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: 617/2023/LĐ-PT
Ngày: 29/5/2023
V/v Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng 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: Bà Phạm Thị Thanh Trúc

Các Thẩm phán: Ông Phan Nguyên Nguyên
Ông Nguyễn Tiến Dũng

- Thư ký phiên tòa: Ông Chu Minh Sang
Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa:
Bà Nguyễn Kim Sen - Kiểm sát viên.

Trong ngày 29 tháng 5 năm 2023, 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 26/2023/TLPT-LĐ ngày 23 tháng 3 năm 2023, về việc "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động".

Do Bản án lao động sơ thẩm số 01/2023/LĐ-ST ngày 12 tháng 01 năm 2023 của Tòa án nhân dân Quận 5, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 1813/2023/QĐ-PT ngày 24 tháng 4 năm 2023 và Quyết định hoãn phiên tòa số 5969/2023/QĐ-PT ngày 16 tháng 5 năm 2023 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* Ông Hoàng Đức L, sinh năm 1987 (có mặt).
Địa chỉ: 3 T, phường T, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.
Người đại diện theo ủy quyền: Ông Nguyễn Danh S, sinh năm 1992 (có mặt).
Địa chỉ: A Đường số A, phường H, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh.

2. *Bị đơn:* Công ty Cổ phần S1.
Trụ sở chính: 231 N, Phường D, Quận E, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Bà Đỗ Thị Mai A - Tổng Giám đốc.

Địa chỉ: B Đường C, Khu phố B, phường T, Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền:

- Ông Phùng Ngọc P, sinh năm 1988 (có mặt).
  Địa chỉ: C P, phường T, Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.
- Ông Phạm Ngọc Anh T, sinh năm 1982 (có mặt).
  Địa chỉ liên lạc: B N, Phường D, Quận E, Thành phố Hồ Chí Minh.
- Ông Trần Như Tuấn Q, sinh năm 1966 (có mặt).
  Địa chỉ: 1 T, Phường A, Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh.
- Ông Trần Lê Q1, sinh năm 1974 (có mặt).
  Địa chỉ: B Đường số B Khu dân cư F, ấp E, xã B, huyện B, Thành phố Hồ Chí Minh.
- Ông Nguyễn Hữu T1, sinh năm 1974 (có mặt).
  Địa chỉ: I T, Phường D, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.

3. Người làm chứng:

3.1 Bà Trần Thanh T2, sinh năm 1979 (có mặt).
Địa chỉ: B Lô B, Chung cư H, Phường A, Quận E, Thành phố Hồ Chí Minh.

3.2 Bà Trần Thị M, sinh năm 1981 (có mặt).
Địa chỉ: 3.08 Cao ốc A1, Khu phố E, phường A, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh.

3.3 Bà Đỗ Thị T3, sinh năm 1977 (có mặt).
Địa chỉ: 4 N, Phường D, Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh.

4. Người kháng cáo: Ông Hoàng Đức L - Nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện ngày 06/02/2020, đơn bổ sung yêu cầu khởi kiện các ngày 10/11/2020 và 16/12/2020, các ý kiến trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn ông Hoàng Đức L do ông Nguyễn Danh S là người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Ông Hoàng Đức L vào làm việc cho Công ty Cổ phần S1 (sau đây gọi tắt là Công ty) từ năm 2013 theo các hợp đồng lao động có thời hạn. Đến ngày 02/01/2018, ông L ký Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 40/HĐLĐ2018 với Công ty kể từ ngày 01/01/2018; địa điểm làm việc: Phòng Kế hoạch - Kinh doanh, số B N, Phường D, Quận E, Thành phố Hồ Chí Minh với chức danh chuyên môn: Chuyên viên thị trường; chức vụ: Nhân viên; mức lương chính hoặc tiền công: Tiền lương theo thời gian 3.577.500 đồng/tháng;

tiền lương theo hiệu quả công việc (năng suất): Theo quy định chi trả tiền lương, tiền thưởng hiện hành. Sau đó, hai bên có điều chỉnh lại một số nội dung của hợp đồng lao động nêu trên theo Phụ lục hợp đồng số 36/2019/PL, cụ thể nội dung thay đổi: Mức tiền lương cơ bản hàng tháng 6.480.000 đồng; mức lương nộp bảo hiểm xã hội hàng tháng: 6.480.000 đồng; hệ số lương năng suất theo quy chế nội bộ hiện hành: 1.8. Thời gian thực hiện việc điều chỉnh này là kể từ ngày 01/5/2019.

Sau khi Công ty thay đổi Tổng Giám đốc thì tháng 7/2019, Công ty có tổ chức cuộc họp với người lao động, gồm các nhân viên khối văn phòng (trừ Cửa hàng và K vận) để lấy ý kiến về việc điều động người lao động sang làm vị trí khác so với hợp đồng lao động với lý do ban đầu là thay đổi phương án sản xuất - kinh doanh. Ông L không đồng ý việc điều chuyển. Thông báo kết luận cuộc họp số 239 ngày 10/7/2019 ghi rõ không điều chuyển trường hợp của ông L nhưng sau hai ngày, vào ngày 12/7/2019 Công ty vẫn ban hành Quyết định điều chuyển số 244/QĐ-TCHC điều động ông L về công tác tại Phòng Quản lý in kể từ ngày 15/7/2019. Trong thời gian này, giữa ông L và Công ty có trao đổi (văn bản ngày 19/9/2019, đơn khiếu nại ngày 24/9/2019 của ông L) để làm rõ vấn đề trên nhưng theo ông L trình bày Công ty đã trả lời không thỏa đáng, không điều chuyển ông L trở lại vị trí công việc cũ sau 60 ngày bị điều chuyển. Đồng thời, Công ty đã không thực hiện việc chi trả phần tiền lương năng suất cuối kỳ cho ông L từ tháng 9/2019 đến tháng 12/2019, tháng 01/2020 và lương năng suất quý 3, quý 4 năm 2019 với lý do ông L không ký phụ lục hợp đồng mới. Công ty đã không thực hiện đúng thỏa thuận tại Hợp đồng lao động số 40/HĐLĐ2018, Phụ lục hợp đồng số 36/2019/PL đã ký kết.

Ông L vẫn thực hiện đầy đủ các yêu cầu học việc, phân công công việc tại phòng ban mới cũng như thực hiện đầy đủ nội quy tại Công ty. Công ty tiếp tục nhắc nhở ông L ký kết phụ lục hợp đồng lao động (nhắc nhở lần 4) ép buộc theo các điều khoản Công ty yêu cầu và có đề nghị ông L viết đơn xin nghỉ việc. Sau nhiều lần khiếu nại đến Công ty nhưng không được phía Công ty giải quyết thỏa đáng, ông L đã làm đơn yêu cầu hòa giải gửi đến Phòng L4 vào ngày 25/11/2019. Phòng L4 đã tiến hành hòa giải 2 lần nhưng kết quả không thành.

Sáng ngày 31/12/2019, bà Đỗ Thị Mai A - Tổng Giám đốc Công ty đã tổ chức cuộc họp để thông báo việc giải thể Phòng Quản lý in kể từ ngày 15/01/2020, sau đó ngày 10/02/2020 Công ty đã ban hành Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động số 25/TB-TCHC đối với ông Hoàng Đức L kể từ ngày 16/02/2020. Đồng thời, Công ty điều động ông L về phòng Kho vận tại

Quận I để làm việc trong thời gian chờ kết thúc hợp đồng lao động.

Trong thời gian xảy ra tranh chấp, Công ty liên tục cập nhật, thông báo và phát hành các văn bản về việc tranh chấp theo quan điểm phiến diện cho toàn thể người lao động trong Công ty trong khi sự việc chưa được làm rõ. Đồng thời ép buộc ông L phải rơi vào trường hợp mất việc làm khi ông L vừa có con vào tháng 01/2020.

Tại đơn khởi kiện ngày 06/02/2020, nguyên đơn yêu cầu bị đơn phải thực hiện đúng Bộ luật Lao động 2012, các Nghị định của Chính phủ và các yêu cầu khác như sau:

- Gửi thông báo xin lỗi công khai ông Hoàng Đức L trước toàn thể những người lao động khác trong Công ty. Đồng thời chuyển ông L về làm việc trở lại Phòng Kế hoạch – Kinh doanh của Công ty;

- Trả đầy đủ lương và các khoản thu nhập cho ông L trong quá trình diễn ra tranh chấp: L1 cuối kỳ tháng 9, 10, 11, 12 của năm 2019 và lương năng suất quý 3, quý 4 kèm lãi suất trả chậm cho ông L theo đúng hợp đồng lao động, phụ lục hợp đồng lao động đã ký, quy chế Công ty như những người lao động khác (trả lương năng suất theo chức danh Chuyên viên kinh doanh bắt đầu từ ngày 07/10/2019 - ngày kết thúc thời gian điều chuyển công tác). Tạm tính tổng cộng: 37.699.721 đồng;

- Bồi thường ít nhất 02 tháng tiền lương theo khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012: (6.480.000 đồng + 1.8 x 3.000.0000 đồng) x 2 = 23.760.000 đồng.

Tổng cộng số tiền ông Hoàng Đức L yêu cầu bồi thường theo đơn khởi kiện tạm tính đến ngày 06/02/2020 là: 61.459.721 đồng.

Ngày 10/11/2020, ông Hoàng Đức L yêu cầu khởi kiện bổ sung:

- Yêu cầu Công ty bồi thường tiền thưởng cuối năm, thưởng tháng 13, lương sản phẩm, thi đua năm 2019, năm 2020 (trung bình 50.000.000 đồng/năm) = 100.000.000 đồng;

- Bồi thường chi phí liên quan đến vụ khởi kiện: Chi phí thuê người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp 50.000.000 đồng + 10% số tiền bồi thường nguyên đơn được nhận, tạm tính = 83.826.970 đồng.

Ngày 16/12/2020, ông Hoàng Đức L nộp đơn khởi kiện bổ sung: Đề nghị truy cứu trách nhiệm hình sự đối với hành vi của Công ty Cổ phần S1 theo Điều 239 Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 162 Bộ luật Hình sự năm 2015.

Ngày 20/9/2022, ông Hoàng Đức L đã xác định toàn bộ yêu cầu khởi kiện yêu cầu bị đơn:

- Thu hồi Thông báo số 25/TB-TCHC ngày 10/02/2020 về việc chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty đối với ông Hoàng Đức L;

- Thông báo bằng văn bản về việc xin lỗi công khai ông L trước toàn thể người lao động trong Công ty;

- Giải quyết các quyền lợi cho ông L theo quy định tại Điều 42 Bộ luật lao động 2012 khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, bao gồm:

+ Buộc Công ty ban hành quyết định nhận ông L trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết với đúng chức danh chuyên viên kinh doanh;

+ Trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày ông L không được làm việc. Cụ thể số tiền yêu cầu:

Về tiền lương tính từ thời điểm ông L bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là ngày 15/02/2020 đến thời điểm xét xử sơ thẩm (tạm tính từ ngày 15/02/2020 đến tháng 10/2022): Tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc là 32,5 tháng - Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.

• Mức lương: 6.480.000 đồng + (1,8 x 4.000.000 đồng) = 13.680.000 đồng. Tổng: 13.680.000 x 32,5 tháng = 446.600.000 đồng.

• Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp (21,5%)/tháng: (6.480.000 đồng x 21,5%/tháng) = 1.393.200 đồng. Tổng cộng: 1.393.000 đồng x 32 tháng = 44.582.400 đồng.

• Phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác (theo Thỏa ước lao động tập thể, các quy chế của Công ty S1 thể hiện tại bảng thống kê thu nhập năm 2018, 2019), gồm:

Theo Thỏa ước lao động tập thể:

Trợ cấp xăng xe: 8 lít/tháng (Chi tiết quy định tại Quy chế nội bộ năm 2019). Tổng: 8 lít x 32 tháng x 23.215 đồng/lít = 5.943.040 đồng (Giá xăng ngày 19/9/2022: 23.215 đồng/lít);

Trợ cấp điện thoại gồm: Tiền hỗ trợ mua máy điện thoại: 1.000.000 đồng/năm; tiền cước điện thoại: 200.000 đồng /tháng. Tổng: (1.000.000 đồng/năm x 3 năm) + (200.000 đồng/tháng x 32 tháng) = 9.400.000 đồng;

Tiền cơm trưa: 730.000 đồng/tháng. Tổng: 730.000 đồng x 32,5 tháng = 23.725.000 đồng;

Tiền sinh nhật: 500.000 đồng. Tổng: 500.000 đồng x 3 năm = 1.500.000 đồng;

Tiền đồng phục: 5.000.000 đồng/năm. Tổng: 5.000.000 đồng x 3 năm = 15.000.000 đồng;

Tiền Ngày thành lập Đoàn thanh niên 26/3: 500.000 đồng. Tổng: 500.000 x 3 năm = 1.500.000 đồng;

Tiền ngày nghỉ phép (12 ngày/năm + 5 năm thâm niên: 1 ngày). Tổng: (13 x 2 + 7) x (26.178.167 đồng : 22 ngày) = 39.267.250 đồng;

Theo Thỏa ước lao động có quy định về các khoản bổ sung, thu nhập khác được thực hiện theo Quy chế chi trả tiền lương, tiền thưởng và Quy chế nội bộ Công ty hằng năm. Cụ thể:

Giỗ tổ H: 1.000.000 đồng. Tổng: 1.000.000 x 3 năm = 3.000.000 đồng;

Ngày lễ 30/4 và 1/5: 2.000.000 đồng. Tổng: 2.000.000 x 3 năm = 6.000.000 đồng;

Ngày lễ 2/9: 2.000.000 đồng. Tổng: 2.000.000 đồng x 3 năm = 6.000.000 đồng;

Ngày lễ 20/11: 2.000.000 đồng. Tổng: 2.000.000 đồng x 2 năm = 4.000.000 đồng;

Tết Dương lịch: 2.000.000 đồng. Tổng: 2.000.000 x 2 năm = 4.000.000 đồng;

Tết Nguyên đán: 5.000.000 đồng. Tổng: 5.000.000 đồng x 2 năm = 10.000.000 đồng;

Ngày thành lập Công ty: 2.000.000 đồng (ngày 22/4 hàng năm). Tổng: 2.000.000 đồng x 3 năm = 6.000.000 đồng;

Bảo hiểm tai nạn: 8.000.000 đồng x 70% = 5.600.000 đồng. Tổng: 5.600.000 đồng x 3 năm = 16.800.000 đồng;

L1 năng suất quý 1, 2, 3, 4 (từ quý 1/2020 đến quý 3/2022): 4.000.000 đồng x 1,8 x 1,5 = 10.800.000 đồng. Tổng: 10.800.000 đồng x 11 quý = 118.800.000 đồng;

Họp mỗi quý (từ quý 1/2020 đến quý 3/2022): 500.000 đồng. Tổng: 500.000 đồng x 11 quý = 5.500.000 đồng;

Xếp loại thi đua quý - loại B (tiên tiến): 1.500.000 đồng/quý. Tổng: 1.500.000 đồng x 11 quý = 16.500.000 đồng;

Xếp loại thi đua năm - loại B: 1.000.000 đồng. Tổng: 1.000.000 đồng x 2 năm = 2.000.000 đồng;

Lương sản phẩm (năm 2018: 50.000.000 đồng). Tổng: 50.000.000 đồng x 2 năm = 100.000.000 đồng (lấy mức lương của năm 2018 vì năm 2019 có tranh chấp);

L1 năng suất năm (2020, 2021): 4.000.000 đồng x 1.8 x 1,5 = 10.800.000 đồng. Tổng: 10.800.000 đồng x 2 năm = 21.600.000 đồng;

Bổ sung lương năng suất (2020, 2021): 20.820.000 đồng. Tổng 20.820.000 đồng x 2 năm = 41.640.000 đồng;

Tổng số tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế ông L yêu cầu Công ty phải trả cho những ngày ông L không được làm việc tạm tính từ ngày 15/02/2020 đến tháng 10/2022 là: 947.357.690 đồng.

+ Khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012 quy định nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: "…*Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động*". Đối với khoản này, ông L yêu cầu Công ty bồi thường 12 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động, vì ông cho rằng đây là mức bồi thường hợp lý cho nguồn thu nhập bị mất và tổn thất về tinh thần, chi phí, công sức mà ông đã bỏ ra khi theo đuổi vụ kiện, cụ thể ông yêu cầu số tiền: 26.178.167 đồng x 12 (tháng) = 314.138.004 đồng. Ông L lấy mức thu nhập trung bình của năm 2018 để làm căn cứ yêu cầu bồi thường vì năm 2019 có tranh chấp nên tổng thu nhập không đúng (tổng thu nhập 2018: 314.138.000 đồng; trung bình: 26.178.167 đồng/tháng).

- Bồi thường chi phí liên quan đến việc khởi kiện: Chi phí thuê người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp = 50.000.000 đồng + 10% số tiền bồi thường của nguyên đơn nhận được. Tạm tính đến tháng 10 năm 2022: 176.149.569 đồng.

- Buộc Công ty phải trả đầy đủ lương, thưởng đã trả thiếu cho ông L khi còn làm việc cộng với lãi suất chậm trả tính từ thời điểm chậm trả đến thời điểm xét xử sơ thẩm theo mức lãi suất quy định của pháp luật (cụ thể: Từ thời điểm bị điều chuyển (ngày 15/7/2019) đến ngày chấm dứt hợp đồng lao động (ngày 14/02/2020) mức lãi suất là 4.3%/năm; từ ngày 15/02/2020 đến tháng 9/2022

mức lãi suất là 3,1%/năm). Tạm tính tổng tiền lương, thưởng bị trả chậm, trả thiếu đến tháng 31/10/2022: 64.596.729 đồng (có bảng kê cụ thể theo nộp cho Tòa án). Lý do: Công ty đã điều chuyển ông L từ phòng Kế hoạch - Kinh doanh sang phòng Quản lý in trái pháp luật, không điều chuyển ông trở lại phòng Kế hoạch - Kinh doanh sau khi hết thời hạn điều chuyển tạm thời, chi trả lương không đúng, không đủ lương và giữ lương của ông L trong quá trình ông vẫn đang công tác, gây ảnh hưởng đến các khoản thu nhập chính đáng của ông L khi ở chức danh chuyên viên kinh doanh.

- Đề nghị truy cứu trách nhiệm hình sự đối với hành vi của Công ty theo Điều 239 - Bộ luật lao động năm 2012; Điều 162 Bộ luật hình sự năm 2015 (đã được sửa đổi, bổ sung năm 2017) - Tội buộc công chức, viên chức thôi việc hoặc sa thải người lao động trái pháp luật.

Ngoài ra, trong quá trình Tòa án giải quyết vụ án, ông L cung c chứng cứ về việc cho rằng theo Hợp đồng lao động không xác định số 40/HĐLĐ/2018 ngày 02/01/2018 và Phụ lục Hợp đồng lao động số 36/2019/PL thì mức đóng BHXH, BHYT, BHTN của ông L tại Công ty là 5.300.000 đồng (từ tháng 01/2018 đến tháng 4/2019) và điều chỉnh mức đóng bảo hiểm xã hội lên 6.480.000 đồng từ tháng 5/2019 trở đi. Nhưng khi ông L nhận sổ bảo hiểm xã hội thì thấy mức đóng tháng 5/2019 là 5.300.000 đồng và tháng 6/2019 là 4.680.000 đồng, ông yêu cầu Công ty S1 phải có nghĩa vụ đóng đủ số tiền bảo hiểm còn thiếu cho ông theo đúng Phụ lục hợp đồng lao động đã ký kết.

Tại văn bản số 441/SMN-TCHC ngày 23/11/2020, các ý kiến trong quá trình giải quyết vụ án, bị đơn Công ty cổ phần S1 do ông Phạm Ngọc Anh T, ông Phùng Ngọc P là người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Về việc xác lập quan hệ lao động giữa Công ty và ông Hoàng Đức L: Công ty là đơn vị thành viên của N được thành lập từ năm 2010. Ông Hoàng Đức L làm việc tại Công ty từ tháng 11/2013 với chức danh chuyên viên kinh doanh. Sau nhiều lần giao kết hợp đồng lao động có thời hạn, ngày 02/01/2018 hai bên ký Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 40/HĐLĐ2018 và Phụ lục Hợp đồng số 36/2019/PL với nội dung chủ yếu của Hợp đồng lao động và Phụ lục hợp đồng lao động như nguyên đơn đã trình bày.

Ngày 09/7/2019, Ban Tổng Giám đốc Công ty đã tổ chức cuộc họp với đại diện Ban chấp hành Công đoàn cơ sở Công ty, các tập thể và cá nhân người lao động có liên quan để thông báo chủ trương và lắng nghe ý kiến phát biểu về công tác nhân sự, sắp xếp, điều chuyển lao động tại các phòng chuyên môn và cửa hàng bán lẻ cho phù hợp với tình hình kinh doanh và thực tế tại doanh

nghiệp. Tại cuộc họp, những người lao động trong danh sách dự kiến điều động đều đồng ý với chủ trương của Công ty về việc điều chuyển công tác. Trên cơ sở ý kiến phát biểu biểu đồng thuận của người lao động, Tổng giám đốc Công ty đã ban hành Thông báo số 239/TB-TCHC ngày 10/7/2019 để thực hiện việc điều chuyển một số lao động sang các bộ phận, phòng ban như: Bà Trần Thị M - Phó Trưởng phòng khai thác - Thị trường điều chuyển về Phó Trưởng phòng Kế hoạch - Kinh doanh, bà Trần Thanh T2 - Phó Trưởng phòng Kế hoạch Kinh doanh điều chuyển về Phó Trưởng phòng khai thác - Thị trường, bà Nguyễn Thị Thu L2 - Chuyên viên Phòng Kế hoạch - Kinh doanh điều chuyển về Chuyên viên cửa hàng bán lẻ, ông Hoàng Đức L - Chuyên viên Phòng Kế hoạch - Kinh doanh điều chuyển về Chuyên viên Phòng Quản lý in hoặc cửa hàng bán lẻ, bà Đỗ Thị T3 - Chuyên viên Phòng Quản lý in điều chuyển về Chuyên viên Phòng Kế toán - Tài vụ. Các trường hợp bà Trần Thị M, bà Trần Thanh T2, bà Nguyễn Thị Thu L2, ngày thực hiện điều chuyển: 15/7/2019. Đối với ông Hoàng Đức L và bà Đỗ Thị T3, ngày thực hiện: Xem xét điều chuyển sau vào thời điểm thích hợp. Ngày 11/7/2019, Công ty đã ban hành các Quyết định số 241, 242 và 243/QĐ-TCHC để điều động bà M, bà L2 và bà T2 nhận nhiệm vụ mới kể từ ngày 15/7/2019.

Ngày 12/7/2019, Công ty đã ban hành Quyết định số 244/QĐ-TCHC về việc điều động ông Hoàng Đức L, chuyên viên Phòng Kế hoạch - Kinh doanh về công tác tại Phòng Quản lý in từ ngày 15/7/2019 theo nguyện vọng cá nhân của ông L phát biểu tại cuộc họp ngày 09/7/2019 nêu trên (chủ trương ban đầu của Ban Tổng Giám đốc là điều chuyển ông L về công tác tại cửa hàng bán lẻ để tiếp tục công việc kinh doanh). Thời gian bàn giao công việc cũ để nhận công việc mới của ông L phải hoàn thành trước ngày 01/8/2019. Ngày 18/7/2019, giữa ông L và Phòng Kế hoạch - Kinh doanh lập biên bản bàn giao công việc theo các nội dung công việc ông L đang thực hiện tại Phòng Kế hoạch - Kinh doanh. Tuy nhiên, đến giữa tháng 8/2019, ông L mới thực tế thực hiện xong công tác bàn giao cũ để nhận công việc mới theo Quyết định điều động số 244/QĐ-TCHC.

Ngày 27/8/2019, Phòng Tổ chức - Hành chính Công ty có mời ông L làm việc nhằm gửi Phụ lục hợp đồng lao động thực hiện công việc mới tại Phòng Quản lý in theo Quyết định số 244/QĐ-TCHC để ông L xem xét và có ý kiến. Phụ lục Hợp đồng lao động mới điều chỉnh chức danh, công việc thực hiện và hệ số lương năng suất phù hợp với công việc mới kể từ ngày 01/9/2019. Tuy nhiên, kể từ ngày 27/8/2019 đến khi nghỉ việc, ông L đã không đồng ý thực hiện việc ký kết Phụ lục hợp đồng.

Ngày 18/9/2019, Công ty có Thông báo số 337/TB- TCHC gửi ông L để nhắc nhở người lao động ký kết Phụ lục hợp đồng lao động (nhắc nhở lần 3) để làm cơ sở tạm ứng tiền lương năng suất hàng tháng, thời hạn hoàn thành trước ngày 20/9/2019 nhưng ông L đã không thực hiện việc ký kết Phụ lục như thông báo nhắc nhở. Ông L đã không chấp hành việc sắp xếp công việc của Công ty, mặc dù Công ty đã thực hiện việc điều chuyển ông L về Phòng Quản lý in đúng như nguyện vọng của ông L phát biểu tại cuộc họp ngày 09/7/2019.

Về quá trình khiếu nại và giải quyết khiếu nại việc điều chuyển của ông Hoàng Đức L: Ngày 19/9/2019, ông L có văn bản gửi Công ty để phản ánh chưa chấp nhận việc Công ty S2 bố trí công việc của ông L theo Quyết định số 244/QĐ-TCHC ngày 12/7/2019, đề nghị được trở lại Phòng Kế hoạch - Kinh doanh làm việc từ ngày 07/10/2019 và không đồng ý ký Phụ lục hợp đồng theo công việc mới tại Phòng Quản lý in. Việc làm này của ông L đã vi phạm nghĩa vụ của người lao động và làm ảnh hưởng đến quyền lợi của người sử dụng lao động được quy định tại Điều 3, Điều 4 của Hợp đồng lao động số 40/HĐLĐ2018 đã ký kết ngày 02/01/2018 giữa Công ty và ông L, đồng thời trái ngược với những điều ông L đã phát biểu đề xuất nguyện vọng cá nhân được làm việc tại Phòng Quản lý in tại cuộc họp ngày 09/7/2019.

Ngày 20/9/2019, Tổng Giám đốc Công ty đã tổ chức cuộc họp đối thoại với người lao động có sự tham gia của đại diện Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở và ông L để xem xét, giải quyết các đề nghị của ông L nêu tại Văn bản gửi Công ty ngày 19/9/2019 nêu trên. Tại cuộc họp, Tổng Giám đốc Công ty đã trao đổi, giải thích rõ các nội dung và có thông báo kết luận (Thông báo số 34/TB-TCHC) để trả lời các kiến nghị của ông L như sau: 1) Công ty đã và đang thực hiện đầy đủ nghĩa vụ đối với người lao động cũng như thực hiện đúng các quy định của pháp luật hiện hành và các quy định nội bộ của Công ty đã được đăng ký đầy đủ với cơ quan quản lý Nhà nước; 2) Lãnh đạo Công ty sẽ tổ chức họp để lấy ý kiến của Phòng Kế hoạch - Kinh doanh về nguyện vọng của ông L trở lại Phòng Kế hoạch - Kinh doanh làm việc để khẳng định doanh nghiệp luôn tôn trọng, không ép buộc người lao động và thực hiện đầy đủ quy chế dân chủ tại nơi làm việc (kết quả cuộc họp lấy ý kiến của Phòng Kế hoạch - Kinh doanh tổ chức vào ngày 23/9/2019 đều không đồng ý để ông L trở lại Phòng Kế hoạch - Kinh doanh làm việc); 3) Công ty không đồng ý tăng hệ số lương theo hiệu quả công việc và năng suất lao động như đề nghị của ông L, người lao động làm công việc gì hưởng hệ số lương năng suất theo công việc đó, đã được quy định tại Quy chế chi trả tiền lương của doanh nghiệp, đây không phải là thỏa thuận bắt buộc theo quy định của pháp luật như mức tiền lương theo quy định của Bộ

luật lao động là mức tiền lương cơ bản theo thời gian đã được thể hiện rất cụ thể trong hợp đồng lao động.

Ngày 24/9/2019, ông L có đơn khiếu nại gửi Công ty để khiếu nại về Quyết định điều chuyển số 244/QĐ-TCHC ngày 12/7/2019 và Quyết định phê bình nghiêm khắc số 327/QĐ-TCHC ngày 13/9/2019.

Ngày 27/9/2019, Tổng Giám đốc Công ty đã tổ chức cuộc họp đối thoại với người lao động có sự tham gia của đại diện Ban chấp hành Công đoàn cơ sở và ông L để xem xét các khiếu nại của ông L nêu tại đơn khiếu nại ngày 24/9/2019. Tại cuộc họp, Ban Tổng Giám đốc Công ty đã trao đổi, giải thích rõ các nội dung và có Công văn số 349/SMN-TCHC gửi ông L để trả lời các kiến nghị của ông L nêu tại đơn khiếu nại ngày 24/9/2019, gồm những nội dung cơ bản sau: 1) Đề nghị ông L khẩn trương ký Phụ lục hợp đồng (nhắc nhở lần thứ 4) để Công ty có cơ sở tạm ứng tiền lương năng suất theo hiệu quả công việc của người lao động từ tháng 9/2019; 2) Việc điều chuyển người lao động tại Quyết định điều chuyển số 244/QĐ-TCHC ngày 12/7/2019 là được Công ty thực hiện trên cơ sở nguyện vọng của ông L phát biểu tại cuộc họp ngày 09/7/2019; 3) Khẳng định Công ty có đầy đủ cơ sở để ban hành Quyết định phê bình nghiêm khắc số 327/QĐ-TCHC ngày 13/9/2019 và không đồng ý hủy bỏ văn bản này…

Mặt khác, trong quá trình thực hiện công việc với tư cách là nhân viên Phòng Kế hoạch - Kinh doanh, ông L đã tự ý làm sai nguyên tắc và gian dối trong công việc, không báo cáo lãnh đạo xin ý kiến chỉ đạo khi có vấn đề phát sinh, vướng mắc (tự ý xuất hóa đơn khống cho đối tác (Doanh nghiệp tư nhân O) không có ký kết hợp đồng, giao dịch mua bán hàng hóa với Công ty – như đã trình bày tại các văn bản nộp cho Tòa án. Do đó, Công ty không chuyển ông L trở lại làm việc tại Phòng Kế hoạch - Kinh doanh của Công ty theo yêu cầu của ông L.

Về việc chấm dứt Hợp đồng lao động đối với ông Hoàng Đức L do doanh nghiệp thay đổi cơ cấu tổ chức: Năm 2019, Hội đồng Thành viên Công ty mẹ là N đã chủ trương điều chuyển công tác in sách giáo khoa từ Công ty về Nhà D tại Thành phố Hồ Chí Minh thực hiện và N đã có Công văn số 1339/NXBGDVN-TCNS ngày 23/9/2019 để thông báo thực hiện việc điều động 03 (ba) người lao động đang công tác tại Công ty S1 về công tác tại Phòng Kế hoạch in – phát hành thuộc Nhà D tại Thành phố Hồ Chí Minh gồm: 1) Ông Vũ Bùi B, Trưởng phòng Khai thác - Thị trường; 2) Ông Hồ Anh T4 - Trưởng phòng Quản lý in; 3) Bà Đỗ Thị T3 - chuyên viên Phòng Quản lý in. Kể từ ngày 01/10/2019, khối lượng công việc của Phòng Quản lý in chỉ còn khoảng 10% so với trước khi N

thực hiện điều chuyển công tác in sách giáo khoa từ Công ty về Nhà D tại Thành phố Hồ Chí Minh thực hiện.

Nhằm thực hiện hiệu quả trong việc sử dụng 04 (bốn) người lao động còn lại của Phòng Quản lý in khi khối lượng công việc tại doanh nghiệp bị giảm sút do thay đổi cơ cấu tổ chức, Ban Tổng Giám đốc và Hội đồng Quản trị Công ty đã nghiên cứu các phương án để sắp xếp công việc tại doanh nghiệp cho phù hợp. Ngày 24/9/2019, Hội đồng Quản trị đã quyết nghị giải thể Phòng Quản lý in và giao Ban Tổng Giám đốc thực hiện sắp xếp 04 người lao động của Phòng Quản lý in theo phương án đã xây dựng, đúng quy định của pháp luật (Nghị quyết số 11/NQ-HĐQT).

Ngày 27/12/2019, Ban Tổng Giám đốc Công ty đã xây dựng phương án sắp xếp lại lao động của Phòng Quản lý in do thay đổi cơ cấu tổ chức (Phương án số 457/SMN-TCHC) theo quy định của Bộ luật lao động, gửi Ban chấp hành Công đoàn cơ sở Công ty xem xét lấy ý kiến: 1) Người lao động tiếp tục sử dụng: không; 2) Người lao động đưa đi đào tạo để tiếp tục sử dụng: không; 3) Người lao động nghỉ hưu: 02 người; 4) Người lao động được chuyển làm việc không trọn thời gian: không; 5) Người lao động thuộc diện chấm dứt hợp đồng lao động (hoặc chuyển công tác): 02 người. Trong số 02 người lao động thuộc diện chấm dứt hợp đồng lao động (hoặc chuyển công tác) gồm có ông Hoàng Đức L (hợp đồng không xác định thời hạn) và ông Đặng Duy T5 (hợp đồng lao động có thời hạn 12 tháng, từ ngày 16/4/2019 đến ngày 15/4/2020). Trước đó ngày 18/12/2019, ông L và ông T5 đã có đơn xin chuyển công tác về Nhà D tại Thành phố Hồ Chí Minh làm việc tại Phòng Kế hoạch in - phát hành theo Công văn số 507/TB-NXBGDHCM ngày 17/12/2019 về việc đề xuất điều chuyển nhân sự và Công ty đã đồng ý cho người lao động được điều chuyển công tác và có văn bản giới thiệu ông L và ông T5 để Nhà D tại Thành phố Hồ Chí Minh xem xét tiếp nhận (Công văn số 437/SMN-TCHC ngày 19/12/2019). Sau đó, Nhà D tại Thành phố Hồ Chí Minh đã xem xét và đồng ý tiếp nhận ông T5 về công tác tại Phòng Kế hoạch in - phát hành thuộc Nhà D tại Thành phố Hồ Chí Minh. Khi thực hiện phương án sắp xếp lao động Phòng Quản lý in thì Công ty chỉ thực hiện việc chấm dứt Hợp đồng lao động duy nhất 01 (một) người lao động là ông Hoàng Đức L nên Công ty đã không thực hiện thủ tục thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.

Về trình tự, thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động với ông Hoàng Đức L: Công ty đã tuân thủ đầy đủ quy định tại Điều 44, Điều 46, Điều 48, Điều 49 Bộ luật lao động. Cụ thể: Ngày 31/12/2019, Ban Tổng Giám đốc Công ty đã tổ chức

họp với đại diện tổ chức Công đoàn cơ sở và người lao động tại Phòng Quản lý in để thông báo chủ trương của Hội đồng Quản trị về việc giải thể Phòng Quản lý in và phương án sắp xếp lại lao động. Kết thúc cuộc họp, Công ty đã ban hành Thông báo số 460/TB-TCHC về việc giải thể Phòng Quản lý in và phương án sử dụng lao động do thay đổi cơ cấu từ ngày 15/01/2020. Ngày 10/01/2020, Tổng Giám đốc Công ty đã ký Quyết định số 11/QĐ-TCHC để điều động ông L về công tác tại Phòng Kho vận kể từ ngày 15/01/2020 khi Công ty thực hiện giải thể Phòng Quản lý in theo Quyết định của Hội đồng Quản trị Công ty (Quyết định số 460/QĐ- HĐQT ngày 31/12/2019).

Ngày 10/02/2020, Công ty B2 Thông báo số 25/TB-TCHC về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông Hoàng Đức L kể từ ngày 16/02/2020, sau 45 ngày đã thông báo cho người lao động biết đối với trường hợp ông L là hợp đồng không xác định thời hạn (Thông báo số 460/TB-TCHC ngày 31/12/2019).

Từ ngày 16/7/2019 đến khi chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 16/02/2020, hàng tháng Công ty vẫn đang chi trả lương cơ bản theo thời gian làm việc và nộp bảo hiểm xã hội cho ông L đầy đủ với số tiền 6.480.000 đồng/tháng đúng với hợp đồng lao động đã ký (cao hơn mức tiền lương tối thiểu vùng hàng tháng theo quy định của pháp luật hiện hành đối với người lao động đã qua đào tạo là 4.473.000 đồng), thực hiện chi trả đầy đủ các chế độ, quyền lợi cho người lao động theo hợp đồng lao động và phụ lục hợp đồng lao động đã ký. Khi làm thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông L, Công ty đã thực hiện việc chi trả tiền lương năng suất tháng 1, 2/2020, truy lãnh lương năng suất từ tháng 9/2019 đến tháng 12/2019 cho ông L theo phiếu chi ngày 10/02/2020. Ông L đã ký nhận tiền đầy đủ. Về chi trả trợ cấp thôi việc, mất việc làm: Do ông L đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp liên tục từ khi được Công ty ký hợp đồng lao động chính thức từ tháng 11/2013 đến nay nên Công ty không chi trả tiền trợ cấp thôi việc, mất việc làm cho ông L theo quy định tại Điều 48, 49 Bộ luật lao động. Sau khi chấm dứt hợp đồng lao động, Công ty đã thực hiện chốt sổ bảo hiểm xã hội đến hết ngày 29/02/2020 và trả sổ bảo hiểm xã hội kèm theo tờ rơi bảo hiểm đầy đủ cho ông L vào ngày 06/3/2020.

Từ các lập luận nêu trên, bị đơn đề nghị Tòa án bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Về yêu cầu đề nghị truy cứu trách nhiệm hình sự Công ty S1 theo Điều 239 Bộ luật lao động, Điều 162 - Bộ luật hình sự năm 2015 thì Tòa án không có thẩm quyền giải quyết yêu cầu này nên Công ty đề nghị Tòa án đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu này.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 01/2023/LĐ-ST ngày 12 tháng 01 năm 2023 của Tòa án nhân dân Quận 5, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định: Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Hoàng Đức L đối với Công ty cổ phần S1 về việc bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Cụ thể như sau:

Thứ nhất, buộc Công ty cổ phần S1 phải thu hồi Thông báo số 25/TB-TCHC ngày 10/02/2020 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Hoàng Đức L;

Thứ hai, buộc Công ty cổ phần S1 phải thông báo bằng văn bản về việc xin lỗi công khai ông Hoàng Đức L trước toàn thể người lao động trong Công ty cổ phần S1;

Thứ ba, buộc Công ty cổ phần S1 phải thực hiện nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động. Cụ thể:

+ Buộc Công ty cổ phần S1 ban hành quyết định nhận ông L trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết với đúng chức danh chuyên viên kinh doanh;

+ Trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày ông L không được làm việc (nguyên đơn tính từ ngày 16/02/2020 đến ngày 31/12/2022) cộng với 12 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động, gồm:

Bồi thường 12 tiền lương theo hợp đồng lao động, số tiền: 314.138.004 đồng;

Tiền lương (lương cơ bản + lương năng suất): 477.360.000 đồng;

Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp: 50.000.400 đồng;

T6 xăng xe: 6.489.920 đồng (giá xăng: 23.860 đồng/lít, 8 lít/tháng);

T6 hỗ trợ mua máy điện thoại: 3.000.000 đồng (1 triệu/năm, tổng cộng 3 năm 2020, 2021, 2022);

Tiền cước điện thoại: 6.800.000 đồng/tháng (200.000 đồng/tháng; 34 tháng);

T6 cơm trưa: 24.820.000 đồng (730.000 đồng/tháng; 34.5 tháng);

Tiền đồng phục: 15.000.000 đồng (5 triệu đồng/năm; 3 năm 2020, 2021, 2022);

Tiền sinh nhật: 1.500.000 đồng (500.000 đồng/năm; 3 năm 2020, 2021, 2022);

Ngày thành lập Đoàn 26/3: 1.500.000 đồng (500.000 đồng/năm; 3 năm 2020, 2021, 2022);

Ngày nghỉ phép năm quy ra lương: 42.837.001 (13 ngày/năm, tổng 3 năm: 26 ngày, 22 ngày công/tháng);

Giỗ tổ H: 3.000.000 (1.000.000 đồng/năm; 3 năm 2020, 2021, 2022);

Lễ 30/4 và 1/5: 6.000.000 đồng (2.000.000 đồng/năm; 3 năm 2020, 2021, 2022);

Lễ 2/9: 6.000.000 đồng (2.000.000 đồng/năm; 3 năm 2020, 2021, 2022);

Lễ 20/11: 6.000.000 đồng (2.000.000 đồng/năm; 3 năm 2020, 2021, 2022);

Tết Dương lịch: 6.000.000 đồng (2.000.000 đồng/năm; 3 năm 2020, 2021, 2022);

Tết Nguyên đán: 10.000.000 đồng (5.000.000 đồng/năm; 2 năm 2020, 2021);

Thành lập Công ty B3: 6.000.000 đồng (2.000.000 đồng/năm; 3 năm 2020, 2021, 2022);

Bảo hiểm tai nạn: 16.800.000 đồng (mức nhân viên; 8 triệu đồng/năm, hưởng 70% khi tham gia);

L1 năng suất quý 1, 2, 3, 4: 129.600.000 đồng (Từ quý 1/2020 đến quý 4/2022: 12 quý);

Họp mỗi quý: 6.000.000 đồng (500.000 đồng/buổi. Từ quý 1/2020 đến quý 4/2022: 12 quý);

Xếp loại thi đua: 18.000.000 đồng (Tự xét loại B – tiên tiến 1.500.000 đồng);

Xếp loại thi đua năm: 3.000.000 đồng;

Lương sản phẩm: 150.000.000 đồng (lấy của năm 2018: 50.000.000 đồng, 3 năm: 2019, 2020, 2021);

L1 năng suất năm: 32.400.000 đồng (3 năm, 2019, 2020, 2021);

Bổ sung lương năng suất: 62.460.000 đồng (3 năm, 2019, 2020, 2021);

Tổng cộng các khoản tiền yêu cầu Công ty S1 phải bồi thường là: 1.404.705.325 đồng.

Thứ tư, buộc Công ty cổ phần S1 phải trả tiền lương, thưởng trả thiếu, trả chậm khi ông Hoàng Đức L còn làm việc cộng với lãi suất chậm trả tính từ thời điểm chậm trả đến thời điểm xét xử sơ thẩm theo mức lãi suất quy định của pháp luật (lãi suất tiết kiệm kỳ hạn 1 tháng của Ngân hàng T7 - Ngân hàng Thương mại Cổ phần N1; từ thời điểm bị điều chuyển trái pháp luật (ngày 15/7/2019) đến ngày chấm dứt hợp đồng lao động (ngày 16/02/2020) lãi suất là 4.3%/năm; từ tháng 02/2020 đến tháng 10/2022 lãi suất là 3.1%/năm, tháng 10 đến tháng 01/2023 lãi suất là 4.9%/năm). Tạm tính tổng tiền lương, thưởng bị trả thiếu, trả chậm là 68.353.764 đồng.

Thứ năm, buộc Công ty cổ phần S1 phải trả tiền bồi thường chi phí liên quan đến việc khởi kiện: 50.000.000 đồng + 10% số tiền bồi thường mà nguyên đơn được nhận (10% x (1.404.705.325 đồng + 68.353.764 đồng).

- Đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu của ông Hoàng Đức L về việc đề nghị truy cứu trách nhiệm hình sự đối với hành vi của Công ty cổ phần S1 theo Điều 239 - Bộ luật lao động năm 2012; Điều 162 Bộ luật hình sự năm 2015 (đã được sửa đổi, bổ sung năm 2017) - Tội buộc công chức, viên chức thôi việc hoặc sa thải người lao động trái pháp luật.

Ngày 12/01/2023, nguyên đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm hủy toàn bộ bản án sơ thẩm.

Ngày 03/3/2023, nguyên đơn nộp Đơn kháng cáo bổ sung đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm hủy toàn bộ bản án sơ thẩm, tiến hành xét xử, tuyên án theo các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn; đồng thời kiến nghị làm rõ sai phạm của bị đơn trong thời gian nguyên đơn làm việc.

Tại phiên tòa phúc thẩm, Hội đồng xét xử đã động viên các đương sự hòa giải nhưng không thành. Nguyên đơn đề nghị Hội đồng xét xử sửa bản án lao động sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn; bị đơn không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn, đề nghị giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm.

Kiểm sát viên - Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến về việc tuân thủ pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm:

Về tố tụng: Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh thụ lý vụ án đúng thẩm quyền. Thẩm phán đã chấp hành đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng

dân sự trong quá trình giải quyết vụ án. Tại phiên tòa, Hội đồng xét xử, Thư ký Tòa án thực hiện đúng trình tự, thủ tục xét xử phúc thẩm theo quy định tại các Điều 51, 64, 294, 297, 298, 301, 303, 304, 305 của Bộ luật Tố tụng dân sự; người tham gia tố tụng đã thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ tố tụng theo quy định tại các Điều 70, 71, 72, 73, 234 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

Về nội dung vụ án: Căn cứ những tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án và lời trình bày của các đương sự, kết quả tranh luận tại phiên tòa; xét thấy không có cơ sở chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn. Căn cứ khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự, Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 01/2023/LĐST ngày 12/01/2023 của Tòa án nhân dân Quận 5, Thành phố Hồ Chí Minh.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa, kết quả tranh tụng tại phiên tòa và kết luận của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về việc chấp hành pháp luật tố tụng và nội dung của vụ án, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về thủ tục tố tụng:

[1.1] Đơn kháng cáo của nguyên đơn thực hiện trong thời hạn luật định nên được Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận.

[1.2] Việc xác định thẩm quyền, quan hệ pháp luật tranh chấp của Tòa án cấp sơ thẩm phù hợp với quy định tại khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 nên được chấp nhận.

[2] Về quan hệ lao động giữa nguyên đơn và bị đơn: Xét các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án và sự xác nhận của các đương sự, có cơ sở xác định ông Hoàng Đức L vào làm việc tại Công ty từ tháng 11/2013. Đến ngày 02/01/2018, hai bên ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 40/HĐLĐ2018 kể từ ngày 01/01/2018 với chức danh chuyên môn: Chuyên viên thị trường; chức vụ: Nhân viên; mức lương chính hoặc tiền công: Tiền lương theo thời gian 3.577.500 đồng/tháng; tiền lương theo hiệu quả công việc (năng suất): Theo quy định chi trả tiền lương, tiền thưởng hiện hành. Sau đó, hai bên có điều chỉnh lại một số nội dung của hợp đồng lao động nêu trên theo Phụ lục hợp đồng số 36/2019/PL, áp dụng kể từ ngày 01/5/2019, mức tiền lương cơ bản hàng tháng 6.480.000 đồng; mức lương nộp bảo hiểm xã hội hàng tháng

6.480.000 đồng; hệ số lương năng suất theo quy chế nội bộ hiện hành là 1.8. Nguyên đơn xác định: Từ ngày 16/02/2020, nguyên đơn không vào làm việc tại Công ty.

[3] Xét kháng cáo của nguyên đơn:

[3.1] Xét yêu cầu thu hồi Thông báo số 25/TB-TCHC ngày 10/02/2020 về việc chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty với ông Hoàng Đức L:

[3.1.1] Ngày 09/7/2019, Ban Tổng Giám đốc Công ty đã tổ chức cuộc họp có sự tham gia của đại diện Ban chấp hành Công đoàn cơ sở Công ty, các tập thể và cá nhân người lao động có liên quan để thông báo chủ trương và lắng nghe ý kiến phát biểu về công tác nhân sự, sắp xếp, điều chuyển lao động tại các phòng chuyên môn và cửa hàng bán lẻ cho phù hợp với tình hình kinh doanh và thực tế của Công ty. Tuy nhiên, nguyên đơn không thừa nhận những nội dung nguyên đơn đã phát biểu tại cuộc họp được thể hiện tại Biên bản cuộc họp ngày 09/7/2019 và Thông báo kết luận cuộc họp số 239/TB-TCHC ngày 10/7/2019 (sau đây gọi tắt là Thông báo 239).

[3.1.2] Căn cứ các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án và trình bày của các đương sự, những người làm chứng bà Trần Thị M, bà Trần Thanh T2, bà Đỗ Thị T3 tại phiên tòa sơ thẩm, phúc thẩm, có cơ sở xác định Thông báo số 239 đã phản ánh đúng, đầy đủ diễn biến cuộc họp ngày 09/7/2019. Những người có tên trong danh sách điều chuyển và những người tham gia cuộc họp ngày 09/7/2019 không bị ép buộc phát biểu ý kiến, tự nguyện nêu quan điểm cá nhân về bộ phận làm việc mới khi có chính sách điều chuyển công tác. Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn xác nhận ngày 11/7/2019, nguyên đơn đã nhận được Thông báo số 239/TB-TCHC ngày 10/7/2019 và nguyên đơn không có ý kiến phản đối nội dung của thông báo nêu trên.

[3.1.3] Căn cứ Thông báo số 239, Công ty đã ban hành Quyết định số 244/QĐ-TCHC ngày 12/7/2019 điều động ông Hoàng Đức L, chuyên viên Phòng Kế hoạch - Kinh doanh, về công tác tại Phòng Quản lý in kể từ ngày 15/7/2019 *(sau đây gọi tắt là Quyết định 244)*. Căn cứ Vi bằng số 133/2023/VB-TPLMN ngày 26/5/2023 và sự xác nhận của nguyên đơn tại phiên tòa phúc thẩm, có cơ sở xác định ngày 12/7/2019 nguyên đơn đã nhận được Quyết định 244 nhưng không có ý kiến phản đối nội dung quyết định nêu trên. Ngày 18/7/2019, nguyên đơn đã tiến hành bàn giao công việc, tiếp nhận công việc mới và chấp nhận sự phân công công việc tại Phòng Quản lý in, đã tham gia khóa học về công tác in sách giáo khoa tại Công ty cổ phần I tại Thành phố Hồ Chí Minh từ ngày 16/9/2019 đến ngày 04/10/2019. Do đó, có cơ sở xác định trước

khi điều chuyển công tác, Công ty đã tìm hiểu nguyện vọng của ông L và hai bên đã có sự thỏa thuận vị trí công việc mới. Nguyên đơn cho rằng bị đơn đã ép buộc nguyên đơn điều chuyển công tác là không có căn cứ. Khi điều động công tác, Công ty đã đảm bảo quyền lợi của ông L phù hợp quy định tại khoản 3 Điều 31 Bộ luật Lao động năm 2012. Sau khi điều chuyển, Công ty đã nhiều lần đề nghị ông L ký phụ lục hợp đồng làm cơ sở tạm ứng lương năng suất hàng tháng nhưng ông L không đồng ý, là đã vi phạm thỏa thuận được nêu tại Điều 3 của Hợp đồng lao động số 40/HĐLĐ2018.

[3.1.4] Nguyên đơn cho rằng bị đơn đã vi phạm khoản 5 Điều 4 Luật Công đoàn năm 2012 khi điều chuyển công tác đối với ông L. Hội đồng xét xử xét thấy: Tại thời điểm điều chuyển công tác, ông L là Tổ trưởng Tổ công đoàn Phòng Kế hoạch - Kinh doanh. Tuy nhiên, cuộc họp ngày 09/7/2019 có sự tham gia của đại diện Ban chấp hành Công đoàn cơ sở, tại thời điểm họp và nhận Quyết định điều động, nguyên đơn không có ý kiến phản đối hay không đồng tình việc điều động, đã bàn giao công việc và chấp hành sự phân công công việc của bị đơn, vị trí công việc mới được điều chuyển trên cơ sở nguyện vọng của nguyên đơn. Do đó, Công ty không vi phạm quy định tại khoản 7 Điều 192 Bộ luật Lao động về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với tổ chức công đoàn nên ông L có nghĩa vụ "chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động, tuân theo sự điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động" theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 5 Bộ luật Lao động năm 2012. Trong vụ án này, nguyên đơn không yêu cầu Tòa án giải quyết Quyết định số 244/QĐ-TCHC ngày 12/7/2019.

[3.1.5] Nguyên đơn cho rằng bị đơn đã thực hiện không đúng quy định Điều 46 của Bộ luật Lao động năm 2012 về kinh phí để thực hiện thay đổi cơ cấu tổ chức, Công ty đã làm mất việc làm của 02 người lao động nên phải gửi phương án sử dụng lao động lên cơ quan quản lý lao động cấp tỉnh trước 30 ngày mới được chấm dứt hợp đồng lao động. Hội đồng xét xử xét thấy: Từ ngày 01/10/2019, N điều chuyển công tác in sách giáo khoa từ Công ty Cổ phần S1 về Nhà D tại Thành phố Hồ Chí Minh và N đã có Công văn số 1339/NXBGDVN-TCNS ngày 23/9/2019 thông báo thực hiện việc điều động 03 (ba) người lao động đang công tác tại Công ty cổ phần S1 về công tác tại Phòng Kế hoạch in – phát hành thuộc Nhà D tại Thành phố Hồ Chí Minh. Thực hiện Nghị quyết số 11/NQ- HĐQT ngày 24/9/2019 của Hội đồng quản trị, ngày 27/12/2019, Ban Tổng Giám đốc Công ty cổ phần S1 đã xây dựng phương án 457/SMN-TCHC sắp xếp lại lao động của Phòng Quản lý in do thay đổi cơ cấu gửi Ban chấp hành Công đoàn cơ sở Công ty xem xét lấy ý kiến. Ngày 30/12/2019, Ban chấp hành Công đoàn cơ sở đã họp và thống nhất 100% với Phương án sử dụng lao động

do thay đổi cơ cấu tổ chức của Công ty. Ngày 31/12/2019, B1 Tổng Giám đốc Công ty tổ chức họp với đại diện tổ chức Công đoàn cơ sở và người lao động tại Phòng Quản lý in để thông báo chủ trương của Hội đồng quản trị về việc giải thể Phòng Quản lý in và phương án sắp xếp lại lao động. Kết thúc cuộc họp, Công ty đã ban hành Thông báo số 460/TB-TCHC về việc giải thể Phòng Quản lý in và phương án sử dụng lao động do thay đổi cơ cấu tổ chức từ ngày 15/01/2020. Ngày 10/01/2020, Tổng Giám đốc Công ty đã ký Quyết định số 11/QĐ-TCHC để điều động ông L về công tác tại Phòng Kho vận kể từ ngày 15/01/2020 cho đến khi Công ty thực hiện giải thể Phòng Quản lý in theo Quyết định số 460A/QĐ- HĐQT ngày 31/12/2019 của Hội đồng quản trị Công ty về việc giải thể Phòng Quản lý in. Như vậy, có cơ sở để Hội đồng xét xử xác định Công ty đã tuân thủ đúng quy định tại các Điều 44, 46 Bộ luật Lao động năm 2012 trong trường hợp thay đổi cơ cấu.

[3.1.6] Căn cứ Công văn số 507/TB-NXBGDHCM ngày 17/12/2019 của Công ty; đơn xin chuyển công tác ngày 18/12/2019 của ông L về Nhà D tại Thành phố Hồ Chí Minh làm việc tại Phòng Kế hoạch in; Công văn số 437/SMN-TCHC ngày 19/12/2019 và Phương án sử dụng lao động 457/SMN-TCHC ngày 27/12/2019 của Công ty, xét thấy thời điểm Công ty cho ông L thôi việc do thay đổi cơ cấu, Công ty chỉ thực hiện việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông L nên không phải thực hiện thủ tục thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý Nhà nước về lao động cấp tỉnh theo quy định tại khoản 3 Điều 44 Bộ luật Lao động năm 2012. Sau khi ông L được điều chuyển sang làm việc tại Phòng Quản lý in, ngày 01/8/2019, Tổ công đoàn Phòng Kế hoạch - Kinh doanh đã có biên bản họp về việc bầu lại tổ trưởng tổ công đoàn. Căn cứ Quyết định số 16/QĐ - BCH ngày 01/8/2019 của Ban chấp hành công đoàn cơ sở thành viên Công ty Cổ phần S1 về việc chuẩn y tổ trưởng công đoàn, kể từ ngày 01/8/2019 bà Nguyễn Thị Mai L3 được bầu làm tổ trưởng tổ công đoàn thay ông L. Do đó, Công ty không vi phạm quy định tại khoản 7 Điều 192 Bộ luật Lao động năm 2012 khi chấm dứt hợp đồng lao động với ông L.

[3.1.7] Nguyên đơn cho rằng bị đơn đã biết trước việc Phòng Quản lý in giải thể nên cố tình điều chuyển nguyên đơn về làm việc tại Phòng Quản lý in để ép buộc nguyên đơn phải rơi vào trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động là không có cơ sở. Tại phiên tòa phúc phẩm, bị đơn xác định Thông báo số 25/TB-TCHC ngày 10/02/2020 là văn bản chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Hoàng Đức L kể từ ngày 16/02/2020; nguyên đơn xác nhận từ ngày 16/02/2020 nguyên đơn không đến Công ty làm việc. Do đó, quan hệ lao động giữa ông L và Công ty đã chấm dứt từ ngày 16/02/2020. Tòa án cấp sơ thẩm không chấp

nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn buộc bị đơn thu hồi Thông báo số 25/TB-TCHC ngày 10/02/2020 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông Hoàng Đức L là phù hợp nên Tòa án cấp phúc thẩm giữ nguyên.

[3.2] Xét yêu cầu buộc bị đơn Thông báo bằng văn bản về việc xin lỗi công khai ông Hoàng Đức L trước toàn thể người lao động trong Công ty. Như nhận định tại mục [3.1], bị đơn không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn trái pháp luật, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện này của nguyên đơn là phù hợp nên Tòa án cấp phúc thẩm giữ nguyên.

[3.3] Xét yêu cầu buộc buộc bị đơn thực hiện nghĩa vụ khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động:

[3.3.1] Như nhận định tại mục [3.1], bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động đối với nguyên đơn do thay đổi cơ cấu. Bị đơn đã thực hiện đúng trình tự, thủ tục khi chấm dứt hợp đồng lao động nên không có cơ sở buộc bị đơn ban hành quyết định nhận nguyên đơn trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết với đúng chức danh chuyên viên kinh doanh.

[3.3.2] Về yêu cầu trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày nguyên đơn không được làm việc (tính từ ngày 16/02/2020 đến ngày 31/12/2022) cộng với 12 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động với số tiền 1.404.705.325 đồng; tiền lương, thưởng do bị đơn trả thiếu, trả chậm khi nguyên đơn còn làm việc cộng với lãi suất chậm trả tính từ thời điểm chậm trả đến thời điểm xét xử sơ thẩm theo mức lãi suất quy định của pháp luật số tiền 68.353.764 đồng; bồi thường chi phí liên quan đến việc khởi kiện là 50.000.000 đồng + 10% số tiền bồi thường mà nguyên đơn được nhận (10% x (1.404.705.325 đồng + 68.353.764 đồng). Hội đồng xét xử xét thấy: Khi thực hiện thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông L, Công ty đã thực hiện việc chi trả tiền lương năng suất của tháng 1 và 2/2020, truy lãnh lương năng suất từ tháng 9/2019 đến tháng 12/2019 cho ông L theo Phiếu chi ngày 10/02/2020 với số tiền 37.577.600 đồng. Ông L đã ký nhận tiền đầy đủ. Căn cứ Sổ bảo hiểm xã hội do nguyên đơn cung cấp và Công văn số 610/BHXH-THU của Cơ quan Bảo hiểm Xã hội Q2, từ tháng 11/2013 nguyên đơn đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội từ khi vào làm việc tại Công ty nên bị đơn không phải trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm cho nguyên đơn. Sau khi chấm dứt hợp đồng lao động, Công ty đã thực hiện chốt sổ bảo hiểm xã hội đến hết ngày 29/02/2020 và trả sổ bảo hiểm xã hội kèm theo tờ rơi bảo hiểm đầy đủ cho ông L vào ngày 06/3/2020. Tòa án cấp sơ thẩm

không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện này của nguyên đơn là phù hợp nên Tòa án cấp phúc thẩm giữ nguyên.

[4] Xét kiến nghị của nguyên đơn về việc đề nghị truy cứu trách nhiệm hình sự đối với hành vi của bị đơn theo Điều 239 - Bộ luật lao động năm 2012; Điều 162 Bộ luật hình sự năm 2015 (đã được sửa đổi, bổ sung năm 2017) - Tội buộc công chức, viên chức thôi việc hoặc sa thải người lao động trái pháp luật. Căn cứ Công văn số 4903 ngày 18/10/2022 của Công an Q3 xác định ông L không phải là công chức hoặc viên chức mà là người lao động; Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông L, không có quyết định sa thải đối với ông L. Do đó, không thuộc phạm vi điều chỉnh của Điều 162 Bộ luật hình sự. Việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông L không có dấu hiệu tội phạm. Tòa án cấp sơ thẩm xác định yêu cầu này của nguyên đơn không thuộc phạm vi giải quyết trong vụ án lao động đang tranh chấp, đã đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu này của nguyên đơn là phù hợp nên Tòa án cấp phúc thẩm không có cơ sở chấp nhận kiến nghị này của nguyên đơn.

[5] Xét đề nghị của Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về việc không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn là có cơ sở nên Hội đồng xét xử chấp nhận.

[6] Từ những nhận định trên, Hội đồng xét xử xét thấy Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện là phù hợp. Do đó, Tòa án cấp phúc thẩm không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 01/2023/LĐ-ST ngày 12/01/2023 của Tòa án nhân dân Quận 5, Thành phố Hồ Chí Minh.

[7] Án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm: Nguyên đơn được miễn án phí lao động sơ thẩm và án phí lao động phúc thẩm theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12, Điều 16 và Điều 26 Nghị quyết số 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, lệ phí Tòa án. Bị đơn không phải chịu án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, khoản 1 Điều 148, Điều 293, khoản 3 Điều 296, khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Áp dụng:

Điểm b khoản 1 Điều 5, điểm a khoản 1 Điều 6, Điều 31, khoản 10 Điều 36, các Điều 44, 46, 48, 49 và Điều 192 Bộ luật Lao động năm 2012;

Khoản 1 Điều 13 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;

Khoản 5 Điều 4 Luật Công đoàn Việt Nam năm 2012;

Luật Thi hành án dân sự năm 2008 (được sửa đổi, bổ sung năm 2014);

Luật phí và lệ phí năm 2015;

Điểm a khoản 1 Điều 12, Điều 16 và Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội 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.

Không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn ông Hoàng Đức L. Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 01/2023/LĐ-ST ngày 12/01/2023 của Tòa án nhân dân Quận 5, Thành phố Hồ Chí Minh.

Xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Hoàng Đức L về việc buộc bị đơn Công ty Cổ phần S1 phải:

1.1. Thu hồi Thông báo số 25/TB-TCHC ngày 10/02/2020 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Hoàng Đức L;

1.2. Thông báo bằng văn bản về việc xin lỗi công khai ông Hoàng Đức L trước toàn thể người lao động trong Công ty Cổ phần S1;

1.3. Thực hiện nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động. Cụ thể:

1.3.1. Ban hành quyết định nhận ông L trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết với đúng chức danh chuyên viên kinh doanh;

1.3.2. Trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày ông L không được làm việc (tính từ ngày 16/02/2020 đến ngày 31/12/2022) cộng với 12 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động với tổng số tiền 1.404.705.325 đồng (một tỷ bốn trăm lẻ bốn triệu bảy trăm lẻ năm nghìn ba trăm hai mươi lăm đồng), gồm: Bồi thường 12 tiền lương theo hợp đồng lao động với số tiền 314.138.004 đồng; 477.360.000 đồng tiền lương (lương cơ bản + lương

năng suất); 50.000.400 đồng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp; 6.489.920 đồng tiền xăng xe (giá xăng 23.860 đồng/lít, 8 lít/tháng); 3.000.000 đồng tiền hỗ trợ mua máy điện thoại (1 triệu/năm, tổng cộng 3 năm 2020, 2021, 2022); 6.800.000 đồng/tháng tiền cước điện thoại (200.000 đồng/tháng x 34 tháng); 24.820.000 đồng tiền cơm trưa (730.000 đồng/tháng x 34.5 tháng); 15.000.000 đồng tiền đồng phục (5.000.000 đồng/năm x 3 năm 2020, 2021, 2022); 1.500.000 đồng tiền sinh nhật (500.000 đồng/năm x 3 năm 2020, 2021, 2022); 1.500.000 đồng kỷ niệm ngày thành lập Đoàn B4 (500.000 đồng/năm x 3 năm 2020, 2021, 2022); 42.837.001 đồng tiền phép 3 năm (13 ngày/năm, tổng 3 năm: 26 ngày, 22 ngày công/tháng); 3.000.000 đồng ngày Giỗ tổ H (1.000.000 đồng/năm x 3 năm 2020, 2021, 2022); 6.000.000 đồng ngày Lễ 30/4 và 1/5 (2.000.000 đồng/năm x 3 năm 2020, 2021, 2022); 6.000.000 đồng ngày Lễ 2/9 (2.000.000 đồng/năm x 3 năm 2020, 2021, 2022); 6.000.000 đồng ngày Lễ 20/11 (2.000.000 đồng/năm x 3 năm 2020, 2021, 2022); 6.000.000 đồng Tết Dương lịch (2.000.000 đồng/năm x 3 năm 2020, 2021, 2022); 10.000.000 đồng Tết Nguyên đán (5.000.000 đồng/năm x 2 năm 2020, 2021); 6.000.000 đồng ngày thành lập Công ty B3: (2.000.000 đồng/năm x 3 năm 2020, 2021, 2022); 16.800.000 đồng tiền bảo hiểm tai nạn (mức nhân viên, 8 triệu đồng/năm, hưởng 70% khi tham gia); 129.600.000 đồng lương năng suất quý 1, 2, 3, 4 (từ quý 1/2020 đến quý 4/2022: 12 quý); 6.000.000 đồng tiền họp mỗi quý (500.000 đồng/buổi, từ quý 1/2020 đến quý 4/2022: 12 quý); 18.000.000 đồng tiền xếp loại thi đua (tự xét loại B - tiên tiến 1.500.000 đồng); 3.000.000 đồng tiền xếp loại thi đua năm; 150.000.000 đồng tiền lương sản phẩm (lấy của năm 2018: 50.000.000 đồng x 3 năm: 2019, 2020, 2021); 32.400.000 đồng tiền lương năng suất năm (3 năm, 2019, 2020, 2021); 62.460.000 đồng tiền bổ sung lương năng suất (3 năm, 2019, 2020, 2021).

1.4. Tiền lương, thưởng trả thiếu, trả chậm khi ông Hoàng Đức L còn làm việc cộng với lãi suất chậm trả tính từ thời điểm chậm trả đến thời điểm xét xử sơ thẩm theo mức lãi suất quy định của pháp luật (lãi suất tiết kiệm kỳ hạn 1 tháng của Ngân hàng T7 - Ngân hàng thương mại cổ phần N1 từ thời điểm bị điều chuyển trái pháp luật (ngày 15/7/2019) đến ngày chấm dứt hợp đồng lao động (ngày 16/02/2020) với mức lãi suất 4.3%/năm; từ tháng 02/2020 đến tháng 10/2022 lãi suất là 3.1%/năm, tháng 10 đến tháng 01/2023 lãi suất là 4.9%/năm). Tạm tính tổng tiền lương, thưởng bị trả thiếu, trả chậm là 68.353.764 đồng (sáu mươi tám triệu ba trăm năm mươi ba nghìn bảy trăm sáu mươi bốn đồng).

1.5. Trả tiền bồi thường chi phí liên quan đến việc khởi kiện là 50.000.000 đồng + 10% số tiền bồi thường mà nguyên đơn được nhận (10% x (1.404.705.325 đồng + 68.353.764 đồng).

2. Đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu của ông Hoàng Đức L về việc đề nghị truy cứu trách nhiệm hình sự đối với hành vi của Công ty Cổ phần S1 theo Điều 239 Bộ luật lao động năm 2012; Điều 162 Bộ luật Hình sự năm 2015 (đã được sửa đổi, bổ sung năm 2017) - Tội buộc công chức, viên chức thôi việc hoặc sa thải người lao động trái pháp luật.

3. Án phí lao động sơ thẩm:

3.1. Ông Hoàng Đức L được miễn án phí lao động sơ thẩm.

3.2. Công ty Cổ phần S1 không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

4. Án phí lao động phúc thẩm: Ông Hoàng Đức L và Công ty Cổ phần S1 không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

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

6. Trường hợp bản án 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 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 Điều 9 Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

Nơi nhận:
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại TP.Hồ Chí Minh;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại TP.Hồ Chí Minh;
- Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh;
- Tòa án nhân dân Quận 5;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận 5;
- Đương sự;
- Lưu (T22).

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

Phạm Thị Thanh Trúc