

Bản án số: 1044/2018/LĐ-PT

Ngày: 15/11/2018.

V/v Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động.

**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 Văn Xuân.

Các Thẩm phán: Ông Hồ Minh Cường.

Ông Nguyễn Ngọc Tài.

Thư ký phiên tòa: Bà Lê Thị Thu Thủy là 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 Trần Hồng Long là Kiểm sát viên.

Trong ngày 15 tháng 11 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 43/LĐPT, ngày 06 tháng 9 năm 2018 về: “Tranh chấp về Xử lý kỷ luật lao động”.

Do bản án Lao động sơ thẩm số 16/2018/LĐ-ST, ngày 30/7/2018 của Tòa án nhân dân Quận H, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo của Công ty V.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 4443/2018/QĐ-PT, ngày 15 tháng 10 năm 2018 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Ông Nguyễn Duy T. Sinh năm 1964.

Địa chỉ: 134/15 tổ M, Đường L, ấp H, xã A, Thành phố H, tỉnh N. Có mặt.

2. Bị đơn: Công ty V.

Địa chỉ: Đường N, phường M, Quận H, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Hsu Wen C.

Chức vụ: Tổng Giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Nguyễn Vũ N. Sinh năm 1978.

Địa chỉ: 114 đường N, phường T, Quận K, Thành phố Hồ Chí Minh. (Theo Giấy ủy quyền ngày 16/4/2018). Có mặt.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện, đơn khởi kiện bổ sung, bản tự khai, biên bản hoà giải và tại Tòa án, nguyên đơn ông Nguyễn Duy T trình bày:

Ngày 29/9/2009 ông Nguyễn Duy T và Công ty V ký Hợp đồng lao động với nhiệm vụ làm việc là nhân viên bảo vệ. Trong quá trình làm việc ông T không có vi phạm, luôn chấp hành tốt công việc được giao.

Ngày 24/02/2012 ông T nhận được nhiệm vụ mới với chức danh là Trưởng ca bảo vệ theo Quyết định số 75/QĐL/HV12 của Tổng Giám đốc Công ty V.

Ngày 26/11/2016 ông T nhận được Quyết định số 165/QĐL/HV16, ngày 22/11/2016 của Tổng Giám đốc Công ty về việc điều chỉnh lương cho nhân viên. Khi nhận được Quyết định này ông T đã làm đơn khiếu nại đối với Tổng Giám đốc nhưng ông T không nhận được văn bản trả lời. Mặc dù vậy, ông T vẫn chấp hành tốt nhiệm vụ mới được giao và nhận tiền lương ở vị trí mới.

Nay ông T yêu cầu Công ty V phải khôi phục nhiệm vụ trưởng ca bảo vệ, thanh toán lại số tiền phụ cấp công việc từ tháng 12/2016 cho đến nay và yêu cầu Công ty phải xin lỗi vì việc làm của Công ty đã làm ảnh hưởng đến uy tín, danh dự. Ngoài ra, ông T còn yêu cầu Công ty phải bồi thường về vật chất tinh thần, uy tín danh dự cho ông với số tiền cụ thể là 40.000.000 đồng.

Tại phiên hoà giải ngày 21/4/2017 ông T rút lại yêu cầu Công ty phải xin lỗi và rút yêu cầu Công ty phải bồi thường về vật chất tinh thần, uy tín danh dự cho ông với số tiền cụ thể là 40.000.000 đồng.

Ngày 29/8/2017 ông T có đơn khởi kiện bổ sung yêu cầu phía Công ty V phải thanh toán toàn bộ số tiền phụ cấp chức vụ cho ông từ tháng 12/2016 đến tháng 8/2017 là 8.060.000 đồng.

Theo bị đơn Công ty V có người đại diện theo ủy quyền là ông Nguyễn Vũ N trình bày:

Ngày 29/9/2009 Công ty V có ký Hợp đồng lao động không xác định thời hạn với ông Nguyễn Duy T với nhiệm vụ làm việc là nhân viên bảo vệ.

Ngày 21/02/2012 Công ty ra Quyết định bổ nhiệm ông T làm chức vụ Trưởng ca bảo vệ và được hưởng phụ cấp hằng tháng 640.000/tháng.

Trong quá trình làm việc từ đầu năm 2012 đến năm 2015 ông T luôn hoàn thành nhiệm vụ được giao nhưng từ năm 2016 ông T bắt đầu có biểu hiện không gương mẫu, có nhiều sai phạm, không chấp hành nội quy, quy định của Công ty trong công việc, coi thường cấp trên, gây mất đoàn kết nội bộ Công ty, khi được góp ý kiến xây dựng thì ông T lại không tiếp thu để khắc phục. Cụ thể:

- Ngày 01/01/2016 ông T lập biên bản sự việc ở cổng phụ không đúng sự thật.
- Ngày 29/02/2016 Ban chỉ huy đội bảo vệ đã họp để giải quyết vấn đề nhưng ông T không nhận sai phạm.
- Ngày 12/3/2016 một số nhân viên trong công ty đã tố cáo ông T trong thời kỳ ông Khiêm làm đội trưởng, ông T đã tổ chức nhậu nhẹt, đánh bài...
- Ngày 15/3/2016 nhân viên trong công ty đã ký đơn tập thể đề nghị không để ông T tiếp tục làm trưởng ca.

Ngày 21/3/2016 ông T lập biên bản không đúng sự thật, xử lý công việc không công tâm, ghi sổ giao ca không đúng sự việc, gây mất đoàn kết nội bộ.

Không tuân thủ quy định của ban chỉ huy đội bảo vệ khi có sự việc nghiêm trọng xảy ra, có trộm bị người dân truy đuổi chạy vào công ty vào ngày 07/9/2016 khi nhận được tin báo ông T đã không báo cáo cho chỉ huy để yêu cầu hỗ trợ truy bắt, không báo cáo kịp thời cho cấp trên, không ghi lại trong sổ bàn giao những sự việc xảy ra trong ca trên. Vi phạm nhiệm vụ của trưởng ca.

Với những sự việc trên, Công ty đã ban hành Quyết định số 165QĐL/HV16, ngày 22/11/2016 miễn nhiệm chức vụ trưởng ca bảo vệ đối với ông Thọ do ông Thọ không đáp ứng được nhu cầu công việc.

Vì vậy Công ty V vẫn giữ nguyên ý kiến không cho ông T giữ chức vụ Trưởng ca bảo vệ và không đồng ý với các yêu cầu bồi thường của ông T.

Tại phiên tòa sơ thẩm:

Nguyên đơn ông Nguyễn Duy T yêu cầu:

- Hủy Quyết định số 165QĐL/HV16, ngày 22/11/2016 của Tổng Giám đốc Công ty V, vì đây là quyết định kỷ luật lao động trái pháp luật.

- Buộc Công ty V phục hồi chức vụ trưởng ca bảo vệ trong thời gian từ ngày 26/11/2016 đến ngày 04/01/2018 cho ông Nguyễn Duy T.

- Buộc Công ty V phải hoàn trả phụ cấp chức vụ trưởng ca bảo vệ trong thời gian từ ngày 26/11/2016 đến ngày 04/01/2018 cho ông Nguyễn Duy T, tổng cộng là 13.060.000 đồng.

- Ông T rút yêu cầu về việc buộc Công ty V phải xin lỗi và bồi thường tổn thất tinh thần cho ông số tiền là 40.000.000 đồng.

Người đại diện theo uỷ quyền của bị đơn ông Nguyễn Vũ N trình bày:

Quyết định số 165QĐL/HV16, ngày 22/11/2016 của Tổng Giám đốc Công ty V không phải là quyết định xử lý kỷ luật lao động mà là quyết định có tính chất điều hành hoạt động nội bộ Công ty trên cơ sở xem xét năng lực, kỷ luật, trách nhiệm của ông T.

Công ty V không chấp thuận toàn bộ yêu cầu của ông T về việc: Hủy Quyết định số 165QĐL/HV16, ngày 22/11/2016 của Tổng Giám đốc Công ty V; Buộc Công ty V phục hồi chức vụ trưởng ca bảo vệ trong thời gian từ ngày 26/11/2016 đến ngày 04/01/2018 cho ông Nguyễn Duy T; Buộc Công ty V phải hoàn trả phụ cấp chức vụ trưởng ca bảo vệ trong thời gian từ ngày 26/11/2016 đến ngày 04/01/2018 cho ông Nguyễn Duy T, tổng cộng là 13.060.000 đồng.

Tại bản án Lao động sơ thẩm số 16/2018/LĐ-ST, ngày 30/7/2018 Tòa án nhân dân Quận H, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

- Căn cứ Khoản 1 Điều 32, điểm c Khoản 1 Điều 35, điểm a Khoản 1 Điều 39, Điều 217 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

- Căn cứ Điều 123, Khoản 2 Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2012;

- Căn cứ Khoản 2 và Khoản 3 Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP, ngày 12/01/2015 của Chính phủ;

- Căn cứ Điều 147 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 và Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14, ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội.

Tuyên xử:

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Duy T như sau:

1. Tuyên bố hủy Quyết định về việc điều chỉnh lương cho nhân viên số 165/QĐL/HV16, ngày 22/11/2016 của Công ty V vì trái pháp luật.

2. Buộc Công ty V phải khôi phục lại chức vụ Trưởng ca Bảo vệ cho ông Nguyễn Duy Thọ trong thời từ ngày 26/11/2016 đến ngày 04/01/2018 và phải hoàn trả phụ cấp chức vụ Trưởng ca bảo vệ từ ngày 26/11/2016 đến ngày 04/01/2018, tổng cộng là 13.060.000 đồng (Gồm từ tháng 12/2016 đến hết tháng 01/2017 là 530.000.000 đồng/tháng, từ tháng 02/2017 đến hết tháng 01/2018 là 1.000.000 đồng/tháng) cho ông Nguyễn Duy T.

3. Đình chỉ xét xử đối với một phần trong yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Duy T như sau: Đình chỉ yêu cầu của ông Nguyễn Duy Thọ về việc Công ty V phải xin lỗi, bồi thường tổn thất về tinh thần và vật chất, tổng cộng là 40.000.000 đồng cho ông Nguyễn Duy Thọ.

4. Trong trường hợp bên có nghĩa vụ phải thi hành chậm trả tiền thì bên đó phải chịu thêm khoản tiền bằng mức trả lãi đối với số tiền chậm trả tương ứng với thời gian chậm trả. Lãi suất phát sinh do chậm trả tiền được xác định theo thỏa thuận của các bên nhưng không được vượt quá mức lãi suất được quy định tại Khoản 1 Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015; nếu không có thỏa thuận thì được thực hiện theo quy định tại Khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

5. Về án phí lao động sơ thẩm:

Căn cứ Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14, ngày 30/12/2016 quy định về án phí, lệ phí Tòa án; Điều 147 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Công ty V phải chịu án phí lao động sơ thẩm 653.000 đồng.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên biện pháp chế tài đối với người không tự nguyện thi hành án và quyền kháng cáo cho các bên đương sự.

Trong thời hạn luật định, ngày 13/8/2018 Công ty V kháng cáo toàn bộ bản án Lao động sơ thẩm số 16/2018/LĐ-ST, ngày 30/7/2018 của Tòa án nhân dân Quận H, Thành phố Hồ Chí Minh với nội dung:

Tòa án cấp sơ thẩm đã vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng, Thông báo thụ lý vụ án số 85/TB-TLVA, ngày 16/01/2017 nhưng đến ngày 19/7/2018 Tòa án Quận H mới đưa vụ kiện ra xét xử là vi phạm Điều 203 Bộ luật tố tụng dân sự 2015 về thời hạn chuẩn bị xét xử.

Tòa án cấp sơ thẩm cho rằng Quyết định số 165/QĐL/HV16, ngày 22/11/2016 được ban hành căn cứ vào biên bản làm việc ngày 22/10/2016 về việc họp xử lý những vấn đề liên quan đến ông T là không có cơ sở.

Việc Hội đồng xét xử cho rằng hình thức bãi nhiệm chính là quyết định xử lý kỷ luật lao động là không có căn cứ. Mặt khác, Hội đồng xét xử tuyên buộc Công ty phải chi trả số tiền phụ cấp chức vụ cho ông Nguyễn Duy T từ tháng 12/2016 đến tháng 01/2018 là không đúng bởi vì vào ngày 04/01/2018

Công ty đã có Quyết định số 0214/QĐ-HV chấm dứt hợp đồng lao động với ông T. Nên Công ty đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm giải quyết những vấn đề sau:

1. Xem xét giải quyết theo quy định của pháp luật về việc vi phạm thời hạn chuẩn bị xét xử vụ án lao động.

2. Tuyên hủy toàn bộ nội dung bản án Lao động sơ thẩm số 16/2018/LĐ-ST, ngày 30/7/2018 của Tòa án nhân dân Quận H, Thành phố Hồ Chí Minh. Bác toàn bộ nội dung khởi kiện của ông T.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn vẫn giữ nguyên nội dung yêu cầu khởi kiện và đề nghị xử giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Bị đơn đề nghị chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của bị đơn, đề nghị xử hủy toàn bộ bản án sơ thẩm.

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

Về thủ tục tố tụng: Hội đồng xét xử đã tuân thủ đầy đủ các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

Về nội dung: Đề nghị xử giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TOÀ ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được xem xét tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh tụng tại phiên tòa. Hội đồng xét xử nhận định:

Về thủ tục tố tụng:

Xét đơn kháng cáo của Công ty V nằm trong thời hạn luật định và Công ty đã nộp đủ tiền tạm ứng án phí nên chấp nhận kháng cáo hợp lệ và được đưa ra xét xử theo trình tự phúc thẩm.

Về thời hiệu:

Đây là vụ kiện tranh chấp lao động, trong đó các đương sự không đề nghị Tòa án xem xét về thời hiệu khởi kiện, Tòa án cấp sơ thẩm không xem xét về thời hiệu, các đương sự không đề nghị Tòa án xem xét, nên Tòa án cấp phúc thẩm không có cơ sở xem xét.

Xét yêu cầu kháng cáo của bị đơn Công ty V, Hội đồng xét xử xét thấy:

Ngày 28/12/2016 ông Nguyễn Duy T làm đơn khởi kiện.

Ngày 16/01/2017 Tòa án nhân dân Quận H ra Thông báo thụ lý vụ án số 85/TLVA. Và có Quyết định số 03, ngày 16/01/2017 phân công cho Thẩm phán giải quyết vụ án.

Ngày 01/3/2017 Phòng Đăng ký doanh nghiệp - Sở Kế hoạch và Đầu tư Thành phố Hồ Chí Minh cung cấp thông tin doanh nghiệp số 1681/PĐKKD-KT của Công ty.

Ngày 21/4/2017 Tòa án lập biên bản về kiểm tra việc giao nộp tiếp cận công khai chứng cứ.

Ngày 29/8/2017 ông Nguyễn Duy T là nguyên đơn trong vụ án đã có đơn yêu cầu bổ sung đơn khởi kiện: Đề nghị trả cho nguyên đơn tiền phụ cấp chức vụ từ tháng 12/2016 đến tháng 8/2017 với tổng số tiền là 8.060.000 đồng.

Ngày 18/4/2018 Tòa án lập biên bản về việc không tiến hành kiểm tra việc giao nộp tiếp cận, công khai chứng cứ được vì vắng mặt nguyên đơn.

Ngày 19/7/2018 Tòa án lập biên bản về kiểm tra việc giao nộp tiếp cận và công khai chứng cứ.

Xét yêu cầu kháng cáo của bị đơn cho thấy, đúng là vụ án kéo dài quá thời hạn luật định, kể từ ngày nguyên đơn có yêu cầu bổ sung đơn khởi kiện (ngày 29/8/2017) là ngày Tòa án tính lại thời điểm thụ lý vụ án, thì so với thời hạn tố tụng quy định (điểm b Khoản 1 Điều 203 Bộ luật tố tụng dân sự) đã quá hạn 07 tháng. Nguyên nhân dẫn đến vụ việc kéo dài một phần do lỗi của đương sự (nguyên đơn) vì trong biên bản tiếp cận, công khai chứng cứ vắng mặt nguyên đơn không có lý do, nhưng vì vắng mặt lần thứ nhất do đó Tòa án phải tiến hành phiên họp lần thứ hai vào ngày 19/7/2018. Đây là một trong những nguyên nhân dẫn đến vụ án kéo dài so với luật định.

Đáng lẽ khi phải tiến hành điều tra xác minh thu thập chứng cứ, Tòa án phải ra quyết định tạm đình chỉ vụ án (Theo Điều 214 của Bộ luật tố tụng dân sự). Tuy đây là vụ án cũng có tính chất phức tạp, phải kéo dài so với luật định, nhưng cũng cần rút kinh nghiệm đối với Tòa án cấp sơ thẩm trong quá trình giải quyết vụ án còn để vi phạm về thời hạn chuẩn bị xét xử. Phía bị đơn kháng cáo là có căn cứ. Nhưng xét quá trình tố tụng Tòa án cấp sơ thẩm đã tuân thủ đầy đủ các quy định của pháp luật, quyền và nghĩa vụ của các bên đương sự trong vụ kiện hoàn toàn không bị ảnh hưởng. Nếu phải hủy án sơ thẩm vì thiếu sót ở việc kéo dài vụ án, thì sau khi hủy bản án sơ thẩm giao về cho tòa án cấp sơ thẩm, Tòa án cấp sơ thẩm cũng sẽ xét xử lại và vẫn phải xem xét lại một lần nữa quyền và nghĩa vụ của các đương sự dẫn đến vụ việc kéo dài mà còn ảnh hưởng nghiêm trọng đến thời gian, công sức của các bên đương sự và của các cơ quan tiến hành tố tụng. Do đó, Hội đồng xét xử xét thấy cần phải tiến hành xem xét kỹ về nội dung vụ án tại Tòa án cấp phúc thẩm và không cần thiết phải hủy án sơ thẩm, có như vậy mới đảm bảo quyền và lợi ích chính đáng cho các bên đương sự.

Về nội dung:

Căn cứ các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án và diễn biến tại phiên tòa, đã có cơ sở xác định:

Ngày 29/9/2009, ông Nguyễn Duy T và Công ty V ký kết Hợp đồng lao động số 458/HV-HD 2009, loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn và có hiệu lực từ ngày 29/9/2009. Theo Hợp đồng lao động này, ông Nguyễn Duy T là nhân viên bảo vệ, có mức lương cơ bản của ông T là 1.696.000 đồng/tháng.

Ngày 24/02/2011, Tổng Giám đốc Công ty V ký Quyết định số 75/QĐL/HV12 bổ nhiệm ông Nguyễn Duy T giữ chức vụ Trưởng ca bảo vệ, đồng thời quy định ông T sẽ được phụ cấp 640.000 đồng/tháng kể từ ngày 24/02/2012.

Như vậy, ông T đã đảm nhiệm một chức vụ là trưởng ca bảo vệ và được hưởng phụ cấp chức vụ.

Ngày 22/11/2016, Tổng Giám đốc Công ty V ban hành Quyết định số 165/QĐL/HV16 có nội dung “Bãi nhiệm chức vụ Trưởng ca đội bảo vệ - Thuộc ban Hành chính quản trị, đồng thời ngưng phụ cấp công việc Trưởng ca đối với ông Nguyễn Duy T”.

Ngày 28/12/2016, ông Nguyễn Duy T làm Đơn khởi kiện gửi đến Tòa án nhân dân Quận H yêu cầu hủy Quyết định số 165/QĐL/HV16, ngày 22/11/2016 của Tổng Giám đốc Công ty V, phục hồi chức vụ trưởng ca bảo vệ, bồi thường uy tín, danh dự, tổn thất tinh thần và vật chất, tổng cộng là 40.000.000 đồng. Trong Đơn yêu cầu bổ sung đơn khởi kiện ngày 29/8/2017, ông Nguyễn Duy T yêu cầu Công ty V phải thanh toán toàn bộ tiền phụ cấp chức vụ là 8.060.000 đồng.

Như vậy, xét yêu cầu của nguyên đơn: Hội đồng xét xử xét thấy đây chính là Công ty đã áp dụng hình thức kỷ luật lao động “Cách chức” được quy định Khoản 2 Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2012 và hình thức kỷ luật lao động “Cách chức” này chỉ áp dụng trong trường hợp người lao động đang có đảm đương một chức vụ nhất định. Nay Công ty cho rằng đây không phải là hình thức kỷ luật là không có cơ sở và không được chấp nhận.

Tòa án cấp sơ thẩm đã căn cứ vào yêu cầu của ông Nguyễn Duy T về việc hủy Quyết định số 165/QĐL/HV16, ngày 22/11/2016 của Tổng Giám đốc Công ty V vì quyết định kỷ luật lao động trái pháp luật; Buộc Công ty V phục hồi chức vụ trưởng ca bảo vệ trong thời gian từ ngày 26/11/2016 đến ngày 04/01/2018 cho ông Nguyễn Duy T; Buộc Công ty V phải hoàn trả phụ cấp chức vụ trưởng ca bảo vệ trong thời gian từ ngày 26/11/2016 đến ngày 04/01/2018 cho ông Nguyễn Duy T, tổng cộng là 13.060.000 đồng là có căn cứ và đúng pháp luật.

Ngày 03/01/2018, ông Nguyễn Duy T và Tổng Giám đốc Công ty V đã ký Biên bản thỏa thuận về việc chấm dứt Hợp đồng lao động số 458/HV-HD92009, ngày 29/9/2009 và ngày 04/01/2018, Tổng Giám đốc Công ty V đã ký Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 0214/QĐ-HV đối với ông Nguyễn Duy T. Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty phải giải quyết mọi chế độ cho ông T đến ngày 04/01/2018 là có căn cứ.

Ngoài ra Tòa án cấp sơ thẩm đã xác định người lao động khi xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đã không tiến hành đúng quy định tại Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2012 và được quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành tại Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP, ngày 12/01/2015 của Chính phủ, do đó đã buộc Công ty V có trách nhiệm khôi phục lại toàn bộ quyền lợi ích hợp pháp của ông Nguyễn Duy T trong thời gian từ khi Quyết định về việc điều chỉnh lương cho nhân viên số 165/QĐL/HV16, ngày 22/11/2016 có hiệu lực (từ ngày 26/11/2016) cho đến ngày ông Nguyễn Duy T chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty V (ngày 04/01/2018). Cụ thể: Công ty V phải khôi phục chức vụ Trưởng ca bảo vệ trong thời gian từ ngày 26/11/2016 đến ngày 04/01/2018 cho ông Nguyễn Duy T và hoàn trả phụ cấp chức vụ trưởng ca bảo vệ từ ngày 26/11/2016 đến ngày 04/01/2018, tổng cộng là 13.060.000 đồng (Gồm: Từ tháng 12/2016 đến hết tháng 01/2017 là

530.000.000 đồng/tháng, từ tháng 02/2017 đến ngày 04/01/2018 là 1.000.000 đồng/tháng), cho ông Nguyễn Duy T là có căn cứ.

Nay bị đơn kháng cáo cho rằng: “Quyết định số 165QĐL/HV16, ngày 22/11/2016 của Tổng Giám đốc Công ty V không phải là quyết định xử lý kỷ luật lao động mà là quyết định có tính chất điều hành hoạt động nội bộ Công ty trên cơ sở xem xét năng lực, kỷ luật, trách nhiệm của ông T”, nhận thấy phương án điều hành, sử dụng lao động của Công ty V khi thay đổi cơ cấu, khi sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp dẫn đến việc ông Nguyễn Duy T không được làm chức vụ đã được bổ nhiệm trước đây thì Công ty phải thỏa thuận lại để hai bên ký kết hợp đồng lao động mới hoặc điều chỉnh lại công việc cho phù hợp, nhưng trong hồ sơ hoàn toàn không có phụ lục hoặc hợp đồng lao động nào được ký kết giữa hai bên. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm đã không chấp thuận yêu cầu của người đại diện theo ủy quyền của bị đơn là có cơ sở.

- Về án phí: Công ty V không được chấp thuận nên Công ty V phải chịu án phí dân sự sơ thẩm có giá ngạch trên số tiền phải hoàn trả cho ông Nguyễn Duy T.

- Án phí phúc thẩm Công ty phải nộp là 300.000 đồng, đối trừ số tiền tạm ứng án phí Công ty đã nộp là xong án phí phúc thẩm.

Vì các lẽ trên;

Căn cứ các Điều 308, Điều 313 của Bộ luật tố tụng dân sự;

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ Khoản 1 Điều 32, điểm c Khoản 1 Điều 35, điểm a Khoản 1 Điều 39, Điều 217 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

- Căn cứ Điều 123, Khoản 2 Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2012;

- Căn cứ Khoản 2 và Khoản 3 Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP, ngày 12/01/2015 của Chính phủ;

- Căn cứ Điều 147 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 và Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội.

- Căn cứ Luật Thi hành án dân sự;

Tuyên xử:

Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bị đơn Công ty V.

Giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Duy T như sau:

1. Tuyên bố hủy Quyết định về việc điều chỉnh lương cho nhân viên số 165QĐL/HV16 ngày 22/11/2016 của Công ty V vì trái pháp luật.

2. Buộc Công ty V phải khôi phục lại chức vụ Trưởng ca Bảo vệ cho ông Nguyễn Duy Thọ trong thời gian từ ngày 26/11/2016 đến ngày 04/01/2018 và phải hoàn trả phụ cấp chức vụ Trưởng ca bảo vệ từ ngày 26/11/2016 đến ngày 04/01/2018, tổng cộng là 13.060.000 đồng. (Gồm từ tháng 12/2016 đến hết tháng

01/2017 là 530.000.000 đồng/tháng, từ tháng 02/2017 đến ngày 04/01/2018 là 1.000.000 đồng/tháng), cho ông T.

3. Đình chỉ xét xử đối với một phần trong yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Duy T như sau: Đình chỉ yêu cầu của ông Nguyễn Duy T về việc Công ty V phải xin lỗi, bồi thường tổn thất về tinh thần và vật chất, tổng cộng là 40.000.000 đồng.

4. Trong trường hợp bên có nghĩa vụ phải thi hành chậm trả tiền thì bên đó phải chịu thêm khoản tiền bằng mức trả lãi đối với số tiền chậm trả tương ứng với thời gian chậm trả. Lãi suất phát sinh do chậm trả tiền được xác định theo thỏa thuận của các bên nhưng không được vượt quá mức lãi suất được quy định tại Khoản 1 Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015; nếu không có thỏa thuận thì được thực hiện theo quy định tại Khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

5. Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty V phải chịu án phí lao động sơ thẩm 653.000 đồng.

Án phí lao động phúc thẩm Công ty V phải nộp là 300.000 đồng, được trừ số tiền tạm ứng án phí phúc thẩm Công ty đã nộp là 300.000 đồng theo biên lai thu tiền tạm ứng án phí số 0039572 ngày 20/08/2018 tại Chi cục thi hành án dân sự Quận H là xong án phí phúc thẩm.

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 được sửa đổi bổ sung năm 2014, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7, 7a, 7b và 9 Luật thi hành án dân sự được sửa đổi bổ sung năm 2014; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật thi hành án dân sự được sửa đổi bổ sung năm 2014.

Án xử phúc thẩm, có hiệu lực thi hành ngay sau khi tuyên án.

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân Tối cao (1);
- Tòa án nhân dân cấp cao tại Tp.HCM (1);
- Viện kiểm sát NDTp.HCM (2);
- Cục THA Dân sự Tp.HCM (1);
- Tòa án nhân dân Quận H (2);
- Chi cục THA Dân sự Quận H (1);
- Các đương sự (4);
- Lưu (22b).

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

Nguyễn Văn Xuân