TOÀ ÁN NHÂN DÂN **TỈNH BÌNH ĐỊNH**	**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 02/2024/LĐ-PT
Ngày: 15/4/2024
V/v tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải; về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động.

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BÌNH ĐỊNH

Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

- *Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa*: Ông Võ Công Phương.

- *Các Thẩm phán*: Ông Thái Văn Hà.

Ông Phan Minh Dũng.

- ***Thư ký phiên tòa*:** Ông Nguyễn Hùng Cường là Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bình Định.

- ***Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Định tham gia phiên tòa***: Bà Đào Thanh Tú- Kiểm sát viên.

Ngày 15 tháng 4 năm 2024, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Định xét xử phúc thẩm công khai vụ án dân sự thụ lý số: 02/2023/TLPT-LĐ ngày 27 tháng 10 năm 2023 về việc tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải; về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động.

Do Bản án dân sự sơ thẩm số: 12/2023/LĐ-ST ngày 16 tháng 08 năm 2023 của Toà án nhân dân thành phố Quy Nhơn, tỉnh Bình Định bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 50/2024/QĐ-PT ngày 01 tháng 03 năm 2024, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Ông Nguyễn C; cư trú tại: 3 Đ, thành phố Q, tỉnh Bình Định; có mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho ông C: Luật sư Trần Công L, hoạt động tại Văn phòng L3, thuộc Đoàn Luật sư tỉnh B; có mặt.

2. Bị Đơn: Công ty Cổ phần K; trụ sở: Quốc lộ A, khu phố G, phường B, thành phố Q, tỉnh Bình Định.

Đại diện hợp pháp: Bà Trần Thị H; địa chỉ nơi làm việc: Công ty Cổ phần K; trụ sở: Quốc lộ A, khu phố G, phường B, thành phố Q, tỉnh Bình Định và ông Bùi Văn P; cư trú tại: F N, thành phố Q, tỉnh Bình Định là đại diện theo ủy

quyền (văn bản ủy quyền ngày 06/4/2023 và 18/05/2023); bà H có đơn yêu cầu xét xử vắng mặt, ông P có mặt.

3. Người làm chứng:

- Bà Trần Thị H; vắng mặt.

- Ông Nguyễn Quang T; có mặt.

- Ông Lê Văn M; vắng mặt.

Cùng địa chỉ nơi làm việc: Công ty Cổ phần K; trụ sở: Quốc lộ A, khu phố G, phường B, thành phố Q, tỉnh Bình Định.

4. Người kháng cáo: Ông Nguyễn C là nguyên đơn trong vụ án.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Nguyên đơn ông Nguyễn Cườngtrình b:

Tháng 9 năm 2000, ông được Công ty Cổ phần K (Công ty K) nhận vào làm việc tại bộ phận dao lưỡi. Hàng tháng, Công ty giao cho ông phiếu ghi ngày công và sản phẩm để nhận lương. Khoảng 02 đến 03 năm sau, Công ty mới ký hợp đồng lao động với ông, nhưng chỉ 01 bản do Công ty giữ mà không giao cho ông bản nào nên ông không biết loại hợp đồng hình thức gì. Ngày 31/12/2019, Công ty ký lại với ông Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 276.2/HĐLĐ-DH với chức danh nhân viên dao cụ, mức lương chính 4.116.000 đồng/tháng.

Ngày 22/3/2022, ông bị đau cột sống vì thoái hóa do gai chèn ép thần kinh tọa và đi khám bệnh tại Bệnh viện đa khoa thành phố Q để mua thuốc uống. Ông có nhờ ông Hồ Công H1 (đồng nghiệp) làm đơn xin nghỉ phép và ký tên hộ rồi gửi Công ty xin nghỉ phép từ ngày 23/3/2022 đến ngày 30/3/2022. Sau đó, ông tiếp tục bị đau nặng không thể đi lại được, nên ông làm đơn xin nghỉ thêm 01 tuần. Tuy nhiên, căn bệnh thoát vị đĩa đệm của ông không thể chữa khỏi được nên sức khỏe không đảm bảo tiếp tục lao động. Vì vậy, ngày 04/4/2022, ông có đơn xin nghỉ việc và nhờ ông Hồ Công H1 đến Công ty nộp hộ vì ông đi lại khó khăn, có gửi kèm theo 01 kết quả chụp X quang, 02 đơn thuốc của Khoa Đông y thuộc Bệnh viện đa khoa thành phố Q. Sau đó, ông trực tiếp đến Công ty B, công cụ cho ông Nguyễn Văn L1 (Phó Giám đốc) Nhà máy 2, ông T1 (Quản đốc) và ông Nguyễn Văn D (Tổ trưởng Tổ Cơ điện), có lập biên bản 04 người đều ký.

Ngày 11/3/2022, Công ty K có Quyết định số 03/QĐTVNV-T3 do Phó Giám đốc bà Trần Thị H ký cho ông nghỉ việc theo nguyện vọng từ ngày 12/3/2022, nhưng không giải quyết thanh toán trợ cấp bảo hiểm xã hội theo năm công tác cho ông theo quy định của pháp luật. Ngày 18/4/2022, Giám đốc Công ty K ông Đỗ Xuân L2 ký Quyết định số 22/QĐKL/T4/2022 về việc kỷ luật nhân sự với nội dung: Cắt 100% tiền phụ cấp trách nhiệm tháng 3/2022, truy thu 100% tiền thưởng Tết âm lịch 2022 và buộc thôi việc đối với ông, nội dung vi phạm: Do ông xin nghỉ phép từ ngày 22/3 đến ngày 29/3/2022 để khám chữa

bệnh đau lưng (nhưng không bổ sung được chứng từ chữa bệnh) và tiếp tục bỏ nghỉ tự do đến ngày 04/4/2022 thì báo xin nghỉ việc, sự việc trên thể hiện ý thức kém, không tôn trọng và chấp hành nội quy quy định của Công ty, thời gian buộc thôi việc kể từ ngày 19/4/2022.

Ngày 20/4/2022, ông có bản tường trình gửi Công ty. Ngày 24/8/2022 và ngày 20/9/2022, ông có đơn khiếu nại gửi Giám đốc Công ty K với nội dung: Công ty K chưa trả hết tiền lương (ngày công) ông đã làm trước khi nghỉ việc và chưa chi trả trợ cấp thôi việc cho ông theo quy định. Tuy nhiên, các khiếu nại của ông không được Công ty K giải quyết theo luật định. Ông đã làm thủ tục để hưởng bảo hưởng trợ cấp thất nghiệp và đã nhận tiền trợ cấp thất nghiệp do Bảo hiểm xã hội B1 chi trả từ ngày 06/7/2022 đến ngày 08/5/2023 với số tiền là: 2.469.000 đồng x 12 tháng = 29.628.000 đồng. Theo ông, Quyết định số 22/QĐKL/T4/2022 ngày 18/4/2022 về việc kỷ luật nhân sự buộc thôi việc đối với ông là trái pháp luật, vi phạm khoản 1 và điểm a khoản 4 Điều 122 của Bộ luật Lao động năm 2019. Nay ông yêu cầu Tòa án giải quyết như sau:

- Buộc Công ty K thanh toán cho ông trợ cấp thôi việc theo Quyết định số 03/QĐTVNV-T3 ngày 11-3-2022 v/v cho thôi việc theo nguyện vọng với số tiền là: (8.400.000 đồng/năm : 2) x 08 năm 03 tháng = 35.700.000 đồng và thanh toán tiền công còn thiếu là: (8.400.000 đồng/tháng : 26 ngày) x 11,6 ngày = 3.746.800 đồng.

- Hủy Quyết định số 22/QĐKL/T4/2022 ngày 18/4/2022 v/v kỷ luật nhân sự buộc thôi việc và bồi thường thiệt hại cho ông do bị mất việc không có thu nhập trong thời gian từ ngày 19/4/2022 đến ngày 10/8/2023 với số tiền là: 9.600.000 đồng/tháng x 15 tháng = 144.000.000 đồng.

Trường hợp bị đơn chấp nhận trả trợ cấp thôi việc cho ông thì ông rút một phần yêu cầu khởi kiện về hủy Quyết định số 22/QĐKL/T4/2022 ngày 18/4/2022 và bồi thường tiền mất thu nhập trong thời gian bị sa thải.

Đại diện theo ủy quyền của bị đơn Công ty K là bà Trần Thị H (đồng thời là người làm chứng) và ông Bùi Văn P trình bày:

Ngày 31/12/2019, ông Nguyễn C được Công ty K tái ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với chức danh nhân viên dao cụ. Sau đó, ông C được bổ nhiệm lên Tổ phó Tổ dao cụ. Tuy nhiên, tinh thần làm việc của ông C không tốt, tay nghề mài dao còn kém dẫn đến chất lượng hàng hóa tại Nhà máy 2 liên tục bị trục trặc, khách hàng phàn nàn, năng suất lao động của Nhà máy 2 tụt giảm nghiêm trọng. Chính vì vậy, ngày 21/02/2022, ông C bị bãi nhiệm chức vụ Tổ phó Tổ dao cụ. Ngày 23/3/2022, ông C làm đơn xin nghỉ phép, thời gian xin nghỉ phép từ ngày 23/3/2022 đến ngày 30/3/2022 với lý do bị bệnh. Từ ngày 31/3/2022 đến ngày 03/4/2022, ông C bỏ nghỉ tự do. Ngày 04/4/2022, ông C gửi đơn xin nghỉ việc và bỏ nghỉ luôn. Việc ông C xin nghỉ phép với lý do khám bệnh nhưng thực tế ông C không xuất trình giấy tờ bệnh án nào liên quan đến việc khám chữa bệnh của ông C, đồng thời cũng không xuất trình bất kỳ chứng từ nào của bác sĩ xác nhận là bị bệnh và xác nhận số ngày được nghỉ hưởng chế độ ốm đau (trường hợp ốm đau cần điều trị ngoại trú thì được bác sỹ cấp "Giấy

chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội" theo mẫu số: CT07 của B2). Mặt khác, đơn xin nghỉ phép của ông C không phải do ông C viết và ký tên mà nhờ người khác viết, ký tên hộ rồi mang nộp cho Công ty. Tại thời điểm ông C xin nghỉ việc, Phòng Hành chính nhân sự gọi điện tìm hiểu và động viên ông C tiếp tục đi làm nhưng ông C kiên quyết nghỉ việc. Sau đó, Phòng Hành chính nhân sự yêu cầu ông C bổ sung các giấy tờ liên quan đến việc khám chữa bệnh để chứng minh lý do xin nghỉ việc và hỗ trợ giúp ông C làm thủ tục hưởng trợ cấp ốm đau nhưng ông C không hợp tác, không cung cấp. Do đó, Công ty mới tổ chức 02 cuộc họp vào ngày 08/4/2022 và ngày 16/4/2022 để xem xét xử lý kỷ luật đối với ông C. Phòng Hành chính nhân sự có ra Thông báo họp số 01/2022/TB-GĐ ngày 06/4/2022 và Thông báo họp số 02/2022/TB-GĐ ngày 14/4/2022, thông qua việc gọi điện thoại cho ông C nhưng không được và nhờ nhân viên trong cùng T2 Cơ điện báo lại cho ông C biết để tham dự cuộc họp nhưng cả hai lần ông C đều vắng mặt. Trên cơ sở kết quả cuộc họp, ngày 18/4/2022, Giám đốc Công ty ra Quyết định kỷ luật nhân sự số 22/QĐKL/T4/2022 về việc kỷ luật buộc thôi việc đối với ông C. Như vậy, Công ty K đã rất hợp tác, tạo điều kiện cho ông C để cung cấp các giấy tờ cần thiết trước khi ra quyết định chính thức.

Sau khi ông C nhận quyết định kỷ luật, ông C làm bản tường trình ngày 20/4/2022 xin Công ty cấp cho 01 quyết định khác với nội dung cho thôi việc theo nguyện vọng thay vì buộc thôi việc để giúp ông C làm thủ tục hưởng trợ cấp thất nghiệp (vì quyết định buộc thôi việc không được hưởng trợ cấp thất nghiệp). Phòng Hành chính nhân sự tiếp nhận đơn và sau khi xem xét đơn của ông C, ông M (Phó phòng) có giải thích: *"Trường hợp ông vi phạm kỷ luật nên không được hưởng trợ cấp thất nghiệp, nếu ông làm thủ tục hưởng trợ cấp thất nghiệp nhưng đi làm ở đơn vị khác sẽ bị truy thu"*, thì ông C trình bày *"nghỉ việc tại Công ty K về nhà làm tự do không tham gia bảo hiểm xã hội nữa"*. Phòng Hành chính nhân sự xét thấy ông C đã lớn tuổi và có thâm niên làm việc tại Công ty Đ không tham gia bảo hiểm xã hội nên đã đề xuất Phó Giám đốc Công ty ký một quyết định khác, ký lùi vào tháng 03/2022, để hỗ trợ ông C: Quyết định số 03/QĐTVNV-T3 ngày 11/3/2022 về việc cho thôi việc theo nguyện vọng, mặc dù trong tháng 3/2022 ông C chỉ đi làm thực tế 11,7 công, không đủ ngày công tối thiểu để đóng bảo hiểm xã hội của tháng 3/2022 (theo khoản 3 Điều 85 của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014). Quyết định số 03/QĐTVNV-T3 ngày 11/3/2022 không thay thế Quyết định số 22/QĐKL/T4/2022 ngày 18/4/2022 mà chỉ để giúp ông C làm thủ tục được hưởng bảo hiểm thất nghiệp. Quyết định này không có hiệu lực trong phạm vi Công ty và không được lưu trữ, cập nhật theo dõi trong hồ sơ tổng hợp tại Công ty, cụ thể trong bảng tổng hợp nghỉ việc theo nguyện vọng của văn thư cập nhật hàng ngày không có quyết định cho thôi việc theo nguyện vọng liên quan đến ông C. Như vậy, việc ông C có bản tường trình ngày 20/4/2022 xin Công ty xem xét giúp đỡ để được hưởng trợ cấp thất nghiệp chứng tỏ bản thân ông C đã biết sai phạm của mình và chấp nhận hình thức kỷ luật buộc thôi việc.

Ngày 08/8/2022, ông C gửi đơn khiếu nại đến Công ty yêu cầu Công ty chi trả trợ cấp thôi việc và số tiền lương 11,7 ngày công của tháng 3/2022. Công ty đã có văn bản trả lời cụ thể cho ông C vào ngày 29/9/2022 qua đường bưu điện. Đồng thời, trong văn bản còn yêu cầu ông C trực tiếp đến Công ty bàn giao hết công cụ, dụng cụ mà ông C chưa bàn giao hết nhưng ông C không đến và cũng không phản hồi. Việc ông C đột ngột nghỉ việc trong thời điểm Công ty đang trong thời kỳ cao điểm của mùa vụ đã gây cho Công ty rất nhiều khó khăn và thiệt hại trong việc bố trí nhân sự và sắp xếp công việc tại nhà máy. Căn cứ vào Quyết định số 22/QĐKL/T4/2022 do Giám đốc Đỗ Xuân L2 ký ngày 18/4/2022, Phòng Kế toán tài vụ và Phòng Hành chính nhân sự không có căn cứ lập hồ sơ đề nghị Công ty chi trả trợ cấp thôi việc cho ông C.

Mặt khác, tại khoản 2 Điều 4 của Hợp đồng lao động số 276.2/HĐLĐ-DH 31/12/2019 được ký kết giữa Công ty K và ông C có nêu: *"Trường hợp người lao động muốn chấm dứt hợp đồng lao động thì phải làm đơn xin thôi việc gửi về Phòng Hành chính nhân sự trước khi nghỉ việc tối thiểu 15 ngày"*. Tại điểm a khoản 1 Điều 35; khoản 1, khoản 2 Điều 40 của Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: Người lao động phải báo trước ít nhất là 45 ngày trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là không được hưởng trợ cấp thôi việc, phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước. Tại điểm a khoản 1 Điều 49 của Luật Việc làm năm 2013 quy định: Người lao động không được hưởng trợ cấp thất nghiệp nếu người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Ngoài việc ông C tự ý đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, ông C còn tự ý bỏ việc vượt quá số ngày quy định (05 ngày trong một tháng) theo Điều 42 Nội quy lao động của Công ty mà không có lý do chính đáng (không xin phép, không cung cấp giấy tờ điều trị, chữa bệnh để chứng minh lý do nghỉ việc). Cho nên, việc Giám đốc Công ty K ra Quyết định số 22/QĐKL/T4/2022 ngày 18/4/2022 về việc kỷ luật buộc thôi việc đối với ông C là có căn cứ, đúng với thực tế vi phạm của ông C. Tuy nhiên, qua xem xét điều kiện, hoàn cảnh của ông C, Công ty xin rút lại một phần nội dung trong Quyết định số 22/QĐKL/T4/2022 ngày 18/4/2022 về truy thu 100% khoản tiền thưởng Tết âm lịch; ngoài ra, Công ty chấp nhận chi trả cho ông C 11,7 ngày công lao động trong tháng 3/2022 tương ứng với số tiền 3.226.431 đồng.

Bản án dân sự sơ thẩm số:12/2023/LĐ-ST ngày 16 tháng 08 năm 2023 của Toà án nhân dân thành phố Quy Nhơn, tỉnh Bình Định đã quyết định:

1. Không chấp nhận việc khởi kiện của ông Nguyễn C yêu cầu hủy Quyết định số 22/QĐKL/T4/2022 ngày 18/4/2022 của Giám đốc Công ty Cổ phần K về việc kỷ luật nhân sự buộc thôi việc đối với ông Nguyễn C, buộc trợ cấp thôi việc và bồi thường thiệt hại những ngày bị mất việc làm không có thu nhập.

2. Công nhận sự tự nguyện thỏa thuận giữa ông Nguyễn C và Công ty Cổ phần K về các nội dung sau:

- Công ty Cổ phần K rút lại một phần nội dung trong Quyết định số 22/QĐKL/T4/2022 ngày 18/4/2022 về truy thu 100% khoản tiền thưởng Tết âm lịch.

- Công ty Cổ phần K có nghĩa vụ thanh toán cho ông C 11,7 ngày công lao động trong tháng 3/2022 tương ứng với số tiền là 3.226.431 đồng.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn quyết định về án phí Lao động sơ thẩm và quyền kháng cáo của các bên đương sự.

Ngày 25 tháng 8 năm 2023, nguyên đơn ông Nguyễn C kháng cáo toàn bộ bản án Lao động sơ thẩm, yêu cầu cấp phúc thẩm chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông, hủy Quyết định số: 22/QĐKL/T4/2022 ngày 19/4/2022 của Công ty K đối với ông. Bồi thường thiệt hại cho ông do bị mất việc không có thu nhập trong thời gian từ ngày 19/4/2022 đến ngày xét xử sơ thẩm 10/8/2023 với số tiền là: 144.000.000 đồng. Buộc Công ty K thanh toán cho ông tiền trợ cấp thôi việc với số tiền là: 90.300.000 đồng và thanh toán tiền công tháng 3/2022 còn thiếu 11,7 ngày là: 3.746.800 đồng. Tổng cộng là 238.046.000 đồng.

Luật sư Trần Công L trình bày luận cứ bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho ông C: Đề nghị HĐXX chấp nhận kháng cáo của ông C, sửa bản án sơ thẩm.

Kiểm sát viên tham gia phiên tòa phát biểu ý kiến:

- Về Tố tụng: Trong giai đoạn phúc thẩm, người tiến hành tố tụng và người tham gia tố tụng thực hiện đúng quy định của pháp luật tố tụng. Tuy nhiên, Thẩm phán đã vi phạm thời hạn chuẩn bị xét xử phúc thẩm.

- Về việc giải quyết vụ án: Đề nghị Hội đồng xét xử (HĐXX) không chấp nhận kháng cáo của ông Nguyễn C, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Xét kháng cáo của ông Nguyễn C, HĐXX thấy rằng:

[1.1] Về việc xác định tư cách của những người tham gia tố tụng: Khoản 4 Điều 68 của Bộ luật tố tụng dân sự quy định: *"4. Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan trong vụ án dân sự là người tuy không khởi kiện, không bị kiện, nhưng việc giải quyết vụ án dân sự có liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ của họ…được Tòa án chấp nhận đưa họ vào tham gia tố tụng với tư cách là người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan."*. Xét thấy, bà Trần Thị H, ông Nguyễn Quang T, ông Lê Văn M không có bất cứ quyền lợi hay nghĩa vụ gì trong vụ án này, nhưng cấp sơ thẩm lại xác định họ là người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan là không đúng với quy định ở trên. Tuy nhiên, họ là những người có chứng kiến và tham gia một số tình tiết trong vụ án nên HĐXX phúc thẩm xác định họ là người làm chứng trong vụ án theo đúng quy định của pháp luật.

[1.2] Ngày 23/3/2022, ông C có Giấy xin phép gửi cho Ban Giám đốc Công ty K, Ban Giám đốc Nhà máy 2 cùng Phòng Hành chính nhân sự, nội dung xin nghỉ 08 ngày của năm 2022 (từ ngày 23/3/2022 đến ngày 30/3/2022). Tại Công Văn số: 05/CV-TD ngày 06/4/2022 của Công ty K đã thừa nhận: *" ...Từ*

ngày 23/3/2022 đến ngày 30/3/2022 ông C bỏ nghỉ việc tự do và sau đó ngày 04/4/2022 ông C có đơn xin nghỉ việc và nghỉ luôn…". Điều đó chứng tỏ ông C không vi phạm quy định về thời gian bỏ việc tại khoản 4 Điều 125 Bộ luật lao động năm 2019. Tuy nhiên, tại khoản 2 Điều 4 của Hợp đồng lao động số 276.2/HĐLĐ-DH ngày 31/12/2019 quy định: *"…Trường hợp người lao động muốn chấm dứt hợp đồng lao động thì phải làm đơn xin thôi việc gửi về Phòng Hành chính nhân sự trước khi nghỉ việc tối thiểu 15 ngày…"* và tại điểm a khoản 1 Điều 35 của Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: *"…Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động ít nhất 45 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn…".* Như vậy, ông C đã vi phạm về thời gian báo trước theo quy định nêu trên, khi có nhu cầu đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

[1.3] Điều 70 Nghị định số: 45/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 quy định về trình tự thủ tục xử lý kỷ luật lao động như sau: *" 1. 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…2. Trong thời hiệu xử lý kỷ luật lao động quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều 123 của Bộ luật Lao động, người sử dụng lao động tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động như sau: a) Ít nhất 05 ngày làm việc trước ngày tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động, người sử dụng lao động thông báo về nội dung, thời gian, địa điểm tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật lao động, họ tên người bị xử lý kỷ luật lao động, hành vi vi phạm bị xử lý kỷ luật lao động đến các thành phần phải tham dự họp quy định tại điểm b, điểm c khoản 1 Điều 122 của Bộ luật Lao động,* ***bảo đảm các thành phần này nhận được thông báo trước khi diễn ra cuộc họp****…".* Xét thấy ông C đã có vi phạm kỷ luật về việc không báo trước thời gian xin nghỉ việc, nhưng Công ty K lại không tiến hành lập biên bản về hành vi vi phạm của ông C, Công ty T3 đạt cũng không có chứng cứ chứng minh đã thông báo cho ông C tham dự các cuộc họp về việc xử lý kỷ luật vào các ngày 08/4/2022 và 14/4/2022 là vi phạm pháp luật về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động đối với ông C theo quy định nêu trên. Mặt khác, Điều 124 của Bộ luật lao động 2019 quy định về hình thức xử lý kỷ luật lao động gồm có các hình thức: Khiển trách, kéo dài thời hạn nâng lương không quá 6 tháng, cách chức và sa thải, không có hình thức buộc thôi việc vì hình thức buộc thôi việc chỉ áp dụng đối với đối tượng là các bộ, công chức, viên chức, nhưng tại Quyết định số: 22/QĐKL/T4/2022 ngày 19/4/2022 về việc lỷ luật nhân sự của Công ty K lại quyết định với các nội dung: *"…Điều* ***1:****…và buộc thôi việc đối với: Ông Nguyễn C…Điều* ***2:*** *1. Thời gian buộc thôi việc…"* nên hình thức lẫn nội dung quyết định này cũng không có giá trị pháp lý để áp dụng xử lý kỷ luật lao động đối với ông Nguyễn C.

[2] Như vậy, có đủ cơ sở khẳng định Công ty K đã xử lý kỷ luật lao động đối với ông C bằng hình thức sa thải theo quy định tại khoản 4 Điều 125 của Bộ luật lao động 2019, nhưng do vi phạm về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật cũng như

về hình thức và nội dung của Quyết định số: 22/QĐKL/T4/2022 ngày 19/4/2022 không đúng quy định nên dẫn đến việc sa thải ông C trái pháp luật. Điều 73 Nghị định số 45/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 quy định: *"...Trường hợp người sử dụng lao động quyết định xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải trái quy định của pháp luật thì ngoài nghĩa vụ, trách nhiệm theo quy định của Chính phủ về giải quyết khiếu nại trong lĩnh vực lao động hoặc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo trình tự quy định tại Mục 2 Chương XIV của Bộ luật Lao động thì người sử dụng lao động có nghĩa vụ thực hiện quy định tại Điều 41 của Bộ luật Lao động"* và do ông C không muốn tiếp tục làm việc nên phải hủy Quyết định số: 22/QĐKL/T4/2022 ngày 19/4/2022 về việc lỷ luật nhân sự của Công ty K và buộc Công ty K phải thanh toán cho ông C Tổng cộng: 236.846.000 đồng (trong đó có 142.800.000 đồng tiền lương trong những ngày ông cường không được đi làm + 02 tháng tiền lương, 3.746.800 đồng tiền lương còn thiếu và 90.300.000 đồng trợ cấp thôi việc). Tuy nhiên, trong quá trình giải quyết vụ án tại cấp sơ thẩm Công ty K đã đồng ý chi trả cho ông C 11,7 ngày công lao động trong tháng 3/2022 còn thiếu tương ứng với số tiền là 3.746.800 đồng và ông C cũng đã nhận tiền bảo hiểm thất nghiệp nên HĐXX chấp nhận một phần kháng cáo của ông C, sửa Bản án sơ thẩm như đã phân tích ở trên.

[3] Về án phí: Theo quy định tại khoản 1 Điều 148 của Bộ luật tố tụng dân sự; điểm a khoản 1 Điều 12, Khoản 4 Điều 26, khoản 2 Điều 29 của Nghị quyết số: 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội thì ông Nguyễn C được miễn toàn bộ án phí. Công ty K phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

Luận cứ bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của Luật sư Trần Công L cho ông Nguyễn C là phù hợp với nhận định của HĐXX nên được chấp nhận.

[4] Ý kiến của Kiểm sát viên về việc tuân thủ pháp luật của những người tiến hành tố tụng, tham gia tố tụng tại cấp phúc thẩm là phù hợp với nhận định của HĐXX. Ý kiến về việc giải quyết vụ án là không phù hợp với nhận định của HĐXX.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 4 Điều 68, khoản 1 Điều 148, khoản 2 Điều 308, Điều 309 của Bộ luật Tố tụng Dân sự;

Căn cứ các Điều 35, 41, 46, 122, 123, 124, 125, của Bộ luật lao động năm 2019;

Căn cứ các Điều 46, 49 Luật việc làm năm 2013;

Căn cứ các Điều 70, 73 Nghị định số: 45/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ.

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12, Khoản 4 Điều 26, khoản 2 Điều 29 Nghị quyết số: 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội.

Tuyên xử:

Chấp nhận một phần kháng cáo của ông Nguyễn C. Sửa Toàn bộ Bản án lao động sơ thẩm số: 12/2023/LĐ-ST ngày 16 tháng 08 năm 2023 của Toà án nhân dân thành phố Quy Nhơn, tỉnh Bình Định.

1. Chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn C.

2. Hủy Quyết định số: 22/QĐKL/T4/2022 ngày 18/4/2022 của Giám đốc Công ty Cổ phần K về việc kỷ luật nhân sự buộc thôi việc đối với ông Nguyễn C.

3. có nghĩa vụ thanh toán cho ông Nguyễn C 236.846.000 đồng (trong đó có 142.800.000 đồng tiền lương trong những ngày ông cường không được đi làm + 02 tháng tiền lương, 3.746.800 đồng tiền lương của 11,7 ngày công lao động trong tháng 3/2022 còn thiếu và 90.300.000 đồng trợ cấp thôi việc).

4. Về án phí: Công ty Cổ phần K phải nộp 7.915.380 đồng án phí lao động sơ thẩm. Ông Nguyễn C được miễn toàn bộ án phí.

5. Quyền, nghĩa vụ thi hành án:

5.1 Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành án xong, bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại Điều 357, Điều 468 của Bộ luật dân sự năm 2015.

5.2 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 và 9 Luật thi hành án dân sự, thời hiệu thi hành án được 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:
- VKSND tỉnh Bình Định;
- TAND TP. Quy Nhơn;
- CCTHADS TP . Quy Nhơn;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ; Tòa dân sự.

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

Võ Công Phương

THÀNH VIÊN HĐXX **THẨM PHÁN - CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**

Phan Minh Dũng Thái Văn Hà **Võ Công Phương**