TÒA ÁN NHÂN DÂN **TỈNH LONG AN**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**
Bản án số: 05/2021/LĐ-PT Ngày 13-12-2021 V/v Tranh chấp xử lý kỷ luật lao động	

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH LONG AN

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Trần Tấn Quốc

Các Thẩm phán: Bà Huỳnh Thị Hồng Vân

Ông Nguyễn Văn Phương

- *Thư ký phiên tòa*: Ông Nguyễn Thanh Sang – Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Long An.

- *Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Long An tham gia phiên tòa:* Bà Lê Thị Hồng Hạnh - Kiểm sát viên.

Ngày 13 tháng 12 năm 2021 tại trụ sở Toà án nhân dân tỉnh Long An tiến hành xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 03/2021/TLPT-LĐ ngày 28 tháng 6 năm 2021 về việc *"Tranh chấp xử lý kỷ luật lao động"*.

Do bản án lao động sơ thẩm số 06/2021/LĐ-ST ngày 10 tháng 5 năm 2021 của Toà án nhân dân huyện B bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 05/2021/QĐ-PT ngày 29 tháng 10 năm 2021, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Ông Nguyễn Duy H, sinh năm 1968. Địa chỉ cư trú: Số 9/4, Chung cư L, phường T, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn: Công ty Luật TNHH M. Địa chỉ trụ sở chính: Phòng Vip 1, Tầng 2, số 169, Đường P, Phường 17, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh; Công ty Luật TNHH M cử ông Nguyễn Thế T đại diện (Theo hợp đồng ủy quyền ngày 15/10/2020).

- *Bị đơn:* Công ty TNHH L *(sau đây viết tắt là Công ty L)*. Địa chỉ trụ sở chính: Lô A 26 và Lô A 25-2, Đường Ngang 1, Khu Công nghiệp P, xã A, huyện B, tỉnh Long An.

Người đại diện theo pháp luật: Ông GU G.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Ông Trần Quốc H1 và ông Dương Anh K; Cùng địa chỉ: Phòng 4, Tầng 7, Tòa nhà B, số 2 đường H,

Phường B, Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh. (Theo Giấy ủy quyền ngày 23/12/2020).

- *Người kháng cáo*: Ông Nguyễn Duy H, nguyên đơn.

(Ông T, ông H1 và ông K có mặt tại phiên tòa).

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện ngày 30/10/2020 của nguyên đơn Nguyễn Duy H và ý kiến của ông Nguyễn Thế T (là người đại diện theo ủy quyền của ông Nguyễn Duy H) tại biên bản hòa giải ngày 23/3/2021, thì nội dung khởi kiện của nguyên đơn được tóm tắt như sau:

Ông Nguyễn Duy H và Công ty L có ký hợp đồng lao động số 897/2019-HĐLĐ, hợp đồng lao động có thời hạn 01 năm, từ ngày 03/5/2019 đến ngày 01/5/2020. Địa điểm làm việc là Khu công nghiệp P, chức vụ: Quản lý may, mức lương căn bản là 19.500.000đ, tiền trợ cấp nhà 1.500.000đ, tiền xăng xe là 1.500.000đ, tiền điện thoại là 1.750.000đ và tiền chuyên cần là 1.750.000đ, tổng cộng là 26.000.000đ. Trong quá trình làm việc, ông H chấp hành đúng nội quy của Công ty, không có vi phạm gì. Tuy nhiên, ngày 03/8/2019, do ông H và Giám đốc sản xuất của Công ty là ông Kim Je J có tranh luận, cự cãi nhau do ông Kim Je J sai phạm quy trình. Công ty L đã ban hành Quyết định xử lý kỷ luật số 01/QĐKL-GW ngày 03/9/2019 có nội dung cách chức Quản lý May của ông H và Quyết định điều chỉnh nhân sự số 01/QĐĐCNS-GW ngày 03/9/2019, chuyển ông H sang bộ phận Kho. Sau đó, ông H đã khiếu nại và được Phòng Lao động, Thương binh Xã hội huyện B tổ chức hòa giải, nhưng không thành.

Ngày 30/11/2019, ông H nhận được Quyết định số 03/QĐKL-GW ngày 30/11/2019 của Công ty L (gửi qua đường bưu điện) về việc xử lý kỷ luật ông H với hình thức sa thải. Công ty L cho rằng ông H tự ý vắng mặt tại nơi làm việc mà không có lý do từ ngày 11/9/2019 đến ngày 22/11/2019, nên bị sa thải. Mặc dù trước đó, ông H xin nghỉ vì sức khỏe không đảm bảo do bị ông Kim Je J hành hung, có gửi đơn qua email cho Công ty, nhưng Công ty không phản đối.

Do các Quyết định nêu trên của Công ty L là không đúng trình tự thủ tục, vi phạm nội quy, quy định của pháp luật, nên ông H khởi kiện yêu cầu:

- Thu hồi, hủy bỏ Quyết định xử lý kỷ luật số 01/QĐKL ngày 03/9/2019 của Công ty L.

- Thu hồi, hủy bỏ Quyết định điều chỉnh nhân sự số 01/QĐĐCNS-GW ngày 03/9/2019 của Công ty L.

- Thu hồi, hủy bỏ Quyết định xử lý kỷ luật sa thải số 03/QĐKL-GW ngày 30/11/2019 của Công ty L.

- Bồi thường tiền lương, phụ cấp từ ngày 03/9/2019 đến ngày 30/11/2019 là 75.400.000đ, do ban hành Quyết định xử lý kỷ luật số 01/QĐKL và Quyết định điều chỉnh nhân sự số 01/QĐĐCNS-GW trái pháp luật.

- Bồi thường tiền lương, phụ cấp từ ngày 30/11/2019 đến ngày 30/10/2020 là 286.000.000đ; Bồi thường 04 tháng lương và phụ cấp là 104.000.000đ; Trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế đầy đủ trong thời gian 11 tháng (20,5% x 19.500.000đ x 11 tháng) là 43.972.500đ; Bồi thường tiền do vi phạm thời gian báo trước (30 ngày) là 26.000.000đ; Yêu cầu nhận ông H trở lại làm việc, nếu không nhận thì phải bồi thường 04 tháng lương và phụ cấp là 104.000.000đ. Do ban hành Quyết định xử lý kỷ luật sa thải số 03/QĐKL-GW trái pháp luật.

Tại phiên tòa, ông Nguyễn Thế T trình bày bổ sung các ý kiến như sau:

Đối với Quyết định xử lý kỷ luật số 01/QĐKL và Quyết định điều chỉnh nhân sự số 01/QĐĐCNS-GW cùng ngày 03/9/2019 của Công ty L: Công ty L cho rằng ngày 05/8/2019, ông H có lời lẽ, hành vi lăng mạ, sỉ nhục đối với cấp trên và đồng nghiệp là ông Kim Je J là không đúng sự thật. Bởi lẽ, chiều ngày 05/8/2019, ông H chỉ trao đổi với ông Kim Je J về quy trình làm việc, quản lý nhân viên tại Bộ phận May, khi muốn nghỉ việc thì phải thông qua ông H ký trước, vì Bộ phận May do ông H làm quản lý. Ông H chỉ hơi lớn tiếng khi trao đổi với ông Kim Je J theo đúng quy trình *(do ông Kim Je J yêu cầu nhân viên khi nghỉ việc không cần thông qua ông H)*, chứ không hề có lời lẽ, hành vi lăng mạ, sỉ nhục ông Kim Je J. Đến sáng ngày 06/8/2019, ông Kim Je J – Giám đốc sản xuất của Công ty L lại có hành vi lớn tiếng quát mắng, hành hung, uy hiếp tinh thần của ông H làm ảnh hưởng đến sức khỏe của ông H *(phải đi khám từ ngày 07/8/2019 đến ngày 20/8/2019)*. Như vậy, ông H không hề có lời lẽ, hành vi lăng mạ, sỉ nhục đối với cấp trên và đồng nghiệp là ông Kim Je J, nhưng Công ty L lại ban hành Quyết định xử lý kỷ luật số 01/QĐKL ngày 03/9/2019 với hình thức cách chức ông H là trái pháp luật. Mặc khác, cho dù ông H có lỗi đi nữa, thì hành vi này không được quy định thuộc trường hợp cách chức trong nội quy lao động của Công ty L. Bên cạnh đó, quy trình xử lý kỷ luật lao động dưới hình thức "cách chức" ông H của Công ty L còn trái quy định tại điểm a, d, khoản 1 Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2012; khoản 3 Điều 30 Nghị định số 05/2015 của Chính phủ, vì khi Công ty L họp xử lý kỷ luật ông H, dù ông H và Luật sư của ông H có mặt, nhưng phía Công ty L đã không chứng minh được lỗi của ông H, không cho ông H và Luật sư ký vào biên bản. Biên bản ngày 03/9/2019, có tựa đề là *"Biên bản họp V/v thành lập hội đồng kỷ luật lao động"*, nhưng nội dung biên bản lại là: *"Họp xem xét xử lý kỷ luật lao động đối với ông H"* là không đúng pháp luật. Quyết định điều chỉnh nhân sự số 01/QĐĐCNS-GW ngày 03/9/2019 của Công ty L cũng trái pháp luật do không xác định thời hạn chuyển người lao động sang vị trí khác tạm thời trong thời gian bao lâu, việc điều chuyển này cũng không được quy định trong nội quy lao động của Công ty. Ông T cũng xác định là sau khi bị xử lý kỷ luật cách chức thì từ ngày 11/9/2019, ông H đã nghỉ việc tại Công ty L với lý do sức khỏe và cũng đã nhận đầy đủ tiền lương, tiền công tính đến hết ngày 10/9/2019. Việc xin nghỉ, ông H có gởi đơn xin nghỉ việc qua email cho Bộ phận Nhân sự từ ngày 10/9/2019 cho đến khi nào sức khỏe ổn định thì ông mới đi làm lại. Do đó, phía nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu Tòa án giải quyết buộc Công ty L phải thu hồi, hủy bỏ Quyết định xử lý kỷ luật số 01/QĐKL và Quyết định điều chỉnh nhân sự số

01/QĐĐCNS-GW cùng ngày 03/9/2019. Tuy nhiên, về số tiền lương và phụ cấp phải trả thì phía nguyên đơn có thay đổi từ 75.400.000đ xuống còn 72.000.000đ, vì ông H đã nhận phần tiền lương của các ngày làm việc tính đến ngày 10/9/2019.

Đối với Quyết định xử lý kỷ luật sa thải số 03/QĐKL-GW ngày 30/11/2019 của Công ty L: Công ty L cho rằng ông H tự ý vắng mặt tại nơi làm việc mà không có lý do từ ngày 11/9/2019 cho đến ngày 22/11/2019, là không có căn cứ. Bởi lẽ, sáng ngày 11/9/2019, ông H đã gởi email cho Bộ phận Nhân sự có nội dung xin nghỉ việc từ ngày 11/9/2019 vì lý do sức khỏe không ổn định, khi nào khỏe thì ông H sẽ đi làm trở lại, phía Công ty L đã nhận được email này nhưng không có ý kiến nào phản đối, đồng nghĩa với việc đã chấp nhận đơn của ông H. Đơn gởi qua email cũng đúng theo quy định tại mục 4.7 Điều 4 Nội quy lao động của Công ty L. Ngoài ra, theo quy định tại Điều 17 Nội quy lao động của Công ty L thì trình tự xử lý kỷ luật lao động phải theo quy trình: *"...Nếu đương sự vẫn vắng mặt sau 03 lần thông báo bằng văn bản (mỗi lần cách nhau 10 ngày) thì Công ty có quyền xử lý kỷ luật và thông báo quyết định xử lý kỷ luật cho đương sự biết",* nhưng phía Công ty chỉ mới ban hành 01 Thông báo ghi ngày 22/11/2019 gởi cho ông H và ông H không hề nhận được Thông báo này. Ngày 29/11/2019, Công ty L đã họp xử lý kỷ luật dưới hình thức "sa thải" đối với ông H là trái pháp luật. Do đó, phía nguyên đơn giữ nguyên yêu cầu Tòa án giải quyết buộc Công ty L phải thu hồi, hủy bỏ Quyết định xử lý kỷ luật sa thải số 03/QĐKL-GW ngày 30/11/2019 và bồi thường các khoản tiền lương, phụ cấp như đã nêu trong đơn kiện.

Đối với ý kiến của đại diện theo ủy quyền của Công ty L về việc cho rằng ông Nguyễn Duy H đã tự ý nghỉ việc tại Công ty L và đi làm cho Công ty TNHH T. Địa chỉ: Lô A5 – A6, Cụm Công nghiệp N, xã X, huyện H, Tp. Hồ Chí Minh từ tháng 9/2019 cho đến nay, thì ông T xác định ông Nguyễn Duy H thực tế đã đi làm cho Công ty TNHH T từ đầu tháng 11/2019, chứ không phải từ tháng 9/2019. Tuy nhiên, việc ông H phải đi làm ở Công ty khác là hoàn toàn phù hợp và để đảm bảo cuộc sống, vì phía Công ty L đã cố ý kiếm cớ để cách chức ông H, không cho xe đưa đón ông H từ nhà đến nơi làm việc, trong khi ông H sau khi bị ông Kim Je J hành hung, đã bị suy nhược thần kinh, sức khỏe yếu, mà khoảng cách từ nhà ông H đến nơi làm việc là 75km.

Bị đơn Công ty L do ông Trần Quốc H1 và ông Dương Anh K đại diện theo ủy quyền trình bày tại văn bản ngày 27/12/2020, văn bản ngày 30/12/2020, biên bản hòa giải ngày 23/3/2021, được tóm tắt như sau:

Công ty L thống nhất với lời trình bày của ông Nguyễn Thế T *(là đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn Nguyễn Duy H)* về thời gian ký kết hợp đồng, nội dung công việc, cũng như mức lương trong hợp đồng lao động giữa Công ty L và ông Nguyễn Duy H. Công ty L có ban hành Quyết định xử lý kỷ luật số 01/QĐKL ngày 03/9/2019, Quyết định điều chỉnh nhân sự số 01/QĐĐCNS-GW ngày 03/9/2019 và Quyết định xử lý kỷ luật sa thải số 03/QĐKL-GW ngày

30/11/2019 đối với ông Nguyễn Duy H. Các Quyết định này đều được ban hành đúng quy định, cụ thể như sau:

- Quyết định xử lý kỷ luật số 01/QĐKL ngày 03/9/2019, có nội dung cách chức ông H, vì ông H không làm đúng nội dung công việc được phân công trong hợp đồng lao động. Ông H là Quản lý may (quản lý sản xuất) nhưng lại làm các công việc của bên nhân sự hành chính như: báo cơm, duyệt phép. Hành vi thực hiện các công việc không đúng trong hợp đồng lao động của ông H đã làm ảnh hưởng tới hoạt động của Công ty. Do đó, ông Kim Je J là thành viên Ban cố vấn của Công ty L, có nhắc nhở đề xuất, yêu cầu ông H làm đúng nội dung công việc đã được ký kết trong hợp đồng lao động. Sau đó, ông H lại có hành vi chửi ông Kim Je J, có sự chứng kiến của bà Vũ Thanh Hương G – là người phiên dịch của Công ty L. Ngày 03/9/2019, Hội đồng xử lý kỷ luật của Công ty L có mời ông H và ông Kim Je J lên họp để giải quyết. Sau đó Công ty L ban hành Quyết định xử lý kỷ luật số 01/QĐKL ngày 03/9/2019 cách chức ông H với lý do ông H vi phạm nội quy lao động, có hành vi vi phạm, lăng mạ đối với cấp quản lý và ban hành Quyết định điều chỉnh nhân sự số 01/QĐĐCNS-GW ngày 03/9/2019 chuyển ông H từ Quản lý May sang làm tại Bộ phận Kho kể từ ngày 04/9/2019. Sau khi nhận các Quyết định này, ông H không có khiếu nại gì.

- Quyết định xử lý kỷ luật sa thải số 03/QĐKL-GW ngày 30/11/2019, có nội dung sa thải ông H, là đúng pháp luật. Bởi vì, từ ngày 11/9/2019 đến ngày 22/11/2019, ông H không đến Công ty L làm việc, phía Công ty có gọi điện thoại nhưng ông H không bắt máy. Theo nội quy lao động của Công ty L, muốn xin phép nghỉ thì phải làm đơn và được sự đồng ý của cấp trên mới được nghỉ, trong trường hợp nghỉ dài ngày thì phải làm đơn. Ngày 29/11/2019, Hội đồng xử lý kỷ luật của Công ty L có họp và xác định: Căn cứ mục 3.3, Điều 15 nội quy lao động thì ông H nghỉ từ ngày 11/9/2019 đến 22/11/2019 là vi phạm nội quy lao động, nên thống nhất xử lý kỷ luật ông H dưới hình thức cao nhất là sa thải. Sau đó, Công ty L đã gửi Quyết định sa thải cho ông H qua đường bưu điện và thanh toán đầy đủ tiền lương và phụ cấp cho ông H. Công ty L xác định ông H có gửi email đến Công ty với nội dung "Tôi bệnh, tôi xin nghỉ, khi nào tôi khỏi bệnh tôi đi làm tiếp". Ngoài ra, Công ty L không nhận được bất kỳ đơn xin nghỉ phép nào khác của ông H. Nay trước yêu cầu khởi kiện của ông H, Công ty L không đồng ý, đề nghị Tòa án không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông H.

Tại phiên tòa, ông Trần Quốc H1 là đại diện hợp pháp theo ủy quyền của bị đơn có ý kiến trình bày bổ sung như sau:

Công ty L ban hành Quyết định xử lý kỷ luật số 01/QĐKL và Quyết định điều chỉnh nhân sự số 01/QĐĐCNS-GW cùng ngày 03/9/2019 đối với ông Nguyễn Duy H là phù hợp với tính chất, hành vi của ông H. Bởi lẽ, ông H mới vào làm việc tại Công ty L từ ngày 03/5/2019, nên khi có vi phạm nội quy lao động của Công ty là: *"có lời lẽ, hành vi lăng mạ, sỉ nhục đối với cấp trên và đồng nghiệp"* là ông Kim Je J, thì thuộc trường hợp phải kỷ luật dưới hình thức *"sa thải"* theo quy định tại điểm e, tiểu mục 3.1.6, mục 3 Điều 15 Nội quy lao

động của Công ty L. Tuy nhiên, Công ty L muốn tạo điều kiện cho ông H thời gian khắc phục sai sót, tiếp tục làm việc cho Công ty, nên giảm mức kỷ luật xuống từ *"sa thải"* thành *"cách chức"* và điều chuyển sang Bộ phận Kho. Về quy trình xử ký kỷ luật, đã thực hiện đúng quy định của pháp luật và nội quy lao động của Công ty, có đầy đủ các thành phần, có sự tham dự của ông H và Luật sư *(nhưng ông H và Luật sư không đồng ý ký biên bản)*. Biên bản ngày 03/9/2019, có tựa đề là *"Biên bản họp V/v thành lập hội đồng kỷ luật lao động"* nhưng nội dung biên bản lại là: *"Họp xem xét xử lý kỷ luật lao động đối với ông H"*, là do sai sót về kỹ thuật của nhân viên khi đánh máy phần tiêu đề biên bản, nhưng nội dung biên bản là phù hợp diễn biến thực tế việc xử lý kỷ luật lao động đối với ông H. Sau khi xử lý kỷ luật *"cách chức"* ông H và điều chuyển ông H sang Bộ phận Kho, thì ông H đã tự ý nghỉ việc. Công ty cũng đã thanh toán đầy đủ tiền lương cho ông H trong những ngày ông H có đi làm.

Do ông H tự ý nghỉ việc từ ngày 11/9/2019 đến 22/11/2019 là vi phạm nội quy lao động, nên Công ty L ban hành Quyết định xử lý kỷ luật sa thải số 03/QĐKL-GW ngày 30/11/2019, có nội dung sa thải ông H, là đúng pháp luật. Bởi lẽ, theo quy định tại Điều 4 Nội quy lao động của Công ty L, thì *"Nhân viên muốn xin nghỉ phép đều phải xin phép trước bằng cách điền vào mẫu đơn theo quy định. Nhân viên chỉ được phép nghỉ khi đơn xin nghỉ của mình đã được người quản lý trực tiếp và Giám đốc Công ty chấp thuận. Đơn xin phép phải được nộp về phòng Hành chính – Nhân sự 03 ngày trước khi nghỉ. Trường hợp xin nghỉ phép trên 03 ngày phải nộp đơn xin phép trước 07 ngày"*. Trong khi ông H không hề có đơn xin nghỉ phép theo quy định trên, ông H nêu ngày 11/9/2019, có gởi email xin nghỉ việc qua bộ phận Nhân sự, nhưng đến cuối tháng 10/2019, phía Công ty mới nhận được email của ông H. Việc xin nghỉ phép của ông H dù có gởi qua email theo nội quy lao động của Công ty, nhưng ông H không thuộc trường hợp đột xuất hoặc bất khả kháng. Ngoài ra, ông H cũng có thể gọi điện thoại hoặc nhờ người thân báo cho quản lý trực tiếp/trưởng bộ phận biết và bổ sung đơn nghỉ phép ngay khi quay trở lại làm việc, nhưng ông H đã không thực hiện theo quy định về quy trình xin nghỉ phép. Trong thời gian đó, ông H đi làm tại Công ty TNHH T. Địa chỉ: Lô A5 – A6, Cụm Công nghiệp N, xã X, huyện H, Tp. Hồ Chí Minh là đã tính toán từ trước nên đã tự ý nghỉ việc. Ngoài ra, theo nội dung thông tin trên Cổng thông tin điện tử của Bảo hiểm xã hội Việt Nam, mà phía Công ty L truy cập, thì ông Nguyễn Duy H đã tham gia bảo hiểm xã hội do Công ty TNHH T đóng tại Bảo hiểm xã hội huyện Hóc Môn từ tháng 11/2019, chức danh: Phó Quản đốc, mức lương thực nhận là 30.000.000đ, đồng nghĩa với việc ông H có thể đã đi làm cho Công ty TNHH T từ trước tháng 11/2019, vì phải có thời gian thử việc trước khi vào làm chính thức. Khi Công ty L xử lý kỷ luật ông H với hình thức *"sa thải"* thì cũng đã thực hiện Thông báo cho ông H vào ngày 22/11/2019, việc xử lý kỷ luật ông H cũng có đầy đủ các thành phần, trừ ông H do ông H không đến tham gia phiên họp.

Vì vậy, Công ty L đề nghị Tòa án không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông H.

Tại bản án lao động sơ thẩm số: 06/2021/LĐ-ST ngày 10 tháng 5 năm 2021, Toà án nhân dân huyện B đã tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn Nguyễn Duy H đối với Công ty TNHH L.

2. Về án phí lao động sơ thẩm: Miễn toàn bộ án phí cho ông Nguyễn Duy H. Công ty TNHH L không phải chịu án phí.

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

Ngày 10/5/2021, Tòa án nhận đơn kháng cáo của ông Nguyễn Thế T đề ngày 10/5/2021 kháng cáo bản án sơ thẩm yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông H.

Tại phiên tòa phúc thẩm: Nguyên đơn không rút đơn khởi kiện và giữ nguyên yêu cầu kháng cáo; các bên không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án và thống nhất với các ý kiến đã trình bày ở cấp sơ thẩm.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Long An phát biểu ý kiến:

Về tính hợp lệ của kháng cáo: Đơn kháng cáo làm trong hạn luật định nên được xem xét theo trình tự phúc thẩm.

Về chấp hành pháp luật: Kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm Hội đồng xét xử nghị án Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa đã tuân thủ đúng những quy định của Bộ luật tố tụng dân sự, những người tham gia tố tụng đã chấp hành đúng pháp luật.

Về giải quyết yêu cầu kháng cáo: Căn cứ vào quy định pháp luật và nội quy lao động của Công ty thì quyết định kỷ luật cách chức và quyết định điều chỉnh nhân sự đối với ông H là có căn cứ, ông H cũng không khiếu nại gì về việc này nên không có cơ sở chấp nhận kháng cáo của ông H yêu cầu hủy bỏ 02 quyết định này. Đối với quyết định kỷ luật sa thải, về trình tự thủ tục ra quyết định sa thải là chưa đảm bảo nhưng ông H tự ý bỏ việc 5 ngày cộng dồn trong tháng mà không có lý do chính đáng, sau đó ông H nhận việc ở công ty khác mặc dù chưa kết thúc hợp đồng với Công ty L cho thấy ông H đã từ bỏ quyền lợi của mình trước khi nhận quyết định sa thải do đó đủ điều kiện để sa thải ông H nên không cần thiết phải hủy bỏ quyết định này. Vì vậy, không có cơ sở buộc Công ty bồi thường cho ông H như cấp sơ thẩm xét xử là có căn cứ nên đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN

Về thủ tục tố tụng:

[1] Tòa án cấp sơ thẩm xác định thẩm quyền Tòa án giải quyết, quan hệ pháp luật tranh chấp, người tham gia tố tụng và xét xử theo trình tự sơ thẩm là phù hợp với quy định tại Điều 32, 35, 39, 227 Bộ luật tố tụng dân sự, bản án sơ thẩm đảm bảo thủ tục tố tụng.

[2] Tại phiên tòa phúc thẩm, những người được Tòa án triệu tập có mặt, Tòa án tiến hành xét xử theo trình tự phúc thẩm là phù hợp quy định tại Điều 296 Bộ luật tố tụng dân sự.

Về việc giải quyết yêu cầu kháng cáo:

[3] Xét kháng cáo của ông H, Hội đồng xét xử thấy rằng:

[4] Trong thời gian ông H làm việc tại Công ty L, vào ngày 05 và ngày 06 tháng 8 năm 2019, ông H đã có hành vi vi phạm nội quy lao động, cụ thể là *"Dùng lời lẽ lăng mạ, sỉ nhục hoặc những lời lẽ thô tục đối với đồng nghiệp, cấp trên hoặc khách hàng/đối tác"*, được quy định tại tại điểm e, tiểu mục 3.1.6, mục 3 Điều 15 Nội quy lao động của Công ty L. Điều này đã được thể hiện rõ tại các biên bản vụ việc ngày 05 và ngày 06 tháng 8 năm 2019 do chị Đoàn Thị Mỹ H là Tổ trưởng kiêm thành viên Ban chấp hành công đoàn Công ty L lập; Bản tường trình ngày 06/8/2019 của các nhân viên Trần Thị Hồng C, Phan Thị Trúc M và Nguyễn Thị Bích T; Bản tường trình ngày 21/8/2019 của người phiên dịch là chị Vũ Thanh Hương G. Với vi phạm trên, đối chiếu nội quy lao động, Công ty L ra Quyết định xử lý kỷ luật số 01/QĐKL ngày 03/9/2019 đối với ông H theo hình thức *"cách chức"* là có căn cứ.

[5] Trên cơ sở đó, việc Công ty L điều chỉnh vị trí công việc của ông H từ Bộ phận May sang Bộ phận Kho là phù hợp nhu cầu quản lý và bố trí công việc cho nhân viên của công ty, nên Quyết định điều chỉnh nhân sự số 01/QĐĐCNS-GW ngày 03/9/2019 của Công ty L là phù hợp pháp luật.

[6] Đối với quyết định xử lý kỷ luật sa thải, thấy rằng về trình tự, thủ tục ra Quyết định xử lý kỷ luật sa thải số 03/QĐKL-GW ngày 30/11/2019 của Công ty L là không đúng với nội quy lao động của Công ty L và quy định của pháp luật lao động như bản án sơ thẩm đã nhận định. Tuy nhiên, trước khi Công ty L thực hiện thủ tục kỷ luật *"sa thải"* đối với ông H vào ngày 29/11/2019 và ban hành Quyết định xử lý kỷ luật sa thải vào ngày 30/11/2019, thì ông H đã tự ý đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty L từ đầu tháng 11/2019 và đã đi làm tại Công ty TNHH T cho đến nay. Quyết định xử lý kỷ luật sa thải xác định: *"Ông Nguyễn Duy H tự ý vắng mặt tại nơi làm việc mà không có lý do từ ngày 11/9/2019 đến ngày 22/11/2019. Vi phạm mục 3.3, khoản 3, Điều 15 Nội quy lao động Công ty"* là có cơ sở. Vì vậy, bản án sơ thẩm xác định trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của ông H là trái pháp luật theo Điều 41 Bộ luật Lao động nên không cần thiết buộc Công ty L thu hồi, hủy bỏ Quyết định xử lý kỷ luật sa thải số 03/QĐKL-GW ngày 30/11/2019 đối với ông H là có căn cứ.

[7] Xét thấy, bản án sơ thẩm đã không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông H về việc yêu cầu thu hồi, hủy bỏ 03 Quyết định nêu trên và kể từ ngày 11/9/2019 cho đến nay ông H đã nghỉ việc, không còn làm việc tại Công ty L nên xử bác toàn bộ yêu cầu của ông H đòi trả tiền lương, phụ cấp, tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bồi thường với tổng số tiền 635.972.500 đồng là có căn cứ. Kháng cáo của ông H không có cơ sở chấp nhận, cần giữ nguyên bản án sơ

thẩm như ý kiến phát biểu của Kiểm sát viên. Ông H được miễn án phí phúc thẩm.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

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

Không chấp nhận kháng cáo của ông Nguyễn Duy H.

Giữ nguyên Bản án sơ thẩm số 06/2021/LĐ-ST ngày 10 tháng 5 năm 2021 của Toà án nhân dân huyện B.

Căn cứ Điều 5, Điều 8, Điều 32, Điều 35, Điều 39, Điều 91, Điều 92, Điều 244 và Điều 483 của Bộ luật Tố tụng dân sự; Các Điều 118, Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 30 Nghị định 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều 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 12, Điều 15 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Duy H đối với Công ty TNHH L về việc yêu cầu:

- Thu hồi, hủy bỏ Quyết định xử lý kỷ luật số 01/QĐKL ngày 03/9/2019 của Công ty L.

- Thu hồi, hủy bỏ Quyết định điều chỉnh nhân sự số 01/QĐĐCNS-GW ngày 03/9/2019 của Công ty L.

- Thu hồi, hủy bỏ Quyết định xử lý kỷ luật sa thải số 03/QĐKL-GW ngày 30/11/2019 của Công ty L.

- Trả tiền lương, phụ cấp từ ngày 11/9/2019 đến ngày 30/11/2019 là 72.000.000đ.

- Trả tiền lương, phụ cấp từ ngày 30/11/2019 đến ngày 30/10/2020 là 286.000.000đ.

- Bồi thường 04 tháng lương và phụ cấp là 104.000.000đ.

- Trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế là 43.972.500đ.

- Bồi thường tiền do vi phạm thời gian báo trước (30 ngày) là 26.000.000đ.

- Bồi thường 04 tháng lương và phụ cấp do không nhận ông H trở lại làm việc là 104.000.000đ.

Tổng cộng là 635.972.500đ (Sáu trăm ba mươi lăm triệu chín trăm bảy mươi hai ngàn năm trăm đồng).

2. Về án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm: Miễn toàn bộ án phí cho ông Nguyễn Duy H. Công ty TNHH L không phải chịu án phí.

3. Bản án phúc thẩm có hiệu lực thi hành kể từ ngày tuyên án./.

Nơi nhận:
- TAND huyện;
- TANDCC tại Tp. Hồ Chí Minh;
- VKSND tỉnh Long An;
- Chi cục THADS huyện;
- Đương sự;
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Trần Tấn Quốc