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: 969/2019/LĐ-PT Ngày: 31/10/2019 V/v Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, sa thải.	

NHÂN DANH

NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Tiến Dũng

Các Thẩm phán: Bà Võ Thị Sang

Bà Bùi Thị Kim Dung

- Thư ký phiên tòa: Ông Trịnh Tiến Thịnh, Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Ông Trần Hồng Long - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 23/10/2019 và 31/10/2019 tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh số 131 Nam Kỳ Khởi Nghĩa, phường Bến Thành, Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh đã xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 58/2019/TLPT-LĐ ngày 05/9/2019 về "Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, sa thải".

Do bản án lao động sơ thẩm số 1068/2019/LĐ-ST ngày 01/7/2019 Tòa án nhân dân quận Y, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 4589/2019/QĐPT-LĐ ngày 02/10/2019, giữa các đương sự:

• *Nguyên đơn:* Ông P.A, sinh năm 1983.
Địa chỉ: 08 Ngõ 176, Đường Đ, phường Đ, quận X, thành phố Hà Nội.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn: Bà Ngô Quỳnh L, sinh năm 1980. (Theo Giấy ủy quyền công chứng số 003633 ngày 03/4/2017 tại Văn phòng công chứng trung tâm Thành phố Hồ Chí Minh).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn: Luật sư Lương Thanh Q, Luật sư Công ty luật TNHH Tư vấn Việt – thuộc Đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh.

• *Bị đơn:* Công ty TNHH A.N.

Trụ sở: 322 Đường C, Phường 22, quận Y, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Ông Trần Đại N, sinh năm 1968. Địa chỉ: 171 Đường A, phường B, Quận P, Thành phố Hồ Chí Minh. (Theo Giấy ủy quyền số 01/2017/UQ ngày 23/02/2017)

• *Người kháng cáo:* Ông P.A là nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN

Trong đơn khởi kiện và các bản tự khai, nguyên đơn là ông P.A do bà Ngô Quỳnh L đại diện trình bày:

Nguyên đơn và Công ty TNHH A.N (gọi tắt là Công ty) có ký hợp đồng lao động và các điều khoản tuyển dụng ngày 12/2/2014, theo đó nguyên đơn làm việc cho Công ty với thời gian làm việc từ ngày 12/2/2014 đến ngày 12/2/2015, chức danh quản lý logistics; lương là: 65.477.780 đồng; chi phí đi lại là: 7.273.000 đồng; Số ngày nghỉ hằng năm là 20 ngày nghỉ hàng năm và 05 ngày nghỉ bệnh theo tỷ lệ tương ứng với thời gian làm việc; thời gian thử việc từ ngày 12/2/2014 đến ngày 11/5/2014 .

Trong thời gian làm việc ông P.A luôn hoàn thành công việc theo quy định tại các điều khoản và điều kiện tuyển dụng, chưa từng bị nhắc nhở và cũng không tự ý nghĩa việc mà không có sự đồng ý của Ban lãnh đạo Công ty.

Tuy nhiên, đến ngày 02/10/2014, nguyên đơn nhận được thư chấm dứt hợp đồng của Công ty từ ngày 03/10/2014 mà không hề báo trước với lý do: Mất tài sản hàng hóa của công ty vào ngày 31/8/2014 với giá trị khoảng 1,8 tỷ đồng; Kết quả quản lý kém, thái độ cư xử tiêu cực với đồng nghiệp.

Sau đó, nhận thấy Công ty viện dẫn không phải là căn cứ để đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật, ông P.A không đồng ý và nhiều lần yêu cầu Công ty giải quyết. Nên ngày 10/10/2014, Công ty đã hủy thông báo chấm dứt hợp đồng lao động nhưng không có bất kỳ văn bản nào đề nghị trở lại làm việc mà chỉ để yêu cầu ông P.A đến công ty nhằm mục đích xử lý kỷ luật, nhằm mục đích hợp thức hóa việc đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật.

Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty đối với nguyên đơn là trái pháp luật vì không thuộc trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

và vi phạm thời hạn báo trước. Quyết định hủy bỏ thông báo chấm dứt hợp đồng lao động không có hiệu lực pháp luật do không được sự đồng ý của nguyên đơn.

Ngày 7/10/2014, ngày 14/10/2014 và ngày 16/10/2014, Công ty đã gửi thư mời ông P.A đến họp xem xét kỷ luật lao động liên quan đến thất thoát tài sản và hàng hóa của công ty vào ngày 10/10/2014, ngày 16/10/2014 và ngày 17/10/2014. Ông P.A đã tham gia ngày 10/10/2014 và ngày 17/10/2014 với yêu cầu được giải quyết chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, tuy nhiên Công ty không chịu giải quyết mà quy kết về việc thất thoát tài sản và vi phạm kỷ luật cho ông P.A. Ông P.A cho rằng không thể có hành vi gây thất thoát tài sản và tự ý bỏ việc.

Tại phiên tòa sơ thẩm nguyên đơn yêu cầu như sau:

• Hủy quyết định sa thải ngày 18/10/2014 của Công ty do trái pháp luật.

• Buộc Công ty A.N phải thanh toán số tiền tính đến ngày 30/6/2019 là trong đó bao gồm các khoản như sau:

• Các khoản tiền liên quan đến việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

• Thời gian không làm việc từ ngày 03/10/2014 đến ngày 29/01/2015 là 252.493.465 đồng.

• Lương tháng 11,12/2014 là 130.995.560 đồng.

• Lương tháng 10/2014 là 60.239.558 đồng.

• Lương tháng 01/2015 là 61.298.347 đồng.

• Tiền lương do chấm dứt hợp đồng trái pháp luật 02 tháng là 130.995.560 đồng.

• Tiền lương để chấm dứt 02 tháng là 130.995.560 đồng.

• Tiền lương do vi phạm thời gian báo trước là 65.447.780 đồng.

• Tiền lương của những ngày nghỉ phép năm do không sử dụng 17 ngày là 46.380.094 đồng.

Tiền lãi theo biến động chỉ số tiêu dùng so với năm 2014, bằng chỉ số giá tiêu dùng tháng 5/2019 do Tổng cục thống kê ban hành 12,51% là 78.345.434 đồng.

Tổng cộng là 704.607.893 đồng.

• Các khoản nợ Lương do thời gian làm việc đến hết ngày 2 tháng 10 năm 2014

• Lương, phụ cấp tháng 8 đã trả trước 49.990.600 đồng còn phải trả 23.260.180 đồng.

• Lương và phụ cấp tháng 9 là 73.250.780 đồng.

• Lương ngày 01 và 02/10/2014 là 5.238.222 đồng.

• Lãi chậm trả tính đến ngày 30/6/2019: tháng 8/2014 là 57 tháng số tiền là 6.076.722 đồng; tháng 9/2014 là 56 tháng số tiền là 18.801.034 đồng; tháng 10/2014 là 55 tháng số tiền là 1.320.469 đồng.

Tổng cộng (1) và (2) là 832.555.299 đồng.

Trả ngay một lần khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Bị đơn là Công ty TNHH A.N có ông Trần Đại N đại diện trình bày:

Bị đơn và nguyên đơn có ký kết hợp đồng lao động cũng như trách nhiệm làm việc của ông P.A đã ghi trong hợp đồng lao động là đúng. Trong quá trình làm việc ông P.A thường xuyên vi phạm về thời gian quy định của công ty, không hoàn thành đủ ngày công, vắng mặt không có lý do hợp lý. Tính đến tháng 9/2014 đã tự ý nghĩa 21 ngày công theo quy trình chấm công của công ty. Công ty A.N đã lập bảng thống kê định kỳ hàng hóa của công ty do ông P.A quản lý và đã phát hiện thất thoát hàng hóa tổng giá trị là: 1.801.701.674 đồng. Sự thiệt hại này thuộc trách nhiệm quản lý của ông P.A. Tuy nhiên ông P.A không đồng ý xác nhận văn bản, tỏ thái độ bất hợp tác không thực hiện yêu cầu của công ty. Ngày 4/10/2014, Công ty thông báo đơn phương chấm dứt hợp đồng với ông P.A và gửi cho ông P.A qua chuyển phát nhanh. Ngày 10/10/2014, Công ty ban hành quyết định thu hồi thông báo chấm dứt hợp đồng lao động và đã gửi cho ông P.A thông qua bưu điện và email, ông P.A cũng đã xác nhận về việc nhận văn bản này và đến tham gia buổi họp thể hiện rằng ông đã nhận được quyết định thu hồi thông báo chấm dứt hợp đồng lao động và đồng ý việc thu hồi quyết định này của Công ty. Công ty đã thực hiện đúng quy định tại Điều 40 Bộ luật Lao động. Như vậy, quan hệ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động chưa chấm dứt kể từ ngày 10/10/2014 nguyên đơn tiếp tục làm việc. Khi họp xét kỷ luật với ban lãnh đạo công ty và đồng thời về sự việc thất thoát tại kho Cát Lái. Ông P.A tỏ thái độ không hợp tác và bỏ về. Quy trình xử lý kỷ luật sa thải của Công ty đối với nguyên đơn và đúng quy định, cụ thể tiến hành họp 03 kỳ họp có Công đoàn. Nội dung sa thải: Do nguyên đơn thiếu trách nhiệm trong công việc gây thiệt hại cho công ty mà không có sự giải thích; tự ý nghỉ việc 21,5 ngày công cộng dồn trong năm mà không có lý do chính đáng.

Ngày 18/10/2014, Công ty áp dụng hình thức sa thải đối với ông P.A theo đúng quy định của pháp luật về sa thải, không phải là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Từ những phân tích trên, chúng tôi không đồng ý yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Công ty A.N đồng ý trả cho nguyên đơn những khoản sau: Phần

lương còn thiếu: 37.903.400 đồng; hỗ trợ những ngày không được làm việc: 20.461.806 đồng; tổng cộng là 58.365.206 đồng.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn nêu ý kiến tranh luận:

Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động ngày 02/10/2014 là trái pháp luật, quyết định hủy bỏ bỏ thông báo chấm dứt hợp đồng lao động không có hiệu lực vì không được nguyên đơn đồng ý, như yêu cầu tại Điều 40 Bộ luật Lao động. Thực chất việc xử lý ông P.A chỉ nhằm hợp thức hóa việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không có căn cứ không đúng quy định. Bị đơn vi phạm về hình thức không mời nguyên đơn tham gia xử lý kỷ luật lao động, không được cung cấp quyết định kỷ luật, cuộc họp xử lý kỷ luật lao động không có sự tham gia của đại diện Ban chấp hành Công đoàn cơ sở được bầu hợp lệ, tức là do Đại hội Công đoàn bầu theo quy định của điều lệ Công đoàn Việt Nam. Biên bản họp xử lý kỷ luật lao động thiếu các nội dung quan trọng luật định, có nhiều biên bản khác nhau, không chứng minh được cuộc họp có thực sự tiến hành thực tế trên thực tế hay không, nội dung diễn biến cuộc họp có tuân thủ quy định nội quy lao động và pháp luật không. Không có chứng cứ thích quan nào thể hiện quyết định kỷ luật lao động đã được gửi cho Sở Lao động - Tương binh xã hội theo luật

Về nội dung: Công ty không nêu được cũng không chứng minh được hành vi của ông P.A là vi phạm kỷ luật, làm cơ sở xử lý kỷ luật. Do vậy việc kỷ luật lao động trên là trái pháp luật và không có hiệu lực pháp luật. Do đó, Công ty A.N phải thanh toán số tiền tính đến ngày 30/6/2019 là 832.555.299 đồng cho ông P.A.

Đại diện Viện kiểm sát tham gia phiên tòa phát biểu:

Về tố tụng: Thông qua kiểm sát việc giải quyết vụ án từ khi thụ lý vụ án đến thời điểm hiện nay, thấy rằng Thẩm phán đã chấp hành đúng quy định, Thẩm phán xác định đúng quan hệ tranh chấp, đúng thẩm quyền giải quyết của Tòa án, Thẩm phán đã xác định tư cách tham gia tố tụng của các đương sự đúng quy định tại Bộ luật Tố tụng dân sự. Tuy nhiên có vi phạm thời hạn thông báo về thụ lý vụ án, vi phạm thời hạn chuẩn bị xét xử, kiến nghị yêu cầu Thẩm phán khắc phục, việc chấp hành pháp luật của các đương sự thực hiện đúng các quy định tại Điều 70, 71 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung:

Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, buộc bị đơn phải thanh toán cho nguyên đơn số tiền nợ lương và phụ cấp của tháng 8/2014, tháng 9/2014 và ngày 01, 02/10/2014; tiền lương từ ngày 03/10/2014 đến ngày 13/10/2014 và tiền lãi theo quy định.

Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc hủy quyết định sa thải ngày 18/10/2014.

Về án phí sơ thẩm: Bị đơn phải chịu theo quy định của pháp luật.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 1068/2019/LĐ-ST ngày 01/07/2019 của Tòa án nhân dân quận Y, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

Căn cứ khoản 3 Điều 26, điểm a khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 khoản 1, khoản 2 Điều 228 Bộ luật Tố tụng dân sự;

Căn cứ Điều 40, Điều 127 Bộ luật Lao động năm 2012;

Căn cứ Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015;

Căn cứ Luật Thi hành án dân sự, Pháp lệnh án phí, lệ phí tòa án năm 2009,

Tuyên xử:

• Chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn:

Buộc Công ty TNHH A.N trả tiền lương còn nợ nguyên đơn số tiền 140.461.428 đồng. Tiền lãi cho đến ngày 30/6/2019 là 35.503.011 đồng. Tổng cộng 175.964.439 (Một trăm bảy mươi lăm triệu chính trăm sáu mươi bốn nghìn bốn trăm ba mươi chín) đồng. Trả ngay một lần khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Thi hành ngay tại cơ quan thi hành án có thẩm quyền.

Kể từ ngày ông P.A có đơn yêu cầu thi hành án, nếu Công ty TNHH A.N chậm trả tiền thì phải trả tiền lãi đối với số tiền chậm trả tương ứng với thời gian chậm trả theo lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự.

• Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc hủy quyết định sa thải ngày 18/10/2014 của Công ty TNHH A.N.

• Án phí lao động sơ thẩm: Công ty TNHH A.N phải nộp 5.278.933 đồng.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên về quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án và quyền kháng cáo của các bên đương sự.

Ngày 15/7/2019, nguyên đơn là ông P.A có bà Ngô Quỳnh L là người đại diện theo ủy quyền kháng cáo bản án sơ thẩm, yêu cầu cấp phúc thẩm sửa án sơ thẩm, chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn hủy quyết định sa thải ngày 18/10/2014. Buộc Công ty TNHH A.N (gọi tắt là Công ty A.N) bồi thường cho nguyên đơn số tiền 832.555.299 đồng ngay sau khi án có hiệu lực pháp luật.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn và người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn xác định nguyên đơn không rút đơn khởi kiện, không rút đơn kháng cáo và có thay đổi yêu cầu kháng cáo, cụ thể như sau:

• Xác định Công ty A.N đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông P.A từ ngày 03/10/2014 theo thông báo chấm dứt hợp đồng lao động của công ty ngày 02/10/2014. Việc Công ty thu hồi thông báo chấm dứt hợp đồng lao động bằng quyết định ngày 10/10/2014 không được ông P.A đồng ý. Do đó, Công ty A.N đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không đúng các quy định tại Điều 38 Bộ luật Lao động là trái pháp luật.

• Công ty A.N ban hành Quyết định sa thải ông P.A ngày 18/10/2014 là trái pháp luật do vi phạm về hình thức và nội dung theo quy định của pháp luật về xử lý kỷ luật sa thải lao động đối với ông P.A.

• Cấp sơ thẩm vi phạm thủ tục tố tụng khi thu thập chứng cứ là các tài liệu không được dịch thuật, không có công chứng, chứng thực, lập vi bằng theo quy định pháp luật để làm căn cứ giải quyết vụ án.

• Yêu cầu cấp phúc thẩm chấp nhận yêu cầu của ông P.A:

• Hủy quyết định sa thải ngày 18/10/2014 của công ty đối với ông P.A do trái pháp luật.

• Công ty phải trả tiền nợ lương, tiền bồi thường do sa thải trái pháp luật đối với ông P.A từ ngày 03/10/2014 đến hết hạn hợp đồng lao động là ngày 12/02/2015. Tổng cộng các khoản tiền trả cho ông P.A là 506.256.015 đồng. Thi hành trả một lần số tiền trên sau khi án có hiệu lực pháp luật.

Công ty A.N có người đại diện theo ủy quyền là ông Trần Đại N không đồng ý yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, đề nghị cấp phúc thẩm giữ nguyên án sơ thẩm.

Hội đồng xét xử đã động viên hòa giải nhưng không thành.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa phúc thẩm phát biểu:

Về tố tụng: Đơn kháng cáo của nguyên đơn còn trong thời hạn luật định nên được xem xét theo trình tự phúc thẩm. Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký, các bên đương sự chấp hành đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung: Yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn cho rằng Công ty A.N đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và sa thải ông P.A là trái pháp luật là không có cơ sở. Do đó đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn giữ nguyên án sơ thẩm.

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] Ngày 01/07/2019 Tòa án nhân dân quận Y xét xử sơ thẩm và tuyên án vụ án. Ngày 15/7/2019, nguyên đơn là ông P.A có bà Ngô Quỳnh L là người đại diện theo ủy quyền kháng cáo bản án sơ thẩm là còn trong thời hạn theo quy định tại Điều 272, 273 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Do đó đơn kháng cáo của ông P.A do bà L đại diện được chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm.

Xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn là ông P.A do bà L làm người đại diện:

[2] Về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty A.N đối với ông P.A:

Xét trong quá trình làm việc, ông P.A nghỉ 21,5 ngày làm việc trong năm 2014 không lý do; ông P.A thiếu trách nhiệm liên quan đến vụ việc thất thoát hàng hóa của Công ty A.N có giá trị là 1.801.701.674 đồng, ông P.A có vi phạm nội quy, kỷ luật. Do đó Công ty thông báo chấm dứt hợp đồng lao đối với ông P.A vào ngày 02/10/2014 và gửi thông báo qua đường bưu điện chuyển phát nhanh (thời gian ông P.A không đi làm). Tuy nhiên, ngày 10/10/2014 phía Công ty ban hành quyết định thu hồi thông báo chấm dứt hợp đồng lao động đã gửi cho ông P.A, ông P.A xác nhận đã nhận trực tiếp quyết định thu hồi tại công ty và bằng Email. Xét việc công ty thông báo chấm chấm dứt hợp đồng lao động và thu hồi chấm dứt hợp đồng lao động được sự xác nhận của người lao động và trên thực tế ông P.A chưa bị công ty chấm dứt hợp đồng lao động, ông P.A vẫn vào công ty ngày 10/10/2014 và công ty chưa ban hành quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông P.A. Do đó, căn cứ Điều 40 Bộ luật Lao động năm 2012 thì việc thông báo chấm dứt hợp đồng lao động đã được hủy bỏ, ông P.A không bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật như yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Cấp sơ thẩm nhận định, đánh giá chứng cứ và áp dụng pháp luật không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc cho rằng Công ty A.N chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với ông P.A là có căn cứ. Do đó, Hội đồng xét xử không có cơ sở chấp nhận yêu cầu kháng cáo nội dung này của nguyên đơn.

[3] Về yêu cầu hủy quyết định sa thải ngày 18/10/2014 của công ty đối với ông P.A do trái pháp luật và bồi thường:

Xét chứng cứ có trong hồ sơ vụ án là quyết định sa thải ngày 18/10/2014 của Công ty A.N về việc sa thải ông P.A xác định ông P.A có hành vi gây thiệt hại

nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản cho công ty do hành vi không hợp tác cùng công ty giải quyết hậu quả thất thoát tài sản tại vị trí làm việc do ông P.A phụ trách theo quy định tại khoản 1 Điều 126 Bộ luật Lao động. Ông P.A nghỉ việc không có lý do nhiều ngày trong thời gian làm việc trong năm 2014 hơn 20 ngày là vi phạm kỷ luật theo quy định tại khoản 3 Điều 126 Bộ luật Lao động. Do đó, Công ty tiến hành xử lý kỷ luật sa thải đối với ông P.A là có căn cứ, bởi lẽ:

• Căn cứ hợp đồng lao động giữa Công ty với ông P.A vào ngày 12/02/2014.

• Căn cứ Quyết định thành lập Ban kiểm kê kho Cát Lái ngày 28/8/2014 của Công ty A.N.

• Căn cứ biên bản họp ngày 10/9/2014 của Công ty và những nhiệm vụ cần làm ngay của kho Cát Lái từ ngày 03/9/ 2014 do công ty đề nghị.

Xác định ông P.A là người có trách nhiệm quản lý kho Cát Lái của công ty nhưng khi có kiểm kê, kiểm tra và khi công ty tiến hành xây dựng quy trình quản lý tránh gây thất thoát hàng hóa của kho thì phía ông P.A không hợp tác thực hiện. Trên thực tế kho hàng nơi ông P.A quản lý đã có thất thoát hàng hóa mặc dù chưa quy trách nhiệm, ông P.A phải cùng công ty đi kiểm tra, bảo vệ tài sản Công ty theo chức trách, nhiệm vụ của mình nhưng ông P.A không thực hiện, không đi làm việc. Do đó hành vi của ông P.A Công ty cho rằng đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của công ty là có cơ sở. Đối với việc ông P.A không chấp hành kỷ luật của Công ty, nghỉ việc không có lý do cộng dồn 21,5 ngày trong năm 2014 đã được phía Công ty cung cấp tài liệu, chứng cứ do đơn vị bảo vệ kho cảng thực hiện là khách quan và có cơ sở nên với những hành vi trên của ông P.A Công ty sa thải ông P.A là có căn cứ.

[4] Xét trình tự thủ tục kỷ luật sa thải của Công ty A.N đối với ông P.A:

Như đã phân tích ở trên, ông P.A đã vi phạm kỷ luật, nội quy của Công ty nên Công ty đã mở các phiên họp xử lý kỷ luật lao động theo đúng quy định của luật lao động và ông P.A có tham gia phiên họp nhưng ông P.A đã bỏ về không tiếp tục tham gia và không có ý kiến gì. Phía Công ty đã liên tục mời ông P.A tham gia phiên họp xử lý kỷ luật đến lần thứ 03 hợp lệ nhưng ông P.A không có mặt nên Công ty đã ra quyết định sa thải ông P.A là có căn cứ, đúng pháp luật theo quy định tại các Điều 123, 124, 125, 126 của Bộ luật Lao động.

Xét việc người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp và người đại diện theo ủy quyền của ông P.A cho rằng phía công ty tiến hành xử lý kỷ luật ông P.A không đúng trình tự thủ tục của luật lao động và nội dung không chứng minh được lỗi của ông P.A. Xét, căn cứ những chứng cứ có trong hồ sơ vụ án xác định quá trình làm việc theo hợp đồng lao động của ông P.A có vi phạm kỷ luật, nội quy công ty

nhưng phía công ty không tiến hành xử lý kỷ luật và mong muốn chấm dứt hợp đồng lao động với ông P.A. Tuy nhiên, ông P.A không đồng ý và công ty đã thực hiện đúng quy định pháp luật khi rút lại thông báo chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông P.A vào ngày 10/10/2014, xác định ông P.A chưa chấm dứt quan hệ lao động với công ty. Căn cứ các vi phạm kỷ luật lao động của ông P.A công ty xử lý kỷ luật sa thải đối với ông P.A là đúng quy định pháp luật. Do đó không có cơ sở chấp nhận kháng cáo của ông P.A và các căn cứ mà người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, người đại diện theo ủy quyền của ông P.A trình bày.

Do không chấp nhận yêu cầu khởi kiện về việc cho rằng Công ty A.N đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động và sa thải ông P.A trái pháp luật nên cấp sơ thẩm nhận định và không chấp nhận yêu cầu hủy quyết định sa thải và yêu cầu bồi thường của ông P.A là có căn cứ nên cấp phúc thẩm giữ nguyên án sơ thẩm. Đối với số tiền lương công ty còn nợ chưa trả ông P.A, xuất phát từ việc ông P.A không đến công ty để thanh quyết toán và được Hội đồng xét xử sơ thẩm xem xét tính toán buộc công ty trả là đúng pháp luật và ông P.A không kháng cáo nên Hội đồng xét xử không xem xét. Những nội dung khác của quyết định sơ thẩm không bị kháng cáo, kháng nghị có hiệu lực pháp thi hành.

[5] Việc luật sư ủy quyền của nguyên đơn cho rằng cấp sơ thẩm vi phạm thủ tục tố tụng về thu thập chứng cứ là tài liệu là bản photo, không công chứng, dịch thuật, lập vi bằng. Xét tại cấp sơ thẩm các bên đương sự đã có thời gian cung cấp tài liệu, chứng cứ và đã được tham gia phiên họp công khai chứng cứ và hòa giải. Các bên đương sự không có ý kiến gì về việc thu thập chứng cứ và các tài liệu chứng cứ mà các bên đã nộp cho tòa án. Tuy nhiên trong hồ sơ vụ án có một số tài liệu chưa được dịch thuật, sao y nhưng các tài liệu này chỉ là chứng cứ tham khảo và không làm thay đổi nội dung vụ án. Hội đồng xét xử phúc thẩm lưu ý cấp sơ thẩm cần rút kinh nghiệm. Do đó, không chấp nhận việc luật sư cho rằng cấp sơ thẩm vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng để hủy bản án sơ thẩm.

Từ những phân tích nhận định trên và đề nghị của đại diện viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa, Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của ông P.A và quyết định giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ vào:

- Điều 293, khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015;

- Điều 40, Điều 126 Bộ luật Lao động 2012;

- Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015;

- Luật Thi hành án dân sự; Pháp lệnh án phí, lệ phí tòa án năm 2009.

Tuyên xử: Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn là ông P.A do bà Ngô Quỳnh L làm người đại diện theo ủy quyền. Giữ nguyên bản án sơ thẩm.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn.

Buộc Công ty TNHH A.N trả tiền lương còn nợ nguyên đơn số tiền 140.461.428 đồng. Tiền lãi cho đến ngày 30/6/2019 là 35.503.011 đồng. Tổng cộng 175.964.439 (một trăm bảy mươi lăm triệu, chín trăm sáu mươi bốn nghìn, bốn trăm ba mươi chín) đồng. Trả ngay một lần khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Thi hành ngay tại cơ quan thi hành án có thẩm quyền.

Kể từ ngày ông P.A có đơn yêu cầu thi hành án, nếu Công ty TNHH A.N chậm trả tiền thì phải trả tiền lãi đối với số tiền chậm trả tương ứng với thời gian chậm trả theo lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự.

2. Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc hủy quyết định sa thải ngày 18/10/2014 của Công ty TNHH A.N.

3. Án phí lao động sơ thẩm: Công ty TNHH A.N phải nộp 5.278. 933 đồng.

4. Án phí lao động phúc thẩm: Ông P.A được miễn án phí lao động phúc thẩm.

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 và 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.

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; - Thi hành án dân sự quận Y; - Tòa án nhân dân quận Y; - Các đương sự (để thi hành); - Lưu.	**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM** **THẨM PHÁN - CHỦ TỌA PHIÊN TÒA** **Nguyễn Tiến Dũng**