

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: 54/2024/LĐ - PT

Ngày: 26-4-2024

V/v “**Tranh chấp thực hiện hợp đồng lao động; xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải và bồi thường thiệt hại tổn thất về vật chất, tinh thần**”.

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: Bà Doãn Thị Kim Thúy.

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Ngọc Tài.

Bà Lê Thị Hoàng Hoa.

- Thư ký phiên tòa: Bà Đào Thị Lành, 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 Lê Thị Mỹ Anh - Kiểm sát viên.

Vào các ngày 09, 18, 24 tháng 01, ngày 21 tháng 3 và ngày 10, 23 và 26 tháng 4 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 73/2023/TLPT-LĐ ngày 25 tháng 10 năm 2023 về việc “**Tranh chấp thực hiện hợp đồng lao động; xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải và bồi thường thiệt hại tổn thất về vật chất, tinh thần**”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số: 01/2023/LĐ-ST ngày 17 tháng 5 năm 2023 của Tòa án nhân dân huyện Nhà Bè, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 5298/2023/QĐ-PT ngày 13 tháng 11 năm 2023; Quyết định hoãn phiên tòa số 16222/2023/QĐ-PT ngày 12 tháng 12 năm 2023, **Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 1257/2024/QĐ-PT ngày 24 tháng 01 năm 2024; Thông báo 2427/TB-TA ngày 21 tháng 02 năm 2024 về thời gian, địa điểm tiếp tục phiên tòa; Quyết định tạm ngừng phiên tòa**

số 3471/2024/QĐ-PT ngày 21 tháng 3 năm 2024 và Quyết định tạm ngừng phiên tòa số 4524/2024/QĐPT-LĐ ngày 10 tháng 4 năm 2024, giữa:

Nguyên đơn: Ông Nguyễn Anh T, sinh năm 1961; Địa chỉ: Số B B, Phường B, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Bà Nguyễn Thị Bích P, sinh năm 1989 và/hoặc bà Ngô Huỳnh Phương T1, sinh năm 1978; Địa chỉ liên hệ: P Tòa nhà C, số A Đường M, phường D, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh. (Là người đại diện theo ủy quyền – Văn bản ủy quyền ngày 20/11/2023)

Bị đơn: Công ty Cổ phần Đ; Địa chỉ trụ sở: Lầu H - PV Gas Tower, số F N, xã P, huyện N, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông Nguyễn Trọng A, sinh năm 1984; Địa chỉ liên lạc: A Đường số B, phường B, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh và/hoặc bà . (Là người đại diện theo ủy quyền – Văn bản ủy quyền ngày 04/12/2023 và ngày 12/01/2024)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Luật sư Lê Minh N, thuộc Đoàn Luật sư Thành phố HMinh, thành viên Văn phòng Luật sư Lê Minh N; Địa chỉ: A đường H, phường A, Quận F, Thành phố Hồ Chí Minh và Luật sư Nguyễn Tuyết N1, thuộc Đoàn Luật sư Thành phố HMinh, thành viên Công ty L1; Địa chỉ: A Đường số B, phường B, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người kháng cáo: Nguyên đơn ông Nguyễn Anh T.

NỘI DUNG VỤ ÁN

Tại đơn khởi kiện, trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa sơ thẩm nguyên đơn ông Nguyễn Anh T trình bày:

Vào ngày 17/3/2007, Công ty CP Đ (gọi tắt là Công ty Đ) và ông Nguyễn Anh T ký hợp đồng lao động có thời hạn 24 tháng số 30/2007/HĐLĐ - PL, Hợp đồng lao động có thời hạn 36 tháng số 14/HĐLĐ-PL/2008 ngày 10/3/2008 và Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 75/2011/HĐLĐ-PL ngày 16/3/2011, chức danh chuyên môn là Chuyên viên chính, công việc do Tổng giám đốc phân công, mức lương 7.380.000 đồng/tháng. Trong suốt quá trình làm việc, ông luôn hoàn thành tốt công việc. Tính đến hết tháng 06/2020, vị trí công việc của ông là Trợ lý Tổng Giám đốc, Trưởng phòng Hành chính nhân sự và Trưởng ban ISO.

Ngày 30/06/2020, ông bắt ngờ nhận được Quyết định số 41/2020/QĐ-PL (sau đây gọi tắt là Quyết định 41) về việc điều động nhân sự, theo đó Công ty điều động ông giữ chức vụ Trợ lý Tổng Giám đốc trong công tác nhân sự, đào tạo và Trưởng ban ISO từ ngày 01/07/2020, thôi giữ chức vụ Trưởng phòng Hành chính nhân sự bắt đầu từ ngày 30/06/2020.

Sau đó, Công ty cho rằng ông “mang thông tin của Công ty phát ngôn với báo chí, người ngoài Công ty mà không được phép của Ban Tổng Giám đốc”. Nên ngày 05/11/2020 Công ty ban hành Quyết định số 78/2020/QĐ-PL (sau đây gọi tắt là Quyết

định 78) về xử lý kỷ luật, theo đó cách chức Trợ lý Tổng Giám đốc và Trưởng ban ISO, điều chuyển ông về làm công việc Chuyên viên đào tạo thuộc Phòng Nhân sự theo Quyết định số 79/2020/QĐ-PL (sau đây gọi tắt là Quyết định 79) kể từ ngày 09/11/2020. Tiếp sau đó, ông liên tục bị Công ty cắt giảm các chế độ hỗ trợ công việc mà không được thông báo, bị chèn ép, không được tôn trọng. Ngày 08/01/2021, Công ty có văn bản số 04/2021/PL-NS, đề nghị ông bàn giao toàn bộ hồ sơ và công việc đang phụ trách.

Ngày 29/01/2021 Công ty Đ ra Quyết định số 16/2021/QĐ-PL (sau đây gọi tắt là quyết định số 16) về việc xử lý kỷ luật đối với ông Nguyễn Anh T theo hình thức kỷ luật sa thải với hành vi vi phạm kỷ luật lao động (vi phạm Điều 17.2 Nội quy lao động năm 2020): Đãng tãi, công khai, công bố, cung cấp các thông tin, hình ảnh, lời nói, ngôn ngữ không chính xác và tiêu cực gây ảnh hưởng đến thương hiệu, hình ảnh, uy tín của các cấp quản lý và Công ty. Theo đó, chấm dứt hợp đồng lao động giữa Công ty với ông Nguyễn Anh T kể từ ngày 31/01/2021.

Ông Nguyễn Anh T nhận thấy việc xử lý kỷ luật hình thức sa thải đối với ông là trái pháp luật, đã xâm phạm nghiêm trọng đến quyền và lợi ích hợp pháp của ông. Do vậy, ông yêu cầu Tòa án giải quyết những vấn đề sau:

1. Yêu cầu Công ty Cổ Phần Đ thu hồi, hủy toàn bộ các quyết định, bao gồm: Quyết định số 41/2020/QĐ-PL ngày 30/06/2020 về việc điều động nhân sự; Quyết định số 78/2020/QĐ-PL ngày 05/11/2020 về xử lý kỷ luật hình thức cách chức Trợ lý Tổng Giám đốc và Trưởng ban ISO; Quyết định số 16/2021/QĐ-PL ngày 29/01/2021 về xử lý kỷ luật lao động với hình thức sa thải.

2. Yêu cầu Công ty Cổ phần Đ thanh toán đầy đủ tiền lương, phụ cấp, từ ngày 01/07/2020 (ngày Công ty ban hành Quyết định số 41/2020/QĐ-PL về cách chức Trưởng phòng Hành chính Nhân sự) cho đến thời điểm có Quyết định/Bản án có hiệu lực pháp luật, tạm tính từ ngày 01/07/2020 đến hết 31/12/2022, với số tiền: 55.036.302 đồng x 30 tháng = 1.651.089.060 đồng và tiếp tục được tính cho đến ngày Tòa án đưa vụ án ra xét xử.

3. Yêu cầu Công ty Cổ phần Đ bồi thường tổn thất về vật chất, tinh thần, số tiền tương đương 36 tháng tiền lương thực lãnh: 55.036.302 x 36 tháng 1.981.306.872 đồng.

Trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa sơ thẩm, Bị đơn Công ty Cổ phần Đ do đại diện ủy quyền trình bày:

Ông Nguyễn Anh T là người lao động của Công ty Cổ phần Đ theo hợp đồng không xác định thời hạn ký ngày 16/3/2011. Chức danh chuyên môn của Ông T theo hợp đồng lao động là Chuyên viên chính; Công việc được phân công trước thời điểm xử lý kỷ luật sa thải là Chuyên viên đào tạo thuộc Phòng Nhân sự.

Ngày 20/11/2019, Hội đồng quản trị của Công ty Cổ phần Đ họp thông qua sơ đồ tổ chức mới của Công ty. Sau khi áp dụng cơ cấu tổ chức mới, Ban Tổng Giám đốc Công ty đã đánh giá kết quả thực hiện công việc của Phòng Nhân sự cũng như quản lý của Phòng Nhân sự tại buổi họp ngày 29/06/2020, theo đó, xem xét năng lực, khả năng thực hiện công việc kiêm nhiệm của ông T và cân nhắc quyết định phân công công

việc phù hợp với chuyên môn, năng lực, sức khỏe. Ngày 30/6/2020, Tổng giám đốc Công ty Cổ phần Đ ban hành Quyết định số 41/2020/QĐ-PL về việc điều động nhân sự, cụ thể: Điều động ông Nguyễn Anh T nhận công tác với chức vụ Trợ lý Tổng Giám đốc trong công tác nhân sự, đào tạo và Trưởng ban ISO của Công ty Đ kể từ ngày 01/7/2020.

Sau khi Công ty Đ ban hành quyết định số 41/2020/QĐ-PL nêu trên, ông T có đơn khiếu nại đề ngày 06/07/2020 gửi Công ty Đ vì cho rằng quyết định số 41/2020/QĐ-PL này là quyết định cách chức và Công ty ban hành không đúng quy định của pháp luật. Ngày 21/07/2020, Công ty Đ đã ban hành công văn số 47/2020/PL-PC về việc giải quyết đơn khiếu nại của ông T, đồng thời giải thích rõ, Quyết định số 41/2020/PL-PC không phải là quyết định “cách chức” hay “kỷ luật” như ông T đề cập trong đơn khiếu nại. Bởi quyết định này được Công ty cân nhắc trên cơ sở phù hợp với năng lực của ông T và thực tiễn hoạt động của Công ty Đ. Theo đó, Công ty cho ông T thôi kiêm nhiệm chức Trưởng Phòng Hành chính Nhân sự để tập trung vào công việc chính tại vị trí Trợ lý Tổng Giám đốc. Bên cạnh đó, giao ông kiêm giữ chức Trưởng ban ISO. Công ty Đ vẫn luôn đảm bảo đầy đủ các quyền lợi của ông T. Mức lương của ông T ở vị trí không thấp hơn mức lương ở vị trí trước khi điều động.

Ông T tiếp tục khiếu nại đến Phòng Lao động Thương binh và Xã hội huyện N. Ngày 17/09/2020, đại diện Công ty Đ đã tham gia buổi hòa giải cùng ông T tại Liên đoàn lao động huyện N. Kết luận tại buổi hòa giải, Hòa giải viên lao động, ông Nguyễn Phước D đã có ý kiến và kết luận rằng: Quyết định điều động nhân sự đối với ông Nguyễn Anh T được Công ty Đ ban hành không trái quy định của pháp luật.

Ngày 10/09/2020, tại nhóm tin nhắn chung của Công ty Đ trên phần mềm Viber, ông T đã đăng tải nhiều hình ảnh chụp từ các trang mạng Facebook với các nội dung liên quan đến việc Công ty Đ giải quyết khiếu nại trong việc điều động ông T một cách tiêu cực và không chính xác. Bên cạnh đó, đồng loạt nhiều trang Facebook cũng xuất hiện các hình ảnh, bài viết có nội dung tương tự. Ngày 25/09/2020, trên một số trang Facebook lại tiếp tục đăng tải biên bản hòa giải tranh chấp lao động giữa Công ty Đ với ông T tại Liên đoàn Lao động huyện N với các từ ngữ tiêu cực, thông tin không chính xác, ảnh hưởng đến uy tín của lãnh đạo và Công ty. Các hành vi nêu trên của ông T đã được Công ty yêu cầu Văn phòng thừa phát lại thủ đô lập vi bằng. Các hành vi nêu trên của ông T đã vi phạm điểm g khoản 3 điều 24 Nội quy lao động năm 2008 của Công ty, cụ thể “mang thông tin của Công ty phát ngôn với báo chí, người ngoài Công ty mà không được phép của Ban Tổng Giám đốc”. Ngày 12/10/2020, Công ty Đ đã ra quyết định số 70/2020/QĐ-PL để thành lập hội đồng xử lý kỷ luật đối với ông T.

Ngày 30/10/2020 Công ty Đ có Thông báo số 356/2020/PL-PC về việc tham dự họp xử lý kỷ luật lao động. Ngày 05/11/2020, mặc dù đã nhận được thông báo mời họp xử lý kỷ luật nhưng ông T không tham dự cuộc họp và cũng không có bất kỳ lý do chính đáng nào. Trên cơ sở Khoản 12 Điều 1 Nghị định 148/2018/NĐ-CP và Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP Công ty đã tiến hành xử lý kỷ luật theo đúng trình tự.

Sau khi xem xét, kiểm tra, xác minh hành vi của ông T và tham khảo ý kiến của Ban chấp hành Công đoàn Công ty Đ, Hội đồng xử lý kỷ luật đã quyết định áp dụng

hình thức xử lý kỷ luật cách chức đối với ông T theo quy định tại điểm g khoản 3 Điều 24 Nội quy lao động năm 2008 của Công ty Đ. Tại Quyết định số 78/2020/QĐ-PL ngày 05/11/2020 về việc xử lý kỷ luật đối với ông Nguyễn Anh T, về hành vi: Mang thông tin của Công ty phát ngôn với báo chí, người ngoài Công ty mà không được phép của Ban Tổng giám đốc. Hình thức kỷ luật: Cách chức Trợ lý tổng giám đốc và Trưởng ban ISO. Ông T sẽ đảm nhận công việc: Chuyên viên Phòng nhân sự kể từ ngày ban hành Quyết định kỷ luật.

Tháng 11/2020, ông T tiếp tục có đơn khiếu nại gửi Phòng Lao động Thương binh và Xã hội huyện N về việc khiếu nại Quyết định số 78/2020/QĐ-PL. Ngày 9/12/2020, Công ty Đ tiếp tục tham gia buổi hoà giải với ông T tại Liên đoàn lao động huyện N. Tại buổi họp này, sau khi các bên trao đổi và trình bày ý kiến, hoà giải viên lao động đã có ý kiến và kết luận rằng Quyết định số 78/2020/QĐ-PL được Công ty Đ ban hành đúng quy định của pháp luật.

Ngày 18/01/2021, ông T lại tiếp tục đăng tải những văn bản, tài liệu của Công ty Đ và kèm theo những thông tin không chính xác liên quan đến các hoạt động và CBCNV của Công ty Đ. Công ty Đ đã yêu cầu lập vi bằng số 89/2021/VB-TPL-TĐ lập ngày 18/01/2021 tại Văn phòng Thừa phát lại Thủ đô.

Từ cuối tháng 12/2020 Phòng Nhân sự và Ban Tổng Giám đốc Công ty Đ đã nhận được nhiều đơn thư phản ánh của người lao động trong Công ty về một số hành vi chưa chuẩn mực và vi phạm Nội quy lao động của ông T, trong đó có việc ông T lớn tiếng và nói những lời lẽ tiêu cực liên quan đến việc ông đang khởi kiện Công ty trước toàn thể người lao động đang làm việc tại văn phòng (ngày 17/11/2020); Tại buổi đào tạo có toàn thể người lao động Công ty và đối tác là Công ty L2, ông T đã đưa ra các thông tin về chính sách lương, thưởng, chế độ của Công ty Đ với thái độ rất tiêu cực và các nội dung này không liên quan đến buổi đào tạo. Mặc dù đã được nhắc nhở nhiều lần nhưng ông vẫn tiếp tục có các phát ngôn tương tự tại buổi đào tạo (ngày 29/12/2020); Không những thế ông T còn nhiều lần không có mặt tại vị trí làm việc. Sau khi tiếp nhận các phản ánh nêu trên, nhận thấy có dấu hiệu vi phạm Nội quy lao động năm 2020, Công ty đã có văn bản yêu cầu ông T tường trình về sự việc. Tuy nhiên, ông T không tường trình và không có bất kỳ văn bản tường trình nào gửi về Công ty.

Sau khi kiểm tra, xác minh hành vi vi phạm, Công ty đã tiến hành các trình tự xử lý kỷ luật theo quy định tại Nội quy lao động năm 2020 và quy định của pháp luật. Tại buổi họp xử lý kỷ luật, ông T vắng mặt mà không có bất kỳ lý do chính đáng nào. Qua quá trình thảo luận và xem xét, Đại diện Công ty, Ban chấp hành Công đoàn Công ty quyết định xử lý kỷ luật với hình thức sa thải đối với ông T về hành vi “*Đăng tải, công khai, công bố, cung cấp các thông tin, hình ảnh, lời nói, ngôn ngữ không chính xác và tiêu cực gây ảnh hưởng đến hình ảnh, uy tín, thương hiệu của các cấp quản lý và của Công ty*”. Căn cứ điều 28.3 Nội quy lao động năm 2020, Công ty ban hành Quyết định số 16/2021/QĐ-PL về việc xử lý kỷ luật đối với ông Nguyễn Anh T theo hình thức kỷ luật sa thải về hành vi trên.

Như vậy, Quyết định số 41 ngày 30/6/2020 về điều động nhân sự không phải là quyết định xử lý kỷ luật. Quyết định số 41 của Công ty Đ về việc đề ông T thôi kiêm nhiệm chức danh Trưởng Phòng Hành chính Nhân sự là phù hợp theo cơ cấu tổ chức

của Công ty Đ tại thời điểm đó, phù hợp với chuyên môn, sức khỏe và thỏa thuận tại Hợp đồng lao động với Người lao động. Đồng thời, Công ty Đ thực hiện đúng quyền “tuyển dụng, bố trí, điều hành lao động theo nhu cầu, sản xuất, kinh doanh” của người sử dụng lao động đã được ghi nhận tại khoản 1 Điều 6 Bộ luật Lao động năm 2012. Quyết định 41 không xâm phạm đến quyền và lợi ích của ông T mà thực tế còn làm gia tăng các quyền lợi của ông T theo hướng tích cực, trong đó phải kể đến: Mức lương chính thức của ông T vào tháng 06/2020 là 45.000.000 đồng, đến tháng 07/2020 (khi Quyết định số 41 có hiệu lực) thì mức lương của ông T là 50.000.000 đồng (tăng 5 triệu so với trước đó); Quyết định số 78/2020/QĐ-PL ngày 05/11/2020 về xử lý kỷ luật hình thức cách chức Trợ lý Tổng Giám đốc và Trưởng ban ISO cùng với Quyết định số 16/2021/QĐ-PL về việc xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải đối với ông Nguyễn Anh T là đúng quy định của pháp luật và Nội quy lao động của Công ty tại thời điểm đó. Do đó, Công ty Đ không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn và vẫn giữ nguyên các quyết định nêu trên.

Tại phiên tòa sơ thẩm, người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn trình bày: Thống nhất với ý kiến trình bày của bị đơn, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 01/2023/LĐ-ST ngày 17 tháng 5 năm 2023 của Tòa án nhân dân huyện Nhà Bè, Thành phố Hồ Chí Minh, đã tuyên xử:

Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là ông Nguyễn Anh T về việc: Yêu cầu hủy bỏ Quyết định số 16/2021/QĐ-PL ngày 29/01/2021 của Công ty Đ về việc xử lý kỷ luật theo hình thức kỷ luật sa thải đối với ông Nguyễn Anh T, Quyết định số 78/2020/QĐ-PL ngày 05/11/2020 của Công ty Cổ phần Đ về việc xử lý kỷ luật theo hình thức cách chức đối với ông Nguyễn Anh T và Quyết định số 41/2020/QĐPL ngày 30/6/2020 của Tổng giám đốc Công ty Cổ phần Đ về việc điều động nhân sự; Yêu cầu Công ty Cổ phần Đ thanh toán đầy đủ tiền lương, phụ cấp, từ ngày 01/07/2020 (ngày Công ty ban hành Quyết định số 41/2020/QĐ-PL về cách chức Trưởng phòng Hành chính Nhân sự) cho đến thời điểm có Quyết định/Bản án có hiệu lực pháp luật, tạm tính từ ngày 01/07/2020 đến hết 31/12/2022, với số tiền: 55.036.302 đồng x 30 tháng = 1.651.089.060đ (Một tỷ sáu trăm năm mươi một triệu không trăm tám mươi chín ngàn không trăm sáu mươi đồng) và tiếp tục được tính cho đến ngày Tòa án đưa vụ án ra xét xử; Và yêu cầu Công ty Cổ phần Đ bồi thường tổn thất về vật chất, tinh thần, số tiền tương đương 02 tháng tiền lương thực lãnh: 55.036.302 x 02 tháng là 110.072.604đ (Một trăm mười triệu không trăm bảy mươi hai ngàn sáu trăm lẻ bốn đồng).

Ngoài ra bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí, quyền thi hành án và kháng cáo của các đương sự.

Ngày 24/5/2023, nguyên đơn ông Nguyễn Anh T nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Đại diện nguyên đơn và nguyên đơn cùng thống nhất trình bày:

Nguyên đơn rút yêu cầu khởi kiện buộc bị đơn thu hồi quyết định số 41/QĐ-PL ngày 30/6/2020 về việc điều động nhân sự.

Nguyên đơn yêu cầu kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu kháng cáo, sửa án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, lý do cả hai quyết định số 78 và số 16 ban hành không đúng quy định pháp luật, cụ thể tại quyết định số 78 Công ty Đ đã áp dụng đồng thời hai hình thức kỷ luật, lý do xử lý là do ông T có hành vi mang thông tin của Công ty phát ngôn với báo chí, người ngoài Công ty nhưng không có tài liệu chứng cứ nào chứng minh ông T là người cung cấp thông tin cho các trang mạng xã hội trên tài khoản facebook của ông T, ông T không có mặt tại buổi họp xét kỷ luật và cũng không có biên bản vi phạm. Còn đối với quyết định số 16 Công ty Đ xử lý hành vi đăng tải, công khai, công bố, cung cấp thông tin, hình ảnh, lời nói, ngôn ngữ không chính xác và tiêu cực, gây ảnh hưởng đến thương hiệu, hình ảnh, uy tín của các cấp quản lý và Công ty được quy định trong Nội quy lao động năm 2020. Đây thực chất cũng là một hành vi như quyết định 78, bị đơn cũng không chứng minh được lỗi vi phạm của ông T. Các chứng cứ mà Công ty Đ cho rằng ông T vi phạm chỉ là “cố tình” tạo ra chứng cứ để xử lý kỷ luật ông T, bản án sơ thẩm căn cứ vào vi bằng số 89 ngày 18/01/2021 để làm căn cứ giải quyết vụ án tại phần nhận định của bản án sơ thẩm, mà vi bằng số 89 nguyên đơn không được bị đơn cung cấp, giai đoạn sơ thẩm chưa công khai chứng cứ cho nguyên đơn, đề nghị Tòa phúc thẩm xem xét về việc Hội đồng xét xử cấp sơ thẩm có dấu hiệu làm sai lệch hồ sơ vụ án. Ngoài ra Nội quy lao động năm 2020 của Công ty Đ có quy định thêm các trường hợp khác về hình thức kỷ luật sa thải không được Bộ luật Lao động cho phép áp dụng là trái quy định pháp luật.

Quyết định kỷ luật số 78, 16 mà ông T bị cho thôi việc trước thời gian nghỉ hưu 6 tháng (nếu không bị nghỉ việc thì tuổi nghỉ hưu của ông T là ngày 30/6/2021) nên ông chỉ được hưởng lương hưu 73%.

Vì các lý do trên đề nghị cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Đại diện nguyên đơn trình bày thêm nếu trường hợp Hội đồng xét xử hủy quyết định số 78 và số A, thì ông T đồng ý nhận 5 tháng tiền lương là 250.000.000 đồng, ngoài ra không nhận bất cứ khoản tiền nào khác.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn và đại diện bị đơn cùng thông nhất trình bày:

Không đồng ý với yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Không có ý kiến gì đối với việc nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện.

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

Về tố tụng: 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 nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án và tại phiên tòa phúc thẩm. Đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015, chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, sửa bản án sơ thẩm theo hướng hủy quyết định xử lý kỷ luật số 78 và 16 do trái pháp luật, ghi nhận việc nguyên đơn đồng ý nhận số tiền lương 5 tháng là 250.000.000 đồng và không nhận thêm bất cứ khoản tiền nào khác. Buộc nguyên đơn và bị đơn cùng đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho nguyên đơn theo mức tiền lương là 50.000.000 đồng/tháng. Đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn tự nguyện rút tại phiên tòa là hủy quyết định điều động công tác số 41.

Về án phí các bên phải chịu theo quy định pháp luật.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Về tố tụng: Xét đơn kháng cáo của **nguyên đơn** ông **Nguyễn Anh T** trong hạn luật định phù hợp khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, nên được chấp nhận.

Về quan hệ pháp luật tranh chấp: Đối với yêu cầu khởi kiện của ông **T**, ngày 27 tháng 10 năm 2020 Tòa án nhân dân huyện Nhà Bè thụ lý vụ án số 06/2020/TLST-LĐ về việc “Tranh chấp Hợp đồng lao động về xử lý kỷ luật”, đến ngày 01/6/2021 tiếp tục thụ lý vụ án số 02/2021/TLST-LĐ về việc “Tranh chấp về xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải”. Ngày 27/9/2022, Tòa án nhân dân huyện Nhà Bè có quyết định nhập vụ án số 14/QĐ-NVA thành vụ án thụ lý số 06/2020/TLST-LĐ ngày 27/10/2020 về việc “Tranh chấp hợp đồng lao động về xử lý kỷ luật và bồi thường thiệt hại”. Xét, yêu cầu khởi kiện của ông **T** đối với các Quyết định số 41/2020/QĐPL ngày 30/6/2020 của Tổng Giám đốc **Công ty Cổ phần Đ** về việc điều động nhân sự; Quyết định số 78/2020/QĐ-PL ngày 05/11/2020 của **Công ty Cổ phần Đ** về việc xử lý kỷ luật theo hình thức cách chức đối với ông **Nguyễn Anh T**; Quyết định số 16/2021/QĐ-PL ngày 29/01/2021 của **Công ty Đ** về việc xử lý kỷ luật theo hình thức kỷ luật sa thải đối với ông **Nguyễn Anh T**, quyết định số 41 và 78 là các quyết định trong quá

trình các bên thực hiện hợp đồng lao động, quyết định số 16 xử lý kỷ luật và chấm dứt hợp đồng lao động, bản án sơ thẩm xác định quan hệ pháp luật “Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động và bồi thường thiệt hại” là chưa đúng, cần xác định lại quan hệ pháp luật có tranh chấp là “Tranh chấp thực hiện hợp đồng lao động; xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải và bồi thường thiệt hại tổn thất về vật chất, tinh thần”.

[2] Về nội dung:

Nguyên đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm. Đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm tuyên sửa toàn bộ bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Xét, về quan hệ lao động: Trong quá trình giải quyết vụ án cũng như tại phiên tòa phía đại diện nguyên đơn và bị đơn đều xác định ông **Nguyễn Anh T** và **Công ty Đ** có ký các hợp đồng lao động như sau: Hợp đồng lao động có thời hạn 24 tháng số 30/2007/HĐLĐ – PL ngày 17/3/2007, Hợp đồng lao động có thời hạn 36 tháng số 14/HĐLĐ-PL/2008 ngày 10/3/2008 và Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 75/2011/HĐLĐ-PL ngày 16/3/2011, theo **Hợp đồng** số 75/2011/HĐLĐ-PL thì chức danh chuyên môn là **Chuyên viên chính**, công việc do Tổng **Giám đốc** phân công, mức lương 7.380.000 đồng/tháng. Nguyên đơn và đại diện bị đơn xác nhận tiền lương Công ty trả cho ông **T** trước khi nghỉ việc là 50.000.000 đồng, nguyên đơn đã được nhận đủ lương và các khoản phụ cấp, trợ cấp khác đến ngày 31 tháng 01 năm 2021. Căn cứ theo quy định tại khoản 6 Điều 3 Bộ luật Lao động 2012 có cơ sở xác định giữa nguyên đơn và bị đơn có xác lập quan hệ lao động nên phát sinh quyền và nghĩa vụ giữa các bên.

[2.1] Tại phiên tòa ông **T** rút yêu cầu hủy bỏ Quyết định số 41/2020/QĐPL ngày 30/6/2020 của Tổng **Giám đốc Công ty CP Đ** về việc điều động nhân sự. Căn cứ Điều 289, 299 của Bộ luật Tố tụng dân sự đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu này của nguyên đơn.

[2.2] Xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn;

Nguyên đơn cung cấp Nội quy lao động năm 2020 của **Công ty Đ** và yêu cầu ngừng phiên tòa để thu thập **Nội quy** lao động năm 2020 trên tại **Phòng L - Ủy ban nhân dân huyện N** với lý do Nội quy lao động ông **T** nộp có sai khác về nội dung so với chứng cứ do bị đơn cung cấp. Xét thấy, Nội quy lao động năm 2020 do **Phòng Lao động Thương Binh và Xã hội huyện N** cung cấp cho Tòa có nội dung hoàn toàn giống với Nội quy lao động mà **Công ty P1**, Nội quy lao động do ông **T** lưu giữ ông không nhớ ai đã cấp cho ông và không được sao y bản chính. Căn cứ Điều 95 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 thì Nội quy lao động mà ông **T** cung cấp không được coi là chứng cứ.

Xét Quyết định số 78/2020/QĐ-PL ngày 05/11/2020 (gọi tắt là quyết định 78) của Công ty Cổ phần Đ về việc xử lý kỷ luật theo hình thức cách chức đối với ông Nguyễn Anh T;

Về thẩm quyền ra quyết định xử lý kỷ luật: Quyết định xử lý kỷ luật do ông Phùng Chu C – Tổng Giám đốc Công ty Đ ký tên, ông C cũng là người đại diện của Công ty Đ giao kết hợp đồng lao động với ông T. Theo quy định tại khoản 12 Điều 10 Nghị định 148/2018/NĐ-CP Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động thì quyết định xử lý kỷ luật được ban hành đúng thẩm quyền.

Về trình tự thủ tục xử lý kỷ luật:

Các bên cùng thống nhất ông T đã nhận được thư mời của Công ty Đ tham dự phiên họp vào ngày 12/10/2020, tại Biên bản họp xử lý kỷ luật đối với ông T vào ngày 05/11/2020 có ghi nhận ngày 03/11/2020 Công ty có nhận được văn bản đề nghị Công ty cung cấp tài liệu liên quan và hoãn thời gian buổi họp tuy nhiên Công ty Đ vẫn mở cuộc họp và ghi nhận ông T vắng mặt không có lý do chính đáng, tại điểm c khoản 1 Điều 123 Bộ Luật Lao động năm 2012, điểm b khoản 2 Điều 12 Nghị định 148/2018/NĐ-CP Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động nêu rõ “...Trường hợp một trong các thành phần quy định tại điểm b, c khoản 1 Điều 123 của Bộ luật lao động không xác nhận tham dự cuộc họp, hoặc nêu lý do không chính đáng, hoặc đã xác nhận tham dự nhưng không đến họp thì người sử dụng lao động vẫn tiến hành xử lý kỷ luật lao động...”, như vậy việc ông T vắng mặt có lý do chính đáng mà Công ty Đ vẫn tiến hành họp xét kỷ luật ông T là vi phạm trình tự thủ tục theo quy định. Ngoài ra biên bản họp 05/11/2020 không thể hiện có biên bản ghi nhận hành vi vi phạm kỷ luật của ông T theo quy định tại Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2012, khoản 1 Điều 30 Nghị định 148/2018/NĐ-CP Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động.

Nguyên đơn cho rằng Công ty Đ đã áp dụng cùng lúc hai hình thức xử lý kỷ luật đối với ông T là trái quy định của khoản 2 Điều 123 Bộ luật Lao động và Điều 24.3 Nội quy lao động 2008 của Công ty Đ, xét thấy tại Điều 1 quyết định số 78 có nêu “...Hình thức kỷ luật: Cách chức trợ lý Tổng Giám đốc và Trưởng

ban ISO” như vậy hình thức kỷ luật chỉ là cách chức không có hình thức kỷ luật khác, đối với hành vi xử lý kỷ luật cũng tại điều 1 này nêu “Hành vi vi phạm kỷ luật lao động: Mang thông tin của Công ty P2 với báo chí, người ngoài Công ty mà không được phép của Ban Tổng Giám đốc”, theo Biên bản họp ngày 05/11/2020 có căn cứ vào vi bằng do Văn Phòng Thừa phát lại Thủ đô lập ngày 11/9/2020 và ngày 30/9/2020 có các tài liệu được đăng như: Đơn thư gửi T3 - Các Cơ quan báo chí và biên bản hòa giải tại Phòng Lao động Thương binh động và Xã hội huyện N, tại phiên tòa bị đơn cho biết không xác định được chính xác tài khoản đăng là của ông T nhưng Công ty S đây là tài liệu chỉ có Công ty Đ và ông T biết nếu Công ty không đăng thì ông T là người đăng tải, xét thấy đơn thư mà thừa phát lại lập vi bằng không có căn cứ xác định nguồn đăng tải thông tin là số điện thoại hay tài khoản của ông T, do đó vi bằng đã lập theo suy đoán của Công ty Đ không có cơ sở để xác định ông T là người mang thông tin của Công ty phát ngôn với báo chí, hơn nữa các tài liệu trên cũng không phải là thông tin của Công ty. Vì vậy Công ty kết luận ông T có hành vi vi phạm điểm g khoản 3 Điều 24 Nội quy lao động năm 2008 để xử lý kỷ luật ông T là không có căn cứ chấp nhận.

[2.3] Xét Quyết định số 16/2021/QĐ-PL ngày 29/01/2021 của Công ty Cổ phần Đ về việc xử lý kỷ luật với hình thức sa thải đối với ông Nguyễn Anh T:

Về thẩm quyền ra quyết định xử lý kỷ luật: Cũng tương tự quyết định số 78, quyết định xử lý kỷ luật được ban hành đúng thẩm quyền.

Về trình tự thủ tục xử lý kỷ luật: Ông T thừa nhận có nhận được thông báo cho ông tham gia cuộc họp xử lý kỷ luật ông vào ngày 28/01/2021, tại phiên tòa ông trình bày vì lý do sức khỏe nên không tham gia cuộc họp và có thông báo cho Công ty Đ biết nhưng chỉ thông báo miệng và không có gì chứng minh. Căn cứ Điều 122 Bộ Luật Lao động năm 2019, điểm b khoản 2 Điều 70 Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động 2019 nêu rõ “... Khi nhận được thông báo của người sử dụng lao động, trong thời hạn tối đa 03 ngày làm việc kể từ ngày nhận được thông báo, thành phần tham dự quy định tại điểm b, c khoản 1 Điều 123 của Bộ luật lao động phải xác nhận tham dự cuộc họp. Trường hợp không tham dự phải thông báo cho người sử dụng lao động và nêu rõ lý do. Trường hợp một trong các thành phần quy định tại điểm b, c khoản 1 Điều 123 của Bộ luật lao động không xác nhận tham dự cuộc họp, hoặc nêu lý do không chính đáng, hoặc đã xác nhận tham dự nhưng không đến họp thì người sử dụng lao động vẫn tiến hành xử lý kỷ luật lao động”, trong trường hợp này Công ty Đ vẫn tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động đối với ông T là đúng tuy nhiên căn cứ khoản 2 Điều 30

Nghị định 148/2018/NĐ-CP Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP 12 tháng 01 năm 2015 quy định: “*Khi phát hiện người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật lao động tại thời điểm xảy ra hành vi vi phạm, người sử dụng lao động tiến hành lập biên bản vi phạm và thông báo đến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động là thành viên, người đại diện theo pháp luật của người lao động chưa đủ 15 tuổi. Trường hợp người sử dụng lao động phát hiện hành vi vi phạm kỷ luật lao động sau thời điểm hành vi vi phạm đã xảy ra thì thực hiện thu thập chứng cứ chứng minh lỗi của người lao động*”. Thời điểm xảy ra vi phạm Công ty Đ không tiến hành lập Biên bản vi phạm đối với ông T, không thông báo đến tổ chức đại diện tập thể lao động là Ban chấp hành Công đoàn của Công ty và cũng không thu thập chứng cứ chứng minh lỗi của ông T sau thời điểm có hành vi vi phạm là không đúng quy định.

Về nội dung xử lý kỷ luật ông T: Quyết định số 16 về xử lý kỷ luật ông T có nêu một trong các căn cứ là Biên bản xử lý kỷ luật ngày 28/01/2021, tại biên bản xử lý kỷ luật ngày 28/01/2021 bà Bùi Quế H cung cấp cơ sở chứng minh vi phạm của ông T bao gồm: Phiếu ghi nhận sự việc 31-12/PGN-PL-NS ngày 31/12/2020: “*Trong các ngày từ 25/12/2020 đến 31/12/2020 Ông Nguyễn Anh T đã tự ý rời bỏ vị trí làm việc mà không có sự phân công/ chấp thuận của cấp quản lý trực tiếp*”; Thư phản ánh ngày 18/11/2020 nội dung ông T cư xử lớn tiếng với đồng nghiệp, gửi tin nhắn và email về việc bà Trần Thị Huyền A (Thư ký Chủ tịch Hội đồng quản trị kiêm Phó Phòng Hành chính) đùn đẩy trách nhiệm và không hỗ trợ; Văn bản đề nghị và phản ánh sự việc ngày 30/12/2020 do ông Nguyễn Đăng Duy H1- đại diện phòng nhân sự, ông Nguyễn Vũ Anh T2 – Phó Tổng Giám Đốc, ông Trương Thành L – Kế toán trưởng cùng đề nghị Công ty T4 chấm dứt hợp đồng lao động với ông T bởi lý do ông T phát biểu không mang tính xây dựng tại buổi đào tạo ngày 29/12/2020; Thư phản ánh ngày 31/12/2020 của ông Vũ Xuân C1 (Trưởng Phòng Quản lý tài sản Công ty Đ) nội dung tại buổi đào tạo ngày 29/12/2020 ông T đưa những phát biểu và lập luận không liên quan trong buổi đào tạo như chế độ lương, thưởng, chính sách đào tạo của Công ty Đ với Công ty khác tham dự buổi đào tạo; Xét thấy, các đơn thư phản ánh nội dung đều không có nội dung phản ánh ông T đã đăng tải, công khai, công bố... hình ảnh của Công ty như Quyết định 16 ghi nhận hành vi vi phạm kỷ luật, quá trình giải quyết vụ án Công ty Đ không cung cấp được chứng cứ nào khác chứng minh từ hành vi vi phạm của ông T đã ảnh hưởng trực tiếp đến hình ảnh, uy tín, thương hiệu của Công ty, mức độ ảnh hưởng ra sao, điều

đó chứng tỏ Công ty Đ xử lý kỷ luật đối với ông T nhưng không chứng minh được lỗi của người lao động. Từ đó cho thấy Quyết định xử lý kỷ luật số 16 ngày 29/01/2021 của Công ty Đ ban hành không có căn cứ theo quy định của Bộ luật Lao động.

Bị đơn có cung cấp bản chính vi bằng số 89/2021/VB-TPLTĐ lập ngày 18/01/2021, tuy nhiên xét thấy nội dung vi bằng trên cũng có nội dung tương tự như các vi bằng bị đơn đã nộp do đó không cần thiết phải xem xét vi bằng số 89

Từ những phân tích trên, có đủ cơ sở để xác định Công ty Đ đã ban hành Quyết định số 16/2021/QĐ-PL ngày 29/01/2021 về việc xử lý kỷ luật theo hình thức kỷ luật sa thải đối với ông Nguyễn Anh T, Quyết định số 78/2020/QĐ-PL ngày 05/11/2020 về việc xử lý kỷ luật theo hình thức cách chức đối với ông Nguyễn Anh T trái quy định pháp luật.

[2.2] Đối với yêu cầu của nguyên đơn buộc Công ty Đ phải thu hồi Quyết định xử lý kỷ luật số 16 ngày 29/01/2021. Như Hội đồng xét xử phúc thẩm đã nhận định Công ty Đ đã xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải trái pháp luật đối với ông T, nên cần hủy Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 78 ngày 15/7/2019 và Quyết định số 16 ngày 29/01/2021 của Công ty Đ đối với ông T. Tại phiên toà phúc thẩm, nguyên đơn xác định đến hết ngày 30/6/2021 là đủ tuổi nghỉ hưu do đó Hợp đồng lao động số 75/2011/HĐLĐ-PL ngày 16/3/2011 chấm dứt vào ngày 27/6/2021.

[2.3] Xét, yêu cầu của nguyên đơn buộc Công ty Đ phải thanh toán cho ông T các khoản:

- Tiền lương, phụ cấp, từ ngày 01/07/2020 (ngày Công ty ban hành Quyết định số 41/2020/QĐ-PL về cách chức Trưởng phòng Hành chính Nhân sự) cho đến thời điểm có Quyết định/Bản án có hiệu lực pháp luật, tạm tính từ ngày 01/07/2020 đến hết 31/12/2022, với số tiền: 55.036.302 đồng x 30 tháng = 1.651.089.060đ và tiếp tục được tính cho đến ngày Toà án đưa vụ án ra xét xử;

- Bồi thường tổn thất về vật chất, tinh thần, số tiền tương đương 02 tháng tiền lương thực lãnh: 55.036.302 x 02 tháng là 110.072.604đ.

Theo lời khai của nguyên đơn cùng lời thừa nhận của đại diện bị đơn và theo hợp đồng lao động thì mức lương cơ bản của ông T là 7.380.000 đồng/tháng nhưng lương thực tế phụ cấp phát sinh hàng tháng thì khoản chi trả cao hơn. Căn cứ khoản 1 Điều 90 Bộ luật Lao động; Điều 21 Nghị định số

05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015, thì mức lương làm cơ sở để giải quyết các yêu cầu của ông **T** là mức lương thực lãnh trước khi xử lý kỷ luật (tháng 10/2020) tức 50.000.000 đồng/tháng.

Như đã nhận định trên Quyết định số 78 và Quyết định số 16 của **Công ty Đ** ban hành trái quy định pháp luật nên căn cứ Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012, Hội đồng xét xử phúc thẩm xét chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn, **Công ty Đ** vẫn phải trả lương cho ông **T** theo mức lương 50.000.000 đồng/tháng, từ tháng 11/2020 đến 26/6/2021 (ngày ông **T** nghỉ hưu) tổng thời gian là 7 tháng 26 ngày cụ thể $50.000.000 \text{ đồng/tháng} \times 07 \text{ tháng} 26 \text{ ngày} = 393.333.333 \text{ đồng}$, từ tháng 11/2020 đến tháng 01/2021 **Công ty Đ** đã trả lương cho ông **T** 15.000.000 đồng/tháng, $15.000.000 \times 3 \text{ tháng} = 45.000.000 \text{ đồng}$, **Công ty Đ** phải thanh toán cho ông **T** tiền lương còn thiếu là 348.333.333 đồng. Tại phiên tòa sơ thẩm, ông **T** không có yêu cầu về việc bồi thường do Công ty ban hành quyết định sa thải trái pháp luật do đó Hội đồng xét xử không xem xét giải quyết.

Về trợ cấp thôi việc: Ông **T** sinh ngày 26/3/1961, căn cứ điều 169 Bộ luật Lao động năm 2019 thì tuổi nghỉ hưu của ông **T** là 60 tuổi 03 tháng tức là ngày 27/6/2021. Ông **T** làm việc tại **Công ty Đ** theo hợp đồng lao động có thời hạn 24 tháng số 30/2007/HĐLD - PL ngày 17/3/2007, căn cứ Điều 140 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006 quy định: “Luật này có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2007; Riêng đối với bảo hiểm xã hội tự nguyện thì từ ngày 01/01/2008, đối với Bảo hiểm thất nghiệp thì từ ngày 01/01/2009”, như vậy được hưởng trợ cấp thôi việc theo Điều 46 Bộ luật Lao động năm 2019 từ năm 2007 đến 2009 mỗi năm là nửa tháng lương, tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là bình quân của 06 tháng liền kề trước khi người lao động thôi việc tức là 50.000.000 đồng.

Tại phiên tòa phúc thẩm đại diện ông **T** trình bày nếu trường hợp Hội đồng xét xử hủy quyết định số 78 và **số A**, thì ông **T** đồng ý nhận 5 tháng tiền lương là 250.000.000 đồng, ngoài ra không nhận bất cứ khoản tiền nào khác. Yêu cầu này có lợi cho bị đơn do đó Hội đồng xét xử ghi nhận. **Công ty Đ** chỉ phải thanh toán cho ông **T** số tiền lương còn thiếu là 250.000.000 đồng thay vì thanh toán số tiền 398.333.333 đồng.

Đối với tiền bảo hiểm xã hội, tại phiên tòa sơ thẩm cũng như tại phiên tòa phúc thẩm đại diện nguyên đơn và đại diện bị đơn đều thừa nhận **Công ty Đ** đã tham gia Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp cho ông **T** đến tháng 01/2020 với mức lương là 25.080.000 đồng. Đối với tiền bảo hiểm xã hội mặc dù tại sơ thẩm ông **T** không yêu cầu xem xét nhưng do Hội đồng xét xử nhận định **Công ty Đ** phải thanh toán tiền lương cho ông **T** từ tháng 02/2021 đến tháng 6/2021, vì vậy **Công ty Đ** và ông **T** cùng có trách nhiệm đóng tiền BHXH,

BHYT, BHTN cho ông **T** từ tháng 02/2021 đến tháng 6/2021 trên mức lương là 25.080.000 đồng.

Đối với yêu cầu bồi thường tổn thất về vật chất, tinh thần của nguyên đơn số tiền tương đương 02 tháng tiền lương thực lãnh: 55.036.302 x 02 tháng là 110.072.604 đồng, xét thấy ông **T** không chứng minh được bị tổn thất về vật chất, tinh thần sau khi **Công ty Đ** ban hành quyết định xử lý kỷ luật số 78 và 16 nên yêu cầu của nguyên đơn là không có cơ sở giải quyết, cấp sơ thẩm không chấp nhận là đúng.

[3.] Về án phí lao động:

[3.1] Về án phí lao động sơ thẩm: Áp dụng Điều 12 và 26 của Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý, và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án,

- Bị đơn phải chịu án phí dân sự sơ thẩm trên yêu cầu của nguyên đơn được Tòa án chấp nhận là: 250.000.000 đồng x 3% = 7.500.000 đồng.

- Nguyên đơn được miễn nộp tiền án phí theo quy định của pháp luật.

[3.2] Án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn được miễn nộp tiền án phí phúc thẩm theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 273, Điều 289, Điều 299, khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; Điều 42, Điều 48, Điều 90, Điều 123, Điều 124, Điều 125, Điều 126 và Điều 192 Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 357 và Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015; Điều 25 Luật Công đoàn năm 2012; Căn cứ Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014; Luật Thi hành án dân sự; 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;

Tuyên xử:

1. Đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn - ông **Nguyễn Anh T** yêu cầu hủy bỏ Quyết định số 41/2020/QĐPL ngày 30/6/2020 của **Công ty cổ phần Đ** về việc điều động nhân sự.

2. Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn – ông **Nguyễn Anh T**. Sửa một phần **Bản án sơ thẩm 01/2023/LĐ-ST ngày 17 tháng 5 năm 2023 của Tòa án nhân dân huyện Nhà Bè, Thành phố Hồ Chí Minh.**

2.1. Hủy Quyết định số 78/2020/QĐ-PL ngày 05/11/2020 về việc xử lý kỷ luật theo hình thức kỷ luật cách chức và Quyết định số 16/2021/QĐ-PL ngày 29/01/2021 của **Công ty Cổ phần Đ** về việc xử lý kỷ luật theo hình thức kỷ luật

sa thải đối với ông **Nguyễn Anh T**. Hợp đồng lao động số 75/2011/HĐLD-PL ngày 16/3/2011 chấm dứt vào ngày 27/6/2021.

2.2. Ghi nhận nguyên đơn ông **Nguyễn Anh T** đồng ý nhận tiền lương 5 tháng số tiền là 250.000.000 (hai trăm năm mươi triệu) đồng. Buộc **Công ty Cổ phần Đ** thanh toán cho ông **Nguyễn Anh T** 250.000.000 (hai trăm năm mươi triệu) đồng, thanh toán một lần ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

2.3. Buộc **Công ty Cổ phần Đ** và ông **Nguyễn Anh T** phải đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 2/2021 đến tháng 6/2021 cho ông **Nguyễn Anh T** theo quy định pháp luật về bảo hiểm, theo mức tiền lương là 25.080.000 (hai mươi lăm triệu, tám mươi nghìn) đồng/tháng.

Trường hợp **Công ty Cổ phần Đ** chậm thực hiện nghĩa vụ trả tiền cho ông **Nguyễn Anh T** thì còn phải 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 vượt quá mức lãi suất được quy định tại khoản 1 Điều 468 Bộ luật Dân sự năm 2015; Nếu không có thỏa thuận thì thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự.

3. Về án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm:

3.1. Án phí lao động sơ thẩm:

- Bị đơn **Công ty cổ phần Đ** phải chịu án phí số tiền là 7.500.000 (bảy triệu năm trăm nghìn) đồng.
- Nguyên đơn ông **Nguyễn Anh T** được miễn nộp tiền án phí.

3.2. Án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn ông **Nguyễn Anh T được miễn nộp tiền án phí.**

Trong trường hợp bản án được thi hành theo Điều 2 Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7 và 9 Luật Thi hành án dân sự; Thời hiệu yêu cầu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

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

Nơi nhận:

- 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 H.Nhà Bè;
- Chi cục Thi hành án dân sự H. Nhà Bè;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu: Vp, Hs.

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

Doãn Thị Kim Thúy

