

Bản án số: 1176/2018/LĐ-PT
Ngày: 17/12/2018
V/v tranh chấp về xử lý kỷ
luật theo hình thức 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 Nguyễn Ngọc Tài

Các Thẩm phán: Ông Đỗ Giang

Bà Phan Thị Liên

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Lưu, 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:** Ông Tôn Mạnh Hùng - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 16, 22 tháng 11 và ngày 10, 17 tháng 12 năm 2018 tại
trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ
án lao động thụ lý số 41/2018/TLPT-LĐ ngày 31 tháng 8 năm 2018 về việc
“Tranh chấp về xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 250/2018/LĐ-ST ngày 18 tháng 7 năm
2018 của Tòa án nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 4482/2018/QĐ-PT
ngày 02 tháng 10 năm 2018, Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số
8642/2018/QĐ-PT ngày 22 tháng 10 năm 2018 và Quyết định tạm ngừng phiên
tòa phúc thẩm số 9726/2018/QĐ-PT ngày 22 tháng 11 năm 2018, giữa các
đương sự:

1. *Nguyên đơn:* **Bà Q**, sinh năm 1982; trú tại: Số 53 Đường 30, phường P,
Quận B1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông H, sinh năm 1978; trú tại:
Số 47/19 Đ, Phường S, Quận T, Thành phố Hồ Chí Minh - là người đại diện
theo ủy quyền (Giấy ủy quyền số công chứng 28478 quyền số II ngày 21 tháng
11 năm 2016 tại Phòng Công Chứng số 6). (Có mặt)

2. *Bị đơn:* **Công ty L VN**, địa chỉ: Lầu 10 Cao ốc V số 45A T, phường N,
Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: ông Valery Pascal Philippe Gaucherand.
Chức vụ: Tổng giám đốc.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông N, sinh năm 1957; địa chỉ liên lạc: Số 8 N2, phường B, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh - là người đại diện theo ủy quyền (Giấy ủy quyền ngày 01 tháng 11 năm 2018 của người đại diện theo pháp luật Công ty L VN). (Có mặt)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Luật sư L thuộc Công ty Luật Hợp danh N&C, Đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh. (Có mặt)

3. Người làm chứng:

3.1. Ông P, sinh năm 1973; trú tại: Số 53 Đường 30, phường P, Quận B1, Thành phố Hồ Chí Minh. (Có mặt)

3.2. Ông L, sinh năm 1963; trú tại: Ấp 6A, xã X, huyện M, tỉnh Đồng Tháp. (Vắng mặt)

4. Người kháng cáo: Bà Q – nguyên đơn

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại đơn khởi kiện ngày 11 tháng 10 năm 2016 và trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn Bà Q và Ông H trình bày:

Ngày 01/4/2013, Bà Q và Công ty L VN (sau đây gọi tắt là Công ty L VN) ký Hợp đồng lao động. Qua hai lần ký Hợp đồng lao động có thời hạn 1 năm, ngày 01/4/2016 Công ty đã chính thức ký Hợp đồng lao động không xác định thời hạn, chức vụ là nhân viên kinh doanh, mức lương là 14.256.000 đồng. Quá trình làm việc luôn luôn cố gắng hoàn thành tốt công việc được giao, không vi phạm kỷ luật lao động. Đến ngày 08/8/2016, Tổng giám đốc Công ty ra quyết định tạm đình chỉ công việc với lý do: Để điều tra việc liên quan của nhân viên này trong vụ vi phạm chính sách đạo đức của tập đoàn. Ngày 09/9/2016, Công ty có mời bà Q đến họp xử lý kỷ luật lao động, tại biên bản xử lý kỷ luật lao động Công ty đã cáo buộc và suy diễn Q thông đồng với ông L thành lập Công ty TP (sau đây gọi tắt là Công ty TP) nhằm tham gia vào hệ thống phân phối của Công ty L VN, vi phạm chính sách của Công ty cấm nhân viên Công ty tham gia vào mạng lưới phân phối. Công ty còn cho rằng bà Q tham gia vào hệ thống phân phối thông qua TP, đã nâng doanh số bán hàng của mình, đạt được chỉ tiêu đề ra và được hưởng các khoản tiền Công ty dành riêng cho nhân viên đạt doanh số đề ra và trực lợi cá nhân từ các ưu đãi của Công ty dành cho nhà phân phối. Ngoài ra Công ty còn cho rằng bà Q thông đồng với Công ty TP nhận các khoản chiết khấu, ưu đãi riêng cho các nhà phân phối có doanh số cao, gây thiệt hại cho Công ty. Từ đó Công ty kết luận vi phạm quy tắc đạo đức liên quan đến xung đột lợi ích, gây hậu quả nghiêm trọng cho Công ty, vi phạm điều 10.1. điểm iii điều 12.3 của nội quy lao động và ra Quyết định sa thải bà Q. Bà Q không đồng ý những cáo buộc mang tính suy diễn tại Biên bản cuộc họp và ra Quyết định sa thải là thiếu căn cứ và trái pháp luật. Bởi vì: Công ty TP là do ông L thành lập theo quy định của Luật doanh nghiệp, bà Q không có góp vốn hay đứng tên thành viên. Các vị giám đốc mới lên nhận chức tự quy chụp và suy diễn nhằm sa thải bà Q để đưa người của mình vào thế chỗ. Công ty nói vi phạm nội quy, nhưng làm việc tại Công ty đã nhiều năm bà Q chưa hề biết là Công ty có nội quy lao động. Công ty không thông báo nội

dung chính của nội quy cho nhân viên biết, không niêm yết theo quy định. Bà Q thấy rằng mình không vi phạm pháp luật lao động và luôn làm tốt công việc theo hợp đồng.

Từ những sai phạm trên của Công ty L VN, bà Q yêu cầu Tòa án giải quyết các vấn đề sau:

1/ Tuyên hủy quyết định số 20160909-01/HR-LVN ngày 09/9/2016 vì phía Công ty đã ban hành quyết định sa thải trái pháp luật, ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của bà. Căn cứ điều 42 Bộ luật lao động, Buộc Công ty L VN phải bồi thường cho bà 2 tháng tiền lương $\times 14.256.000 = 28.512.000$ đồng.

2/ Trả lương trong những ngày bà không được làm việc kể từ ngày 09/9/2016 cho đến khi tòa án xử sơ thẩm tạm tính là 22 tháng $\times 14.256.000 = 313.632.000$ đồng.

3/ Trả tiền bảo hiểm xã hội, y tế cho bà là: $(21\% \times 14.256.000) \times 22$ tháng $= 65.862.720$ đồng.

4/ Bồi thường 45 ngày không báo trước là: 45 ngày $\times 548.300$ (lương ngày) $= 24.673.500$ đồng.

5/ Trong thời gian nghỉ việc bà Q không được hưởng chế độ bảo hiểm thất nghiệp nên yêu cầu Công ty bồi thường cho bà 06 tháng lương $\times 14.256.000 = 87.956.000$ đồng.

Đối với yêu cầu thứ 5 theo đơn khởi kiện: Trong trường hợp Công ty không muốn nhận bà vào làm việc thì bà yêu cầu Công ty bồi thường cho bà ít nhất 2 tháng lương $\times 14.256.000 = 28.512.000$ đồng và yêu cầu thứ nhất theo đơn bổ sung yêu cầu khởi kiện: Trong thời gian Công ty tạm đình chỉ công việc với bà Q từ 08/8/2016 đến 09/9/2016, yêu cầu trả 50% lương tương đương 7.128.000 đồng thì tại phiên tòa đại diện nguyên đơn rút 02 yêu cầu bồi thường này.

Bị đơn là Công ty L VN do ông Phạm Trung Hậu đại diện trình bày: Công ty áp dụng hình thức kỷ luật sa thải đối với bà Q vì người lao động vi phạm Điều 10.1 Nội quy lao động về xung đột lợi ích.

Nguyên đơn không tuân thủ Nội quy lao động đã dẫn đến thiệt hại cho Công ty do nguyên đơn đã lợi dụng vị thế là nhân viên để đưa người thân của mình làm nhà phân phối nhưng không báo cáo với Công ty để Công ty phải trả các khoản chiết khấu, ưu đãi cho nhà phân phối TP làm méo mó thị trường. Tất cả các khoản tiền mà Công ty phải thanh toán phát sinh từ Hợp đồng phân phối với TP do Q che dấu mối quan hệ xung đột lợi ích, đều được xem là thiệt hại vật chất của Công ty. Che dấu thông tin về địa điểm kinh doanh của nhà phân phối TP để Công ty lầm tưởng rằng TP là đơn vị thừa hưởng các quyền và nghĩa vụ của bà NH - là chủ hộ kinh doanh đặt tại 180 Phạm Văn Hai, Tân Bình. Nguyên đơn đã không báo cáo và khi được Công ty yêu cầu cũng không giải trình về mối quan hệ thân thuộc giữa P (chồng của Nguyên đơn) và Ông L (anh chồng của Nguyên đơn) là chủ sở hữu duy nhất nhà phân phối TP của Công ty. Trong khi đó, nguyên đơn là nhân viên bán hàng ngành hàng chuyên nghiệp có nhiệm

vụ xúc tiến và theo dõi việc bán hàng của các nhà phân phối do mình phụ trách, trong đó gồm:

Nhà phân phối NH do bà NH làm chủ, địa điểm kinh doanh đặt tại 180 Phạm Văn Hai, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh. Hợp đồng phân phối giữa Công ty và Nhà phân phối NH chấm dứt vào tháng 12/2015 để nâng cấp lên Công ty TNHH, theo yêu cầu của Công ty.

Công ty TP, trụ sở tại 177 L, Quận N, Thành phố Hồ Chí Minh, sau đó chuyển về số 53 đường 30, phường P, Quận B1, Thành phố Hồ Chí Minh; Hợp đồng phân phối bắt đầu từ ngày 07/01/2016 thời hạn 01 năm.

Công ty đã tiến hành xử lý kỷ luật sa thải theo điều 123 Bộ Luật Lao động 2012 và Điều 10.1 và Điều 12.3 (k) Nội quy lao động.

Phát hiện hành vi vi phạm nội quy lao động: Người lao động có những mối quan hệ gây ra xung đột lợi ích với Công ty. Áp dụng biện pháp tạm đình chỉ công việc từ ngày 09/8/2016 đến 23/8/2016 (Quyết định 2016808-02 ngày 08/8/2016 và từ ngày 23/8/2016 đến ngày 06/9/2016 (Quyết định 20160823-02 ngày 23/8/2016). Chi tiết phần thiệt hại bà Q gây ra do xung đột lợi ích là 1.422.539.304 đồng của Công ty như sau:

Khoản tiền thưởng dành cho Q trong thời gian từ tháng 1 năm 2016 đến tháng 7 năm 2016 (thời gian Công ty ký hợp đồng phân phối với TP): 40.140.000 đồng (Căn cứ vào bảng tính tiền thưởng cho Q – Phụ lục 11);

Khoản chiết khấu mà Công ty dành cho TP: 11.5% trên tổng doanh số. Chiết khấu = Doanh số x 11,5% = 8.696.998.684 x 11,5% = 1.000.154.848 đồng.

Thực tế, tính đến tháng 7 năm 2016, TP vẫn còn nợ Công ty 382.244.456 đồng (Căn cứ vào các hóa đơn chưa thanh toán của TP).

Tiến hành xử lý kỷ luật lao động vào ngày 09/9/2016 với sự có mặt của ông P - là chồng của nguyên đơn, đại diện Công đoàn cơ sở và đại diện Công ty.

Công ty đã ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động số 20160909-01/HR-LVN đối với nguyên đơn theo hình thức sa thải, ký bởi ông Brendon Mark Ulrich - Tổng giám đốc và đại diện theo pháp luật của Công ty là đúng pháp luật.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 250/2018/LĐ-ST ngày 18/7/2018 Tòa án nhân dân Quận M đã tuyên xử:

Căn cứ vào điểm b khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39; khoản 2 Điều 244; Điều 271 và khoản 1 Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự; khoản 8 Điều 36; 120 ;121; 122; 123; 124; khoản 3 Điều 125; khoản 1 Điều 126 của Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 30 và 31 của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính Phủ Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động; Điều 5; khoản 2 Điều 11 và Khoản 4 Điều 27 Pháp lệnh án phí, lệ phí Tòa án năm 2009; khoản 1 Điều 48 của 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.

Xử:

1. Không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của Bà Q. Hợp đồng lao động số 00144484 ngày 01/4/2016 giữa Công ty L VN và Bà Q chấm dứt kể từ ngày 09/9/2016.

2. Đình chỉ đối với yêu cầu của nguyên đơn buộc Công ty L VN bồi thường cho nguyên đơn ít nhất 2 tháng lương x 14.256.000 = 28.512.000 đồng và yêu cầu: Công ty L VN trả 50% lương tương đương 7.128.000 đồng từ 08/8/2016 đến 09/9/2016.

3. Nguyên đơn được miễn nộp toàn bộ tiền án phí sơ thẩm, bị đơn không phải chịu án phí sơ thẩm.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo và quy định về thi hành án cho các bên đương sự.

Ngày 25/7/2018, nguyên đơn Bà Q nộp đơn kháng cáo, với nội dung: Do bản án sơ thẩm không xem xét và đánh giá đúng bản chất, lý do Công ty sa thải bà Q; không xem xét, xem xét không đầy đủ, không đúng pháp luật về trình tự thủ tục Công ty L'Oreal sa thải bà Q, dẫn đến bản án sơ thẩm bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Q là thiếu chính xác và không đúng. Yêu cầu cấp phúc thẩm sửa án sơ thẩm và chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Q.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người kháng cáo, Bà Q có Ông H đại diện trình bày:

Bản án sơ thẩm không xem xét, đánh giá đúng bản chất, lý do Công ty sa thải bà Q và trình tự, thủ tục Công ty xử lý kỷ luật sa thải đã bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Q là thiếu chính xác và không đúng. Biên bản cuộc họp xử lý kỷ luật nêu lên các sai phạm của bà Q mang tính chất suy diễn, không có thật và trái luật lao động. Bà Q không đưa người của mình vào Công ty, không thông đồng với ông L thành lập Công ty TP nhằm tham gia vào hệ thống phân phối của Công ty. Công ty TP là do cá nhân ông L thành lập theo quy định của Luật doanh nghiệp, bà Q không góp vốn hay đứng tên thành viên Công ty TP. Việc Công ty L VN ký kết hợp đồng với Công ty TP như thế nào bà Q không được biết và đó cũng là quyền của Công ty TP và Tổng giám đốc Công ty L VN. Sau khi hai công ty ký kết hợp đồng phân phối thì Công ty L VN giao cho bà quản lý thêm Công ty TP. Quá trình hoạt động, Công ty TP làm ăn tốt, đạt chỉ tiêu đề ra và đem lại lợi nhuận lớn cho Công ty L VN nên nhận được các khoản chiết khấu, ưu đãi của Công ty L VN.

Công ty nói rằng bà Q gây thiệt hại cho Công ty với giá trị thiệt hại là 1.399.000.000 đồng là suy diễn và không đúng vì đây là khoản tiền mà Công ty TP được hưởng theo hợp đồng phân phối đã ký kết với Công ty L VN do đạt chỉ tiêu đề ra. Việc Công ty TP bán càng nhiều sản phẩm thì càng có lợi cho Công ty L VN. Giữa Công ty TP và Công ty L VN không có xung đột lợi ích.

Bà Q không tiết lộ thông tin liên quan đến xung đột lợi ích. Các thông tin về tỷ lệ chiết khấu cho nhà phân phối, thưởng doanh số cho nhân viên kinh doanh đều là các thông tin được Công ty công khai. Nên bà không có hành vi vi phạm như Công ty đã cáo buộc.

Bà Q không được biết là Công ty có Nội quy lao động. Nội quy lao động của Công ty được đăng ký giữa tháng 7/2016 nhưng không được thông báo đến từng người lao động và niêm yết tại những nơi cần thiết theo quy định tại Điều 119 Bộ luật lao động và Thông báo ngày 15/7/2016 của Sở Lao động Thương binh Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh. Do đó, bà Q không có lỗi như cáo buộc của Công ty L VN.

Về quy trình xử lý kỷ luật lao động, tại Biên bản họp xử lý kỷ luật lao động ngày 09/9/2016, có ghi đại diện Công ty là ông Phạm Mạnh Khôi, Giám đốc nhân sự mà không có Giấy uỷ quyền của người đại diện Công ty là ông Brendon Mark Ulrich là trái quy định tại Điều 123 Bộ luật lao động. Ông Khôi không sử dụng giấy uỷ quyền (nếu có) để nhân danh người uỷ quyền là không đúng với quy định tại Điều 581 Bộ luật dân sự năm 2005. Quá trình họp, ông Khôi không thông báo cho bà Q biết về việc uỷ quyền là trái với quy định tại khoản 2 Điều 584 Bộ luật dân sự năm 2005. Việc ông Khôi chủ trì cuộc họp là không đúng, vượt quá thẩm quyền, trái với quy định tại Điều 30 Nghị định 05/2015, do đó, Biên bản xử lý kỷ luật lao động ngày 09/9/2016 không có giá trị pháp lý. Quyết định sa thải bà Q căn cứ vào Biên bản họp xử lý kỷ luật lao động ngày 09/9/2016 trái pháp luật này để sa thải bà Q là không đúng. Bà Q không đồng ý với Giấy uỷ quyền đề ngày 09/5/2016 mà phía Công ty cung cấp cho Toà án vì bà cho rằng giấy uỷ quyền này do phía Công ty làm sau khi bà Q khởi kiện tại Toà án nhân dân Quận M. Nội dung giấy uỷ quyền không rõ ràng, chung chung, không thể hiện rõ công việc cụ thể được làm. Cấp sơ thẩm cho rằng Công ty L'Oreal đã thực hiện đúng thủ tục và trình tự sa thải bà Q là đúng quy định pháp luật là không chính xác.

Nguyên đơn yêu cầu cấp phúc thẩm sửa án sơ thẩm, chấp nhận toàn bộ các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, cụ thể:

1/ Tuyên hủy quyết định số 20160909-01/HR-LVN ngày 09/9/2016 vì phía Công ty đã ban hành quyết định sa thải trái pháp luật, ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của bà. Căn cứ điều 42 Bộ luật lao động, buộc Công ty L VN phải bồi thường cho bà 2 tháng tiền lương x 14.256.000 = 28.512.000 đồng.

2/ Trả lương trong những ngày bà không được làm việc kể từ ngày 09/9/2016 cho đến khi tòa án xử phúc thẩm tạm tính là 384.912.000 đồng.

3/ Trả tiền bảo hiểm xã hội, y tế cho bà là: $(21\% \times 14.256.000) \times 30 \text{ tháng} = 80.831.500 \text{ đồng}$.

4/ Bồi thường 45 ngày không báo trước là: $45 \text{ ngày} \times 548.300 \text{ (lương ngày)} = 24.673.500 \text{ đồng}$.

5/ Đối với nội dung yêu cầu được ghi nhận tại đơn kháng cáo về việc “Hiện bà Q sinh con được 1 năm, Công ty sa thải bà trái pháp luật khiến cho bà

Q không được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội nên yêu cầu Công ty bồi thường cho bà tổng số tiền lẽ ra bà được bảo hiểm xã hội chi trả là: (06 tháng lương x 14.256.000) + (2 tháng lương tối thiểu chung x 1.210.000 đồng) = 87.956.000 đồng”, nguyên đơn xin rút lại yêu cầu này.

Tổng cộng Công ty L VN phải bồi thường cho bà số tiền là 518.929.000 đồng. Buộc Công ty phải nhận bà Q trở lại làm việc.

Nguyên đơn không kháng cáo đối với các yêu cầu mà bản án sơ thẩm đã đình chỉ xét xử.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn, Luật sư L trình bày:

Các lý do mà nguyên đơn đưa ra để cho rằng Công ty sa thải bà Q trái pháp luật là không có căn cứ. Trình tự thủ tục xử lý kỷ luật lao động được Công ty thực hiện theo đúng quy định của pháp luật. Người đại diện cho Công ty khi xử lý kỷ luật lao động bà Q có giấy ủy quyền hợp lệ và đúng quy định của pháp luật. Trước khi xử lý kỷ luật lao động, Công ty đã nhiều lần mời bà Q thì bà Q đều từ chối. Qua xác minh tại cơ quan công an, xác định ông L là anh chồng của bà Q. Công ty TP là nhà phân phối, là khách hàng của Công ty. Bà Q là người quản lý trực tiếp nhà phân phối nên việc đưa người nhà vào tham gia kênh phân phối làm méo mó thị trường, gây thiệt hại và đe dọa gây thiệt hại đến lợi ích của Công ty. Công ty TP không phải là nhà phân phối thực sự mà do bà Q cấu kết với ông L, anh chồng bà Q thành lập, tham gia vào kênh phân phối của Công ty. Ở vị trí của mình, bà Q có thể cung cấp thông tin cần thiết cho nhà phân phối. Bà Q đã cố tình dấu diếm Công ty về việc thông báo cho Công ty biết về việc có thể, có tiềm năng dẫn đến xung đột lợi ích của Công ty. Hành vi của bà Q gây thiệt hại cho Công ty ở khoản chiết khấu cho nhà phân phối. Tại cấp sơ thẩm Công ty thống nhất với việc cấp sơ thẩm xác định không có thiệt hại xảy ra, tuy nhiên Công ty vẫn giữ nguyên quan điểm là hành vi vi phạm của bà Q đã gây thiệt hại và đe dọa gây thiệt hại đến lợi ích của Công ty. Thiệt hại càng rõ ràng hơn là sau khi Công ty sa thải bà Q thì Công ty TP không còn lấy hàng của Công ty, Công ty mất đi kênh phân phối đã được xây dựng từ nhà phân phối TP nên buộc phải xây dựng lại kênh phân phối mới, số tiền 380.000.000 đồng Công ty TP còn nợ đến nay Công ty TP vẫn chưa thanh toán.

Nội quy lao động của Công ty L VN đã được đăng ký tại Sở Lao động thương binh và xã hội Thành phố Hồ Chí Minh (thông báo đăng ký ngày 15/7/2016). Công ty đã niêm yết Nội quy lao động tại Công ty theo đúng quy định, Công ty không có trách nhiệm thông báo Nội quy lao động đến từng người lao động, người lao động có trách nhiệm tìm hiểu nội quy lao động của Công ty. Đối với chứng cứ về việc Công ty không thông báo nội quy lao động có xác nhận của người làm chứng là ông L1 và bà T, sau khi tìm hiểu từ phía Công ty thì được biết ông L1 và bà T đã nghỉ việc từ tháng 01/2016 nên việc làm chứng không có giá trị.

Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, y án sơ thẩm.

Bị đơn, Công ty L VN có Ông N đại diện trình bày: Công ty xử lý sa thải bà Q căn cứ vào hành vi vi phạm kỷ luật lao động của bà Q được quy định trong Nội quy lao động của Công ty, cụ thể là hành vi không thông báo về việc xung đột lợi ích của Công ty, không thông báo cho Quản lý bộ phận hoặc giám đốc nhân sự biết khi có xung đột lợi ích tiềm năng mà có thể ảnh hưởng hoặc dường như có khả năng ảnh hưởng đến sự phán đoán và hành động của người lao động đó (ví dụ như khi thành viên trong gia đình của người lao động là nhân viên của một nhà cung cấp) ... và vị trí của người lao động cho phép người lao động gây ảnh hưởng đến môi quan hệ kinh doanh theo quy định tại Nội quy lao động, hành vi của bà Q đã gây thiệt hại và đe dọa gây thiệt hại cho Công ty. Thông tin nội gián của bà Q cung cấp cho nhà phân phối gây thiệt hại cho Công ty, là nguyên nhân gây ảnh hưởng đến lợi ích Công ty, gây bất bình đẳng đến các đại lý và khách hàng khác. Bà Q là linh hồn của Công ty TP nên khi chấm dứt hợp đồng lao động với bà Q thì Công ty TP không còn lấy hàng của Công ty L VN nữa. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, y án sơ thẩm.

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

Về hình thức: Đơn kháng cáo của các đương sự nằm trong hạn luật định nên được chấp nhận hợp lệ. 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 phân tích những tình tiết có liên quan đến vụ án, trên cơ sở Bộ luật lao động, Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh thấy rằng:

Giữa Công ty L VN và bà Q có quan hệ pháp luật lao động, Công ty L VN là người sử dụng lao động và bà Q là người lao động. Công ty L VN có Nội quy lao động, đã được đăng ký và có hiệu lực kể từ ngày 23/7/2016. Căn cứ điểm d mục 2 Điều 3 của hợp đồng thử việc ngày 01/4/2013 và điểm e mục 2 Điều 3 của hợp đồng lao động ngày 01/4/2016 thì bà Q phải biết quy định của Công ty không cho người lao động đặt mình vào vị trí xung đột lợi ích của Công ty. Công ty TP có người đại diện theo pháp luật là Ông L là anh chồng của bà Q, Công ty TP có trụ sở đặt tại nhà bà Q nên xác định bà Q có liên quan đến đối tác kinh doanh của Công ty L VN. Bà Q với vị trí được giao quản lý việc kinh doanh của Công ty TP nên có thể ảnh hưởng hoặc dường như có khả năng ảnh hưởng đến sự phán đoán và hành động của người lao động có liên quan đến đối tác kinh doanh của Công ty L VN, đe dọa gây thiệt hại nghiêm trọng đến lợi ích Công ty L VN nên bà Q phải có trách nhiệm thông báo cho Công ty L VN biết về mối quan hệ giữa bà Q với Công ty TP theo quy định tại Điều 10.1 Nội quy lao động. Việc Công ty L VN căn cứ vào quy định tại điểm k Điều 12.3 Nội quy lao động sa thải bà Q là phù hợp như bản án sơ thẩm đã nhận định. Đối với ý kiến của bà Q về thành phần tham gia phiên họp xử lý kỷ luật lao động không

đúng quy định của Công ty và việc ủy quyền không được ghi vào biên bản không có cơ sở để chấp nhận.

Đề nghị Hội đồng xét xử: Về hình thức chấp nhận đơn kháng cáo hợp lệ của bà Q; Về yêu cầu kháng cáo của bà Q không có cơ sở để chấp nhận nên căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự, giữ nguyên bản án sơ thẩm số 250/2018/LĐ-ST ngày 18/7/2018 của Tòa án nhân dân Quận M. Về án phí, căn cứ theo pháp luật về án phí để quyết định.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về tố tụng: Kháng cáo của nguyên đơn nằm trong hạn luật định phù hợp khoản 1 Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 nên được chấp nhận.

[2] Xét các yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, nhận thấy:

[2.1] Về quan hệ lao động và xử lý kỷ luật lao động:

Ngày 01/4/2013, Bà Q và Công ty L VN ký Hợp đồng lao động xác định thời hạn từ ngày 01/4/2013 đến 31/3/2014. Ngày 01/4/2016, Công ty L VN và Bà Q đã ký Hợp đồng lao động không xác định thời hạn, với chức vụ là nhân viên kinh doanh, mức lương 14.256.000 đồng. Xác định giữa Công ty L VN và bà Q có quan hệ pháp luật lao động, Công ty L VN là người sử dụng lao động và bà Q là người lao động

Ngày 08/8/2016, Tổng giám đốc Công ty ra Quyết định Tạm đình chỉ công việc số 20160808-01/QĐ đối với Bà Q từ 09/8/2016 đến 23/8/2016; và ngày 23/8/2016, Tổng giám đốc Công ty ra Quyết định gia hạn Tạm đình chỉ công việc số 20160823-01/QĐ đối với Bà Q từ đến hết ngày 06/9/2016; lý do: Để tiếp tục điều tra việc liên quan của bà Q trong việc vi phạm chính sách đạo đức của tập đoàn.

Ngày 09/9/2016, Công ty tiến hành cuộc họp Xử lý kỷ luật Bà Q và kết luận áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải đối với bà Q trên cơ sở căn cứ điểm a Điều 10.1 về chính sách đạo đức tại Nội quy lao động của Công ty L VN (đã được Sở Lao động thương binh và xã hội Thành phố Hồ Chí Minh thông báo đăng ký ngày 15/7/2016) về Xung đột lợi ích: *“Mỗi người lao động phải thông báo cho Quản lý bộ phận hoặc Giám đốc nhân sự nếu có xung đột lợi ích tiềm năng mà có thể ảnh hưởng hoặc dường như có khả năng ảnh hưởng đến sự phán đoán và hành động của Người lao động đó (ví dụ như khi thành viên trong gia đình của người lao động là nhân viên của một nhà cung cấp) ... và vị trí của người lao động cho phép người lao động gây ảnh hưởng đến mối quan hệ kinh doanh”* và căn cứ quy định tại điểm (iii) Điều 12.3.(k) Nội quy lao động của Công ty” về các trường hợp áp dụng hình thức kỷ luật sa thải *“Hành vi vi phạm Điều 10.1 Nội quy lao động này (xung đột lợi ích)”*. Hành vi vi phạm cụ thể được xác định tại Biên bản họp về việc xử lý kỷ luật người lao động số 20160909-01/BBH ngày 09/9/2016 là:

- Hành vi vi phạm là “Bà Q đã cố tình che giấu mối quan hệ với ông L và/hoặc TP, vi phạm Quy tắc đạo đức liên quan đến xung đột lợi ích được quy định tại Điều 10.1, điểm (iii) Điều 12.3.(k) Nội quy lao động của Công ty”;

- Về thiệt hại gây ra cho Công ty: “Hành vi của bà Q đã vi phạm Điều 10.1 Nội quy lao động của Công ty gây thiệt hại cho Công ty với giá trị là 1.472.000.000 đồng”. Chi tiết về thiệt hại thể hiện tại nội dung: “Bằng việc tham gia vào hệ thống phân phối thông qua TP, Q đã nâng doanh số bán hàng của mình và đạt chỉ tiêu Công ty đề ra và được hưởng các khoản tiền thưởng Công ty dành riêng cho nhân viên đạt doanh số đề ra. Q cũng được trực lợi cá nhân từ các ưu đãi của nhà phân phối. Thông qua Hợp đồng TP, Q đã nhận được được tiền thưởng của Công ty dành cho nhân viên hoàn thành chỉ tiêu doanh số tính từ ngày 01/01/2016 đến ngày 31/7/2016, với số tiền là 72.553.000 đồng theo các chứng cứ tại Mục 4 Báo cáo điều tra này. Đồng thời, Q còn thông đồng với TP nhận các khoản chiết khấu, ưu đãi Công ty dành riêng cho các nhà phân phối có doanh số cao, gây thiệt hại cho Công ty với giá trị thiệt hại là 1.399.000.000 đồng theo các chứng cứ tại Mục 4 Báo cáo điều tra này.”

Căn cứ xác nhận ngày 10/5/2018 của Công an xã X, huyện M, tỉnh Đồng Tháp thì người đại diện theo pháp luật của Công ty TP là Ông L là anh ruột của Ông P (chồng của Bà Q) và Kết quả xác minh ngày 07/8/2017 của Công an phường P, Quận B1, Thành phố Hồ Chí Minh thì bà Q và ông P có địa chỉ thường trú tại số 53 đường 30, Khu phố 5, phường P, Quận B1, Thành phố Hồ Chí Minh (trùng với trụ sở Công ty TP) theo giấy phép đăng ký doanh nghiệp. Việc Công ty L VN đã 02 lần ra Quyết định tạm đình chỉ công việc ngày 08/8/2016 và 23/8/2016 đối với bà Q nhằm làm rõ vi phạm theo Điều 10.1 Nội quy lao động là có căn cứ chấp nhận. Đồng thời bà Q là người được Công ty L VN giao quản lý nhà phân phối là Công ty TP.

Tại thời điểm Nội quy lao động có hiệu lực ngày 23/7/2016 thì hành vi vi phạm của bà Q vẫn đang xảy ra, bà Q không thông báo cho Công ty biết về việc khi có xung đột lợi ích tiềm năng mà có thể ảnh hưởng hoặc dường như có khả năng ảnh hưởng đến sự phán đoán và hành động của người lao động đó và vị trí của người lao động cho phép người lao động gây ảnh hưởng đến mối quan hệ kinh doanh theo quy định tại Nội quy lao động.

Hành vi vi phạm của bà Q gây thiệt hại và đe dọa gây thiệt hại đến lợi ích của Công ty L VN, đúng với quy định về một trong các trường hợp áp dụng hình thức kỷ luật sa thải đã được quy định tại điểm (iii) Điều 12.3.(k) Nội quy lao động của Công ty. Nội quy lao động đã có hiệu lực pháp luật. Do đó việc Công ty L VN xử lý kỷ luật lao động, sa thải bà Q là có căn cứ và đúng quy định của pháp luật.

Tại điểm e phần 2 Điều 3 Hợp đồng lao động ngày 01/4/2016 giữa Công ty và bà Q cũng quy định về nghĩa vụ của người lao động: “Tránh đặt bản thân vào vị trí mà lợi ích của mình có thể xung đột hoặc gây thiệt hại cho lợi ích của Công ty”.

Xét về trình tự thủ tục xử lý kỷ luật lao động và áp dụng hình thức kỷ luật sa thải đối với Bà Q thì Công ty đã tuân thủ theo Điều 30 và 31 của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính Phủ Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động. Điều 123; 124; 125 và 126 của Bộ luật lao động và áp dụng Nội quy lao động đã được đăng ký theo theo Điều 120; 121 và 122 của Bộ luật lao động là đúng pháp luật. Hội đồng xét xử chấp nhận lý do Ông L là anh chồng của nguyên đơn là nhà phân phối do nguyên đơn quản lý có thể đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản theo khoản 1 Điều 126 của Bộ luật lao động; vi phạm điểm a Điều 10.1 và điểm (iii) Điều 12.3.(k) Nội quy lao động của Công ty và điểm e phần 2 Điều 3 Hợp đồng lao động giữa nguyên đơn và bị đơn.

Xét đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về việc không chấp nhận kháng cáo của bị đơn, y án sơ thẩm.

Nhận thấy việc Cấp sơ thẩm không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là đúng quy định, do đó nghĩ nên không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, y án sơ thẩm.

[2.2] Do việc Công ty L VN sa thải bà Q là đúng quy định của pháp luật nên Hội đồng xét xử không chấp nhận các yêu cầu của nguyên đơn tại phiên tòa phúc thẩm. Cụ thể:

1/ Tuyên hủy quyết định số 20160909-01/HR-LVN ngày 09/9/2016 vì phía Công ty đã ban hành quyết định sa thải trái pháp luật, ảnh hưởng đến quyền và lợi ích pháp của bà. Căn cứ điều 42 Bộ luật lao động, buộc Công ty L VN phải bồi thường cho bà 2 tháng tiền lương $\times 14.256.000 = 28.512.000$ đồng.

2/ Trả lương trong những ngày bà không được làm việc kể từ ngày 09/9/2016 cho đến khi tòa án xử phúc thẩm tạm tính là 384.912.000 đồng.

3/ Trả tiền bảo hiểm xã hội, y tế cho bà là: $(21\% \times 14.256.000) \times 30$ tháng $= 80.831.500$ đồng.

4/ Bồi thường 45 ngày không báo trước là: 45 ngày $\times 548.300$ (lương ngày) $= 24.673.500$ đồng.

Buộc Công ty L VN phải nhận bà Q trở lại làm việc.

[3] Về án phí sơ thẩm: Căn cứ Điều 5; khoản 2 Điều 11 và khoản 4 Điều 27 Pháp lệnh án phí, lệ phí Tòa án năm 2009; khoản 1 Điều 48 của 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, nguyên đơn được miễn nộp toàn bộ tiền án phí sơ thẩm, bị đơn không phải chịu án phí sơ thẩm.

[4] Về án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn được miễn nộp án phí phúc thẩm theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12 và Điều 29 của Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự;

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

Căn cứ vào điểm b khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39; khoản 2 Điều 244; Điều 271 và khoản 1 Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự; khoản 8 Điều 36; 120 ;121; 122; 123; 124; khoản 3 Điều 125; khoản 1 Điều 126 của Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 30 và 31 của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính Phủ Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động; Điều 5; khoản 2 Điều 11 và Khoản 4 Điều 27 Pháp lệnh án phí, lệ phí Tòa án năm 2009; điểm a khoản 1 Điều 12 , Điều 29 và khoản 1 Điều 48 của 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.

Xử:

1. Không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của Bà Q. Hợp đồng lao động số 00144484 ngày 01/4/2016 giữa Công ty L VN và Bà Q chấm dứt kể từ ngày 09/9/2016.

2. Đình chỉ đối với yêu cầu của nguyên đơn buộc Công ty L VN bồi thường cho nguyên đơn ít nhất 2 tháng lương x 14.256.000 = 28.512.000 đồng và yêu cầu: Công ty L VN trả 50% lương tương đương 7.128.000 đồng từ 08/8/2016 đến 09/9/2016.

3. Về án phí:

Nguyên đơn Bà Q được miễn nộp toàn bộ tiền án phí sơ thẩm, bị đơn Công ty L VN không phải chịu án phí sơ thẩm.

Nguyên đơn Bà Q được miễn nộp toàn bộ án phí phúc thẩm.

4. Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế theo quy định tại Điều 6, Điều 7, Điều 9 Luật thi hành án dân sự, thời hiệu thi hành được thực hiện tại Điều 30 Luật thi hành án dân sự.

5. Bản án phúc thẩm có hiệu lực kể từ ngày tuyên án.

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân Tp.HCM;
- Tòa án nhân dân Quận M;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận M;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Nguyễn Ngọc Tài

