/2022, nguyên đơn được thông báo ông Đ được uỷ quyền của Công ty họp xử lý kỷ luật nhưng theo mục II Điều 4 nội quy lao động thì Tổng giám đốc của Công ty mới có thẩm quyền xử lý kỷ luật sa thải nguyên đơn, nhưng lại không cung cấp văn bản ủy quyền. Do đó, quyết định xử lý kỷ luật nguyên đơn là trái pháp luật quy định tại điểm i khoản 2 Điều 69 Nghị định số: 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020. Bị đơn cho rằng, khi họp xử lý kỷ luật Tổng giám đốc Công ty đã ủy quyền cho ông Đ họp xử lý theo văn bản ủy quyền số: HVN/040620/MD-03 ngày 04/6/2020, việc này đã thông báo cho nguyên đơn và luật sư của nguyên đơn tại buổi họp.

Tại biên bản họp ngày 01/8/2022, bị đơn đã chứng minh, chỉ rõ lỗi của nguyên đơn qua biên bản làm việc ngày 22/4/2022 mà nguyên đơn đã xác nhận, cùng các bài báo đăng tải thông tin về vụ việc 4.000 thùng bia T trên các trang mạng, mạng xã hội mà nguyên đơn đã cung cấp ra bên ngoài là sai sự thật; cũng như nội dung trong đơn thư tố cáo và kết quả giải quyết đơn tố cáo của Thanh tra Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh tại quyết định số 699/QĐ-TTS-CSLĐ ngày 10/8/2022. Đồng thời, buổi họp xử lý kỷ luật ngày 01/8/2022 diễn ra đúng thành phần tham dự, có sự tham gia của người sử dụng lao động, các thành viên viên ban chấp hành Công đoàn, nguyên đơn và luật sư của nguyên đơn bà Võ Mộng Thu, kết thúc buổi họp các bên đã đọc lại biên bản, thống nhất ký tên xác nhận. Sau buổi họp, bị đơn đã ban hành quyết định xử lý kỷ luật nguyên đơn bằng hình thức sa thải. Do đó, việc bị đơn tiến hành buổi họp xử lý kỷ luật nguyên đơn ngày 01/8/2022 đã tuân thủ về nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật người lao động phù hợp quy định tại khoản 1 Điều 122 Bộ luật Lao động 2019; Điều 70 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020.

- Về yếu tố lỗi: Nguyên đơn cho rằng khi xử lý kỷ luật bị đơn không chứng minh được lỗi của nguyên đơn mà cho rằng nguyên đơn đã vi phạm nội quy lao động, vi phạm chính sách bảo mật một cách chung chung, cũng như không chứng minh được thiệt hại của Công ty. Bị đơn cho rằng nguyên đơn đã làm việc hơn 27 năm ở Công ty, với vị trí quản lý, nội quy lao động, chính sách bảo mật thông tin của Công ty đã phổ biến đến từng người lao động qua trang mạng nội bộ của Công ty và nội quy lao động đã được Công ty đăng ký. Đồng

thời, trong bản cam kết ngày 01/3/2022 nguyên đơn đã cam kết hòa đồng với mọi người, không gây hiềm khích với cá nhân khác, không sao chép hình ảnh mà Công ty không cho phép, nếu vi phạm bị xử lý theo quy định của Công ty.

Tại trang 05 thông báo về việc thực hiện quyền khiếu nại lần 2 trong lĩnh vực lao động ngày 07/02/2022 của nguyên đơn thể hiện: "*Vì muốn tìm lại công bằng cho mình nên tôi phải nhờ đến sự can thiệp của Chánh Thanh tra Sở Lao động – Thương binh và Xã hội và các cơ quan báo chí. Tất nhiên, để làm sáng tỏ vụ việc này thì tôi phải cung cấp đầy đủ các hồ sơ, tài liệu và chứng cứ có liên quan nhằm chứng minh sai phạm của Công ty làm ảnh hưởng đến quyền lợi của tôi…Do đó, trường hợp này, tôi không thể bị xem là vi phạm chính sách về thông tin bảo mật của Công ty theo cơ chế của Nội quy lao động được đăng ký với Sở Lao động – Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh theo Thông báo số 2632/TB-SLĐTBXH-LĐ ngày 30/01/2018. Cụ thể là hành vi: Cung cấp thông tin mật của Công ty cho những người trong hay ngoài Công ty là những người không có nhu cầu cần biết…"*.

- Tại các biên bản làm việc ngày 26/3/2021, ngày 21 và ngày 22/4/2022 giữa các bên đã thể hiện lời khai của nguyên đơn: *"Sau khi thấy công ty ra thông báo… T4 lên chức nên anh gọi điện cho anh Đ 2 lần vào đầu tháng 2/2022 báo về việc nếu không kỷ luật T4 về việc 34 pallets thì anh Chi sẽ đưa thông tin về 34 pallets lên báo" ; "Anh thấy thông tin tin này nguy hiểm có thể ảnh hưởng đến công ty nên anh báo cho anh Đ…Bản thân anh cũng mong muốn anh Đ biết tin này nhằm muốn anh Đ chấn chỉnh lại, xử lý NQT cho đúng người đúng việc"; "Vụ việc 4000 thùng bia, T nghe từ lái xe nâng"; "Việc đánh giá T là chuyện nhỏ, việc 4000 thùng bia hủy ra thị trường được chia sẻ với người tiêu dùng biết mới là chuyện lớn" ; "Nếu thông tin này được chia sẻ, người tiêu dùng sẽ tự biết đúng sai"; "T thấy TGĐ chưa giải quyết khiếu nại của T nên T sẽ tiếp tục nói về việc 4000 thùng bia"; "T4 quản lý kho đưa hơn 4000 thùng bia T hủy ra khỏi thị trường vẫn lên chức, lên lương, còn T bị đình chỉ đánh giá cuối năm level 2"….*

Mặc dù, nguyên đơn đã viết bản cam kết ngày 01/3/2022, được bị đơn nhắc nhở tại buổi làm việc ngày 26/3/2021: *"…đề nghị anh lưu ý những nội quy lao động và các chính sách để tuân thủ, đảm bảo không gây ảnh hưởng đến hình ảnh của Công ty…"*, nhưng nguyên đơn tiếp tục cung cấp tài liệu, thông tin về vụ việc 4.000 thùng bia T ra bên ngoài, tố cáo sai sự thật, đã vi phạm nội quy lao động về qui tắc ứng xử và chính sách bảo mật thông tin của Công ty, cụ thể:

Vi phạm qui tắc ứng xử tại trang 10, 11 của Qui tắc ứng xử quy định: "*Điều quan trọng là chúng ta tôn trọng và bảo vệ thông tin bảo mật của Công ty chúng ta cũng như chỉ chia sẻ và sử dụng thông tin đó trong phạm vi được phép*"; "*Để bảo vệ danh tiếng của Công ty chúng ta, chúng ta cần đảm bảo rằng chúng ta luôn giao tiếp đúng cách, đúng nơi, vào đúng thời điểm và đúng đối tượng*"; "*Khi bạn sử dụng phương tiện truyền thông xã hội, bên trong hoặc bên ngoài công việc, hãy làm điều này một cách có trách nhiệm*".

Vi phạm chính sách bảo mật thông tin trang 01, 02 của Chính sách về thông tin bảo mật: "*Thông tin bảo mật có trong những tài liệu…thông tin thương mại, thông tin đặc quyền về pháp lý…nói một cách đơn giản, đây là tất cả những mục có giá trị mà với tư cách một công ty, chúng ta mong muốn bảo vệ hay giữ riêng cho mình. Một số thông tin nhất định cũng được xem là thông tin bí mật…chỉ nên được chia sẻ trong một nhóm nhân viên hạn chế và sử dụng một cách cẩn thận nhất*"; "*Khi bạn đưa ra nhận xét về một chủ đề liên quan đến Công ty của chúng ta hoặc bất kỳ nhãn hiệu nào của chúng ta…hãy tự hỏi xem những gì bạn đang nói có tác động tiêu cực đến Công ty của chúng ta hay không*"; "*Nếu bạn tham gia vào cuộc trao đổi hay đăng tải bình luận trực tuyến về Công ty hay bất kỳ nhãn hiệu nào của chúng ta, hãy đảm bảo rằng những gì bạn đăng tải là đúng sự thực và không gây hiểu nhầm theo bất cứ cách nào…Không bao giờ đưa ra khiếu nại vô cớ và luôn kiểm tra để những tham chiếu hoặc nguồn thông tin của bạn là chính xác*"; "*Nếu bạn nhận được thông tin bảo mật từ người khác, chỉ chia sẻ và sử dụng thông tin trong chừng mực được phép*"; "*Không tiết lộ thông tin bảo mật hoặc bí mật, thậm chí không tiết lộ cho nhân viên khác của H nếu họ không cần thông tin đó để thực hiện nhiệm vụ*"; "*Không sử dụng hoặc tiết lộ thông tin nội bộ, đây là thông tin không công khai…khi được tiết lộ có thể ảnh hưởng đáng kể đến giá cổ phiếu…*".

Qua phân tích các hành vi của nguyên đơn thể hiện trong các biên bản làm việc, đơn tố cáo qua các bài báo đã đăng tải bị đơn đã tiến hành lập vi bằng Vi bằng số: 1346/2022/VB-TPL ngày 29/8/2022 ghi nhận sự việc. Trên cơ sở đối chiếu qui tắc ứng xử và chính sách bảo mật thông tin của Công ty, nguyên đơn đã vi phạm nội quy lao động khi cung cấp thông tin sai sự thật về vụ việc 4.000 thùng bia T xuất ra thị trường theo biên bản làm việc ngày 13/4/2021, ngày 08/7/2022 và kết quả giải quyết đơn tố cáo của nguyên đơn theo quyết định số: 275/SCT-TSCT ngày 01/8/2022 của Sở Công thương Thành phố Hồ Chí Minh theo kết quả thử nghiệm sản phẩm của Công ty E ngày 29/3/2021, nhưng Công ty không có biện pháp thu hồi, khi nguyên đơn chưa kiểm chứng thông tin, không có quyền và nghĩa vụ cung cấp thông tin, với trách nhiệm là người lao động nguyên đơn đã có lỗi khi chưa thực hiện đầy đủ nghĩa vụ của người lao động khi tham gia vào quan hệ lao động đã giao kết.

Tuy nhiên, quá trình giải quyết vụ án bị đơn cho rằng sau khi nguyên đơn cung cấp thông tin sai sự thật về vụ việc 4.000 thùng bia T xuất ra thị trường không đảm bảo chất lượng thì lượng bia T tiêu thụ bị giảm sút nghiêm trọng trên thị trường, gây thiệt hại khoảng 291 tỷ đồng theo báo cáo số liệu kinh doanh của Công ty tại thị trường Thành phố Hồ Chí Minh trong 06 tháng đầu năm 2022 nhưng không cung cấp được tài liệu chứng cứ nào chứng minh thiệt hại thực tế xảy ra. Đồng thời, do bị đơn không yêu cầu giải quyết về trách nhiệm của người gây thiệt hại nên không giải quyết. Do đó, căn cứ các tài liệu, chứng cứ thu thập có trong hồ sơ vụ án Tòa án cấp sơ thẩm giải quyết vụ án theo chứng cứ đã thu thập được là đúng quy định tại Điều 91 Bộ luật Tố tụng dân sự.

[3] Hành vi tố cáo của nguyên đơn đối với chất lượng sản phẩm là 4080 thùng bia T đã được Thanh tra Sở Công thương thụ lý giải quyết và ban hành kết luận là không có căn cứ nên đã xâm hại đến uy tín và lợi ích kinh doanh của Công ty; hành vi tố cáo sai sự thật và cung cấp thông tin sai lệch về chất lượng lô hàng hóa 4080 thùng bia T cho cơ quan báo chí của nguyên đơn không xuất phát từ lợi ích bảo vệ quyền lợi của người tiêu dùng mà chỉ là động cơ tư lợi cá nhân do việc bất bình với Công ty trong việc đề bạt, bộ nhiệm chức vụ quản lý, điều hành trong Công ty; hành vi tố cáo của nguyên đơn đã trực tiếp đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động và đây được xem là căn cứ hợp pháp để Công ty ra quyết định xử lý lỷ luật sa thải đối với ông T.

[4] Từ những phân tích trên, có cơ sở để khẳng định nguyên đơn đã vi phạm nội quy lao động, vi phạm qui tắc ứng xử, vi phạm chính sách bảo mật thông tin của Công ty, đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của Công ty. Do đó, bị đơn xử lý kỷ luật nguyên đơn bằng quyết định số: 010822/HVN-MD01 ngày 01/8/2022 về việc thi hành kỷ luật lao động nguyên đơn theo hình thức xử lý kỷ luật sa thải là phù hợp quy định tại khoản 2 Điều 125 Bộ luật Lao động 2019 nên không có cơ sở để chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Do đó, Tòa án cấp phúc thẩm cần bác toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn để giữ nguyên bản án sơ thẩm là có căn cứ.

[5] Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện là: Yêu cầu bị đơn bồi thường cho nguyên đơn khoản tiền tương ứng với tiền lương của nguyên đơn trong những ngày không được báo trước 45 ngày là 57.378.000 đồng, (38.252.000 đồng/tháng x 1,5 tháng = 57.378.000 đồng) và hủy quyết định của Tổng Giám đốc điều hành về việc tạm đình chỉ công việc của nguyên đơn ngày 25 tháng 4 năm 2022 (kể từ ngày 26 tháng 4 năm 2022 đến ngày 26 tháng 7 năm 2022). Việc nguyên đơn rút các yêu cầu khởi kiện nêu trên được bị đơn đồng ý nên căn cứ vào điểm b khoản 1 Điều 299 Bộ luật Tố tụng dân sự Tòa án cấp phúc thẩm hủy một phần bản án sơ thẩm và đình chỉ giải quyết đối với hai yêu cầu khởi kiện nêu trên.

[6] Về án phí: Căn cứ Nghị quyết số: 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội. Nguyên đơn được miễn miễn tiền án phí sơ thẩm về tranh chấp lao động. Do yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn không được chấp nhận nên bị đơn không phải chịu án phí sơ thẩm tranh chấp về lao động.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ điểm b khoản 1 Điều 299 khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự;

- Căn cứ Nghị quyết số: 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội;

Xử: Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông T.

1. Giữ nguyên bản án sơ thẩm số 69/2023/LĐ-ST ngày 08/8/2023 của Tòa án nhân dân Quận 1:

1.1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông T buộc Công ty H phải thực hiện các hành vi sau:

- Hủy quyết định số: 010822/HVN-MD01 ngày 01 tháng 8 năm 2022 về việc thi hành kỷ luật lao động ông T theo hình thức xử lý kỷ luật sa thải;

- Nhận ông T trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký;

- Trả tiền lương trong những ngày không được làm việc tạm tính từ ngày 02 tháng 8 năm 2022 cho đến ngày 08 tháng 8 năm 2023 là 459.024.000 đồng (bốn trăm năm mươi chín triệu, không trăm hai mươi bốn nghìn đồng);

- Tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày không được làm việc tạm tính từ ngày 02 tháng 8 năm 2022 cho đến khi nhận ông T trở lại làm việc;

- Bồi thường 06 tháng tiền lương do xử lý kỷ luật sa thải trái pháp luật là 229.512.000 đồng (hai trăm hai mươi chín triệu, năm trăm mười hai nghìn đồng); trả cho ông T một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước 45 ngày với số tiền là 57.378.000 đồng (năm mươi bảy triệu, ba trăm bảy mươi tám nghìn đồng);

- Hủy quyết định của Tổng Giám đốc điều hành ngày 25 tháng 4 năm 2022 về việc tạm đình chỉ công việc của ông T từ ngày 26 tháng 4 năm 2022 đến ngày 26 tháng 7 năm 2022.

1.2. Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu khởi kiện của ông T buộc Công ty H trả đầy đủ tiền lương cho ông T trong khoảng thời gian bị tạm đình chỉ công việc từ ngày 26 tháng 4 năm 2022 đến ngày 26 tháng 7 năm 2022 là 57.269.507 đồng (năm mươi bảy triệu, hai trăm sáu mươi chín nghìn, năm trăm lẻ bảy đồng).

2. Hủy một phần bản án sơ thẩm số 69/2023/LĐ-ST ngày 08/8/2023 của Tòa án nhân dân Quận 1 và đình chỉ giải quyết đối với các yêu cầu khởi kiện sau đây:

- Yêu cầu Công ty H bồi thường cho ông T khoản tiền tương ứng với tiền lương của nguyên đơn trong những ngày không được báo trước 45 ngày là 57.378.000 đồng, (38.252.000 đồng/tháng x 1,5 tháng = 57.378.000 đồng);

- Hủy quyết định của Tổng Giám đốc điều hành về việc tạm đình chỉ công việc của nguyên đơn ngày 25 tháng 4 năm 2022 (kể từ ngày 26 tháng 4 năm 2022 đến ngày 26 tháng 7 năm 2022).

3. Về án phí: Ông T được miễn tiền án phí sơ thẩm về tranh chấp lao động. Công ty H không phải chịu án phí sơ thẩm về tranh chấp lao động.

4. Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án Dân sự năm 2008 thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thoả thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7, 7a, 7b và 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 năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2014).

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

Nơi nhận:
- TANDCC tại Tp. HCM;
- VKSND Tp. HCM;
- TAND Q1;
- Chi cục THADS Q1;
- Các đương sự;
- Lưu: VP, hồ sơ.

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

Bùi Hữu Nhân