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

Bản án số: 01/2019/LĐ-PT
Ngày 04/03/2019
" T/c: Về xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải"

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TOÀ ÁN NHÂN DÂN TỈNH HẢI DƯƠNG

- Với thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ toạ phiên toà: Ông Nguyễn Mạnh Cường.

Các Thẩm phán: Ông Bùi Đăng Huy và ông Nguyễn Huy Hiểu.

- Thư ký ghi biên bản phiên toà: Bà Vũ Thị Thanh Tâm - Thư ký Tòa án.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Hải Dương: Bà Đinh Thị Thanh Huế - Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 04 tháng 3 năm 2019, tại trụ sở Toà án nhân dân tỉnh Hải Dương xét xử công khai vụ án lao động phúc thẩm thụ lý số 01/2018/TLPT-LĐ ngày 11/12/2018 về "*xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải".* Do Bản án số 01/2018/LĐ-ST ngày 02/10/2018 của Toà án nhân dân huyện T, tỉnh Hải Dương bị kháng cáo. Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 01/2019/QĐ-PT ngày 04/01/2019; Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 01/2019/QĐ-PT ngày 23/01/2019 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 02/2019/QĐ-PT ngày 14/02/2019, giữa:

1. Nguyên đơn: Ông Đinh Công A, sinh năm 1997 (có mặt).

ĐKHKTT: Thôn B, xã C, huyện T, tỉnh Hải Dương.

2. Bị đơn: Công ty D.

Địa chỉ trụ sở: Thôn E, xã G, huyện T, tỉnh Hải Dương. Người đại diện theo pháp luật: Bà Nguyễn Thị Thanh H, chức vụ: Giám đốc công ty. Người đại diện theo ủy quyền: Ông Ngô Công I, sinh năm 1979, Trưởng phòng Tổ chức hành chính Công ty (Văn bản ủy quyền ngày 10 - 11/7/2018). Nơi cư trú: Thôn K, xã Q, thành phố Bắc Ninh, tỉnh Bắc Ninh (có mặt).

3. Người kháng cáo: Công ty D.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo Bản án sơ thẩm của Tòa án nhân dân (viết tắt: TAND) huyện T tỉnh Hải Dương, vụ án có nội dung tóm tắt như sau:

Theo Nguyên đơn, ông Đinh Công A trình bày: Ngày 26/8/2016, ông và Doanh nghiệp tư nhân D nay là Công ty Trách nhiệm hữu hạn D (viết tắt là: Công ty D) ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn (viết tắt: HĐLĐ); công việc: Là công nhân là, gấp, đóng gói theo sự phân công của Trưởng bộ phận, Giám đốc sản xuất, Chủ doanh nghiệp; mức lương cơ bản là 3.033.450 đồng và sẽ thay đổi khi Nhà nước điều chỉnh lương tối thiểu vùng, các khoản phụ cấp và các chế độ khác. Hình thức trả lương theo sản phẩm. Quá trình thực hiện hợp đồng, không sửa đổi, bổ sung hợp đồng bằng văn bản nhưng có sự thay đổi về lương tối thiểu vùng khi Nhà nước điều chỉnh tiền lương. Quá trình làm việc cho đến trước khi bị sa thải, ông luôn hoàn thành công việc được giao. Ngày Giỗ tổ Hùng Vương 10/3/2018 (âm lịch) tức ngày 25/4/2018 (dương lịch) được Nhà nước cho nghỉ. Nhưng trước đó, Công ty có chủ trương và thông báo cho toàn bộ công nhân đi làm để được nghỉ bù dịp lễ 30/4 - 01/5 kèm theo danh sách công nhân những ai đồng ý thì ký tên. Do không đồng ý nên ông không ký vào danh sách. Lý do nếu phải làm ngày Giỗ tổ thì Công ty phải trả 300% lương so với ngày thường. Sau đó, ông được Tổ trưởng, Giám đốc sản xuất và Phó Giám đốc Công ty gọi vào phòng giải thích nhưng ông vẫn bảo lưu ý kiến. Nên Giám đốc sản xuất nói với ông sẽ cắt phép để ông nghỉ ngày đó. Có nghĩa là cho ông nghỉ ngày Giỗ tổ 10/3/2018 (âm lịch) nhưng không có văn bản. Ngày Giỗ tổ ông nghỉ làm còn các công nhân khác trong Công ty vẫn đi làm bình thường. Đến 26/4/2018, khi ông đến Công ty làm việc thì được ông I - Trưởng phòng Tổ chức hành chính nói Công ty đã đình chỉ việc làm của ông từ ngày 26/4 đến ngày 02/5/2018 và hẹn ngày 02/5/2018 đến, Công ty sẽ ra Quyết định đối với ông. Ngày 02/5/2018, khi đến Công ty, Trưởng phòng Tổ chức hành chính (ông I) gọi ông ra cổng bảo vệ và nói Công ty đã chính thức cho ông nghỉ việc nhưng ông không nhận được bất cứ quyết định nào của Công ty. Sau nhiều lần gọi điện và đến Công ty đòi quyết định, ngày 21/5/2018, ông nhận được Quyết định số 14/2018/QĐNV ngày 25/4/2018 của Công ty về việc *"Kết thúc hợp đồng trước thời hạn"* để ở phòng bảo vệ và nhận tiền lương hết tháng 4/2018. Cho rằng việc Công ty sa thải ông là trái pháp luật nên ông khởi kiện yêu cầu Công ty trả: 10% tiền thưởng tháng 4/2018 = 450.000 đồng; trợ cấp thôi việc của 8 tháng = 1.800.000 đồng; trả tiền bảo hiểm xã hội (viết tắt: BHXH), bảo hiểm y tế (viết tắt: BHYT) trong những ngày không được đóng; đền bù hai tháng

lương là 11.000.000 đồng và những ngày không được làm việc tại Công ty; trả tiền do vi phạm thời hạn báo trước 45 ngày = 8.350.000 đồng. Tổng là 21.600.000 đồng.

Ngày 29/8/2018, ông A bổ sung yêu cầu khởi kiện vì: Sau khi bị nghỉ việc, ông mới chỉ nhận được một Quyết định số 14 ngày 25/4/2018 của Công ty về việc "*Kết thúc hợp đồng trước thời hạn*"; khi đến Tòa án làm việc, ông mới biết cùng ngày 25/4/2018 Công ty còn ban hành 02 Quyết định đều là số 14 về việc "*Kết thúc hợp đồng*" và Quyết định cho ông nghỉ việc với lý do "*Có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng đến lợi ích của người sử dụng lao động*". Nên đề nghị Tòa án: Hủy các Quyết định số 14/2018/QĐNV ngày 25/4/2018 về sa thải ông với lý do *"Có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng lợi ích của người sử dụng lao động"* theo Điều 126 Bộ luật Lao động năm 2012; Quyết định số 14/2018/QĐNV ngày 25/4/2018 *"Kết thúc hợp đồng trước thời hạn";* Quyết định số 14/2018/QĐNV ngày 25/4/2018 về việc *"Kết thúc hợp đồng"* của Công ty D. Và buộc Công ty bồi thường các khoản: Trả tiền lương trong những ngày không được làm việc kể từ 01/05/2018 đến ngày xét xử (tạm tính đến ngày 30/8/2018) là 04 tháng x với tiền lương thực lĩnh bình quân 06 tháng liền kề gần nhất trước khi nghỉ việc (làm tròn) là 5.240.000 đồng/tháng = 20.960.000 đồng; trả hai tháng tiền lương theo HĐLĐ: 5.240.000 đồng x 02 = 10.480.000 đồng vì sa thải trái pháp luật (theo khoản 1 Điều 42 BLLĐ); trả tiền BHXH và BHYT trong những ngày không được làm việc tính từ 01/05/2018 đến ngày xét xử (tạm tính đến ngày 30/8/2018) làm tròn là 04 tháng; Tiền lương căn bản 3.471.600 đồng x 20,5% (BHXH 17,5%+BHYT 3%) x 4 tháng = 2.846.000 đồng (làm tròn). Do không muốn quay lại làm việc nên yêu cầu Công ty trả hai tháng lương để chấm dứt HĐLĐ (5.240.000 đồng x 02) = 10.480.000 đồng; buộc Công ty phải bồi thường tạm tính đến ngày 30/8/2018; tổng 44.766.000 đồng. Xin rút yêu cầu liên quan đến 10% tiền thưởng tháng 4/2018 = 450.000 đồng; trợ cấp thôi việc của 8 tháng = 1.800.000 đồng; trả tiền do vi phạm thời hạn báo trước 45 ngày = 8.350.000 đồng.

Quá trình giải quyết vụ án, ông A đề nghị Tòa án căn cứ vào mức lương theo HĐLĐ, tính trung bình 06 tháng liền kề trước khi nghỉ việc dựa trên tiền lương trong những ngày lao động bình thường (gồm cả tiền lương ngày lễ), tiền thâm niên, tiền phụ cấp chênh lệch vùng làm căn cứ để buộc Công ty bồi thường. Tại phiên tòa sơ thẩm, ông yêu cầu Công ty thanh toán: Tiền lương trong những ngày không được làm việc kể từ ngày 01/05 đến 30/9/2018 (tính tròn 05 tháng) là 17.810.000 đồng; Trả hai tháng tiền lương theo HĐLĐ vì sa thải trái pháp luật là 7.124.000 đồng; Trả tiền BHXH và BHYT trong những ngày không được làm việc, tính tròn

05 tháng là 3.558.000 đồng. Do không muốn quay lại làm việc nên yêu cầu Công ty phải trả 02 tháng lương bằng 7.124.000 đồng để chấm dứt hợp đồng lao động; Tổng là 35.616.000 đồng.

Theo phía Bị đơn, Công ty D do ông Ngô Công I là người đại diện theo ủy quyền trình bày: Thống nhất với lời trình bày của ông A về HĐLĐ hai bên đã ký. Quá trình lao động, ông A hoàn thành công việc theo hợp đồng nhưng ý thức làm việc thì kém. Mặc dù chưa vi phạm kỷ luật, nội quy lao động nhưng có những biểu hiện không bình thường như khi đang họp tổ đầu giờ ông A xin hát, nhảy vv…Tổ trưởng đã nhắc nhưng chưa đến mức bị xử lý kỷ luật. Ngày 23/4/2018, ông A vi phạm kỷ luật lao động, cụ thể: Để kỳ nghỉ lễ ngày 30/4 - 01/5/2018 được nghỉ dài hơn, tạo điều kiện cho những người ở xa có thời gian về quê, Công ty có chủ trương làm việc vào ngày Giỗ tổ. Ngày 23/4/2018, Lãnh đạo Công ty đã họp với các tổ và xin ý kiến, các tổ đều đồng ý (có biên bản họp) đại diện các tổ ký và sau đó tất cả các công nhân đều ký vào bản cam kết để đi làm ngày Giỗ tổ theo chủ trương Công ty (Có danh sách các công nhân ký kèm theo). Riêng ông A không ký với lý do như ông đã khai. Ngoài ra, ông A còn có hành vi lôi kéo những người lao động khác không đi làm ngày đó; nếu đi làm sẽ đình công, có công nhân trong tổ chứng kiến. Mặc dù đã được ban lãnh đạo Công ty giải thích nhưng ông A vẫn không nghe. Ngày 25/4/2018, ông A tự ý nghỉ việc. Nên cùng ngày, Công ty đã thành lập Hội đồng kỷ luật, họp xem xét và ra Quyết định số 14/QĐ-NV sa thải đối với ông A vì đã có hành vi *"Gây thiệt hại nghiêm trọng đến lợi ích của người sử dụng lao động"* theo Điều 126 Bộ luật Lao động. Đối với hai quyết định khác đều là Quyết định số 14 ngày 25/4/2018 của Giám đốc Công ty; bị đơn xác định đây là các quyết định để giải quyết chế độ cho anh A khi sa thải. Do ông A tự ý nghỉ việc vào ngày 25/4/2018 nên Công ty không thông báo cho ông A và cũng không lập biên bản họp. Sau khi sa thải, Công ty đã thanh toán tiền lương, đóng BHXH; BHYT và bảo hiểm thất nghiệp cho ông A hết tháng 4/2018; tiền lương làm cơ sở đóng bảo hiểm là 3.471.615 đồng. Do ông A có vi phạm và bị sa thải là đúng quy định của pháp luật nên không chấp nhận yêu cầu khởi kiện và cũng không đồng ý nhận ông A trở lại làm việc; đồng ý với các nội dung ông A xin rút *(10% tiền thưởng tháng 4/2018 là 450.000 đồng; trợ cấp thôi việc của 8 tháng là 1.800.000 đồng; trả tiền do vi phạm thời hạn báo trước 45 ngày là 8.350.000 đồng).*

Tại Bản án số 01/2018/LĐ-ST ngày 02/10/2018, TAND huyện T đã áp dụng: Khoản 2 Điều 119; Điều 123; Điều 126; Điều 42; Điều 90 Bộ luật Lao động (viết tắt: BLLĐ); khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39; Điều 92; điểm c khoản 1 Điều 217; khoản 2 Điều 244 Bộ luật Tố tụng dân sự

(viết tắt: BLTTDS). Xử: Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông A, cụ thể: (1). Hủy ba quyết định của Công ty D do thi hành kỷ luật sa thải (như đã nêu phần trên); (2). Chấp nhận sự tự nguyện của ông A không trở lại làm việc; (3). Buộc Công ty D phải bồi thường cho ông A: Tiền lương trong 05 tháng không được làm việc từ 01/5 đến 30/9/2018 (05 tháng x 3.562.000 đồng/tháng = 17.810.000 đồng; 02 tháng tiền lương do sa thải trái pháp luật bằng 7.124.000 đồng; 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động bằng 7.124.000 đồng; tiền BHXH và BHYT trong 05 tháng không được làm việc: 3.471.615đ x 20,5%/tháng (gồm BHXH 17,5% + BHYT 3%) x 05 tháng) = 3.558.000 đồng. Tổng các khoản phải bồi thường là 35.616.000 đồng; (4). Đình chỉ xét xử đối với các yêu cầu của ông A đã rút yêu cầu.

Bản án còn tuyên nghĩa vụ chậm trả, án phí và quyền kháng cáo theo quy định pháp luật.

Sau khi xét xử sơ thẩm: Ngày 15/10/2018, Công ty D kháng cáo bản án vì cho rằng Tòa án cấp sơ thẩm xét xử thiếu khách quan, áp dụng không đúng quy định làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của Công ty, cụ thể: Ông A khai đã được Giám đốc cắt phép là bịa đặt, thực chất là ông A tự ý bỏ việc. Ngày 10/3/2018 (âm lịch) tất cả người lao động trong công ty đã ký đồng ý làm bù để nghỉ bù nhưng ông A đã tự ý bỏ việc là vi phạm thỏa ước lao động của công ty. Theo nội quy lao động của công ty thì *"Người lao động có nghĩa vụ tuân theo sự điều hành và nghiêm chỉnh chấp hành mệnh lệnh sản xuất hợp lý, chấp hành sự phân công điều động công tác hợp lý của người phụ trách",* việc ông A không chấp hành đã vi phạm Điều 21 nội quy lao động của công ty. Và nếu công ty không phân tích cho ông A hiểu trước đó thì sự lôi kéo công nhân đình công của ông A thành công sẽ gây tổn thất, thiệt hại cho công ty là rất lớn. Việc không xảy ra đình công nằm ngoài ý muốn của ông A nên hành vi của ông A là hành vi *"gây thiệt hại nghiêm trọng lợi ích của Người sử dụng lao động"* theo Điều 126 BLLĐ. Công ty không đồng ý bồi thường theo mức lương tính bình quân 6 tháng liền kề vì lương Công ty trả cho người lao động theo sản phẩm, không làm không hưởng; phụ cấp chênh lệnh vùng không nằm trong thang bảng lương nên không thể tính cả phụ cấp chênh lệnh vùng để tính bồi thường. Không đồng ý bồi thường 5 tháng tiền lương cũng như tiền BHXH, BHYT.

Giai đoạn phúc thẩm: Ngày 25/02/2019, Bị đơn gửi tới Tòa án *"Đơn kháng cáo và đề nghị bồi thường thiệt hại cho Công ty"* nội dung nêu sự vị phạm của ông A và cho rằng hành vi đòi 300% lương nếu đi làm vào ngày nghỉ (10/3) là hành vi tống tiền Doanh Nghiệp. Do ông A tự ý nghỉ việc Công ty phải thuê nhân lực lao động bên ngoài nhưng vẫn không kịp làm ảnh hưởng đến uy tín Công ty cũng như

đối tác gây chi phí phát sinh và những tổn thất nặng nề. Nên yêu cầu ông A phải bồi thường cho công ty 34.087.000 đồng (chi tiết nêu tại đơn). Trường hợp của ông A là vi phạm kỷ luật lao động chứ không phải đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Nếu ông A muốn quay lại làm việc, Công ty vẫn sẵn sàng nhưng phải tuân thủ nội quy Công ty.

Tại phiên tòa: Bị đơn trình bày giữ nguyên toàn bộ nội dung kháng cáo. Nguyên đơn trình bày không đồng ý yêu cầu kháng cáo của Bị đơn và đề nghị HĐXX giữ nguyên toàn bộ bản án sơ thẩm; không đồng ý quay trở lại công ty làm việc vì đã có công việc mới. Đại diện Viện kiểm sát nhân dân (viết tắt: VKSND) tỉnh Hải Dương tham gia phiên toà phát biểu ý kiến về việc tuân theo pháp luật tố tụng của Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa và những người tham gia tố tụng. Về nội dung: Căn cứ vào các tài liệu có trong hồ sơ vụ án, trình bày của các đương sự tại phiên tòa xét thấy kháng cáo của Công ty D không có căn cứ nên đề nghị Hội đồng xét xử (Viết tắt: HĐXX) áp dụng khoản 1 Điều 308 BLTTDS không chấp nhận kháng cáo và giữ nguyên bản án sơ thẩm. Về án phí: Do kháng cáo không được chấp nhận nên Bị đơn phải chịu án phí phúc thẩm theo quy định.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án, được thẩm tra công khai tại phiên toà, căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên toà, trên cơ sở xem xÐt ®Çy ®ñ, toµn diÖn chøng cø, ý kiÕn cña KiÓm s¸t viªn, cña đương sự, HĐXX nhận định:

[1]. Về Tố tụng: Giai đoạn xét xử sơ thẩm, Tòa án cấp sơ thẩm đã thực hiện đúng và đầy đủ các quy định của BLTTDS trong quá trình thu thập chứng cứ giải quyết vụ án. Nội dung khởi kiện của Nguyên đơn là tranh chấp về xử lý kỷ luật sa thải. Sau khi xét xử sơ thẩm, Nguyên đơn (Ông A) không kháng cáo.

[2]. Xét kháng cáo của Bị đơn, HĐXX thấy rằng: Hợp đồng lao động ngày 26/8/2016 giữa ông A và Công ty Dlà HĐLĐ không xác định thời hạn. Theo đó, ông A được hưởng mức lương cơ bản là 3.033.450đồng/tháng và sẽ thay đổi khi Nhà nước điều chỉnh lương tối thiểu vùng, hình thức trả lương theo sản phẩm, các khoản phụ cấp và các chế độ khác.

[2.1]. Về căn cứ xử lý kỷ luật sa thải: Vào ngày Giỗ tổ 10/3, tất cả người lao động đều đi làm để nghỉ bù vào ngày lễ 30/4 - 01/5 được dài hơn là theo chủ trương của Công ty. Ông A không đồng ý và yêu cầu Công ty phải trả bằng 300% lương nếu phải đi làm là không đúng vì bản chất đi làm ngày nghỉ lễ và nghỉ bù vào ngày khác, chứ không phải làm thêm giờ. Mặt khác, đó là sự thỏa thuận giữa

Công ty với người lao động và đã được tất cả các người lao động khác đồng ý thì cá nhân ông A cũng phải tuân theo. Ngày Giỗ tổ ông A không đi làm và không có tài liệu chứng minh việc lãnh đạo Công ty đã cho ông nghỉ là có vi phạm về chế độ làm việc của Công ty. Phía Công ty cho rằng ông A có hành vi lôi kéo người lao động khác nghỉ không đi làm vào ngày Giỗ tổ và nếu đi làm sẽ đình công nhưng Công ty không đưa ra được căn cứ chứng minh. Trong khi đó, Công ty thừa nhận, ngày Giỗ tổ tất cả các công nhân khác vẫn đi làm bình thường và không có sự việc đình công; đã bố trí người khác làm thay công việc của ông A. Công ty cũng không chứng minh được ông A có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng đến lợi ích của người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 126 BLLĐ và Điều 29 Nội quy Công ty đã đăng ký tại Sở Lao động Thương binh & Xã hội tỉnh Hải Dương. Như vậy, việc ông A có vi phạm nghỉ một ngày không có lý do, chưa đến mức phải xử lý kỷ luật bằng hình thức sa thải như bản án sơ thẩm đã nhận định là có căn cứ.

[2.2]. Về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật:

Theo tài liệu có trong hồ sơ thì ngày 25/4/2018, Công ty họp xét kỷ luật đối với ông A nhưng ông A không có mặt và Công ty cũng không thông báo trước cho người lao động tham gia phiên họp theo quy định tại Điều 30 Nghị định 05/2015/NĐ-CP và Điều 12 Thông tư 47/2015/TT-BLĐTBXH; không lập biên bản cuộc họp; Quyết định kỷ luật cũng không gửi cho người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải. Như vậy, trình tự, thủ tục xét kỷ luật đối với ông A của Công ty là không đúng quy định của pháp luật.

Từ các phân tích trên có căn cứ xác định, Công ty D quyết định xử lý kỷ luật bằng hình thức sa thải đối với ông A là trái quy định pháp luật. Nên bản án sơ thẩm chấp nhận yêu cầu của Nguyên đơn, hủy ba quyết định liên quan đến xử lý kỷ luật đối với ông A *(Quyết định số 14/2018-QĐ-NV ngày 25/4/2018 về xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải; Quyết định số 14/2018/QĐNV ngày 25/4/2018 về việc "Kết thúc hợp đồng trước thời hạn" và Quyết định số 14/2018/QĐNV ngày 25/4/2018 về việc "Kết thúc hợp đồng")* của Công ty D liên quan đến sa thải là có căn cứ.

[2.3]. Về nội kháng cáo liên quan đến yêu cầu bồi thường:

Do ông A bị sa thải trái pháp luật nên Công ty phải bồi thường theo yêu cầu của người khởi kiện phù hợp với quy định tại Điều 42 BLLĐ, bao gồm: Tiền lương, BHXH; BHYT trong những ngày người lao động không được làm việc, cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương và bồi thường 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ để chấm dứt quan hệ lao động.

Theo quy định tại Điều 90 Bộ Luật lao động (BLLĐ) và khoản 1 Điều 21 Nghị định 05/2015/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội

dung của BLLĐ; Điều 4 Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16/11/2015 hướng dẫn thực hiện một số điều về Hợp đồng lao động, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất và Điều 30 Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH về hướng dẫn thi hành một số điều của Luật bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc: Tiền lương theo hợp đồng bao gồm có mức lương theo công việc hoặc theo chức danh được ghi trong hợp đồng; phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Hợp đồng lao động mà ông A và Công ty D đã ký thì mức lương của ông A được hưởng bao gồm lương cơ bản là 3.033.450 đồng (Mức lương sẽ thay đổi khi Nhà nước điều chỉnh lương tối thiểu vùng), ngoài ra còn có các khoản phụ cấp và các chế độ khác; hình thức trả lương theo sản phẩm. Thực tế, lương ông A được hưởng theo sản phẩm và sản phẩm làm ra hàng tháng là không đều nhau. Nên việc ông A yêu cầu lấy mức lương theo sản phẩm được tính ra thành tiền trong những ngày làm việc bình thường, tiền thâm niên, phụ cấp chênh lệch vùng tính trung bình của 06 tháng liền kề trước khi nghỉ việc làm cơ sở xác định mức tiền lương theo HĐLĐ làm căn cứ bồi thường là có cơ sở, phù hợp với pháp luật. Như vậy, tiền lương theo hợp đồng lao động của ông A được tính trung bình 06 tháng liền kề trước khi nghỉ việc. Trên cơ sở tiền lương của những ngày lao động bình thường cộng với phụ cấp thâm niên, phụ cấp chênh lệch vùng là 3.562.000 đồng làm căn cứ bồi thường như bản án sơ thẩm đã phân tích, áp dụng là có căn cứ. Tổng số tiền Công ty phải bồi thường cho ông A là 35.616.000 đồng. Tuy nhiên, hành vi nghỉ 01 ngày làm không có lý do của ông A là hành vi vi phạm về thời gian phải chịu hình thức kỷ luật khiển trách theo quy định tại Khoản 1 Điều 27 Nội quy lao động mà Công ty Dđã đăng ký tại Sở Lao động thương binh và xã hội tỉnh Hải Dương. Nên trong vụ án xác định ông A cũng có một phần lỗi. Và lỗi của ông A trong trường hợp này xác định bằng 20%. Nên trong tổng số tiền bồi thường theo quyết định của bản án sơ thẩm cần phải đối trừ theo tỷ lệ lỗi bằng 7.123.000 đồng (làm tròn), số tiền còn lại 28.493.000 đồng Công ty D còn phải bồi thường cho ông A.

[3]. Đối với các nội dung phía bị đơn nêu trong đơn gửi Tòa án ngày 25/2/2019, HĐXX không xét vì có một số nội dung trùng với nội dung kháng cáo đã xét. Một số nội dung liên quan đến yêu cầu bồi thường; tại cấp sơ thẩm bị đơn không yêu cầu và Bản án sơ thẩm không giải quyết nên cấp phúc thẩm không có căn cứ xem xét theo trình tự phúc thẩm.

[4]. Bị đơn kháng cáo được chấp nhận một phần nên không phải chịu án phí phúc thẩm đồng thời tính lại án phí sơ thẩm theo quy định pháp luật.

[5]. Các quyết định khác của bản án sơ thẩm không có kháng cáo, kháng nghị, cấp phúc thẩm không xét và đã có hiệu lực kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo kháng nghị.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 2 Điều 308; Điều 309 Bộ luật Tố tụng dân sự.

Chấp nhận một phần kháng cáo của Bị đơn; Sửa Bản án lao động sơ thẩm số 01/2018/LĐ-ST ngày 11/12/2016 của TAND huyện T, tỉnh Hải Dương, cụ thể như sau:

Áp dụng: Khoản 2 Điều 119, Điều 123, Điều 126, Điều 42, Điều 90 Bộ luật Lao động; khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 92, Điều 147 Bộ luật Tố tụng dân sự; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 về án lệ phí Toà án. Xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Đinh Công A:

Hủy: Quyết định số 14/2018/QĐNV ngày 25/4/2018 về việc cho ông Đinh Công A nghỉ việc từ ngày 25/4/2018 với lý do "Có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng lợi ích của người sử dụng lao động"; Quyết định số 14/2018/QĐNV ngày 25/4/2018 về việc "Kết thúc hợp đồng trước thời hạn"; Quyết định số 14/2018/QĐNV ngày 25/4/2018 về việc "Kết thúc hợp đồng" đối với ông Đinh Công A của Công ty D do thi hành kỷ luật sa thải.

Chấp nhận sự tự nguyện của ông Đinh Công A không trở lại làm việc.

Công ty TNHH D phải bồi thường cho ông Đinh Công A các khoản:

- Tiền lương trong những ngày không được làm việc, tính từ ngày 01/5/2018 đến ngày 30/9/2018 là 05 tháng, tương ứng số tiền: 05 tháng x 3.562.000 đồng/tháng là 17.810.000 đồng;

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do đã sa thải trái pháp luật: 02 tháng x 3.562.000 đồng/tháng là 7.124.000 đồng;

- Bồi thường 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động với ông A là: 02 tháng x 3.562.000 đồng/tháng là 7.124.000 đồng;

- Trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày không được làm việc từ ngày 01/5/2018 đến ngày 30/9/2018 là 05 tháng: 3.471.615 đồng x 20,5%/tháng (gồm BHXH 17,5% + BHYT 3%) x 05 tháng là: 3.558.000 đồng.

Tổng số tiền phải bồi thường cho ông A là 35.616.000 đồng nhưng được trừ 20% lỗi của ông A bằng 7.123.000 đồng. Số tiền còn lại phải bồi thường là 28.493.000 đồng (*hai tám triệu, bốn trăm chín mươi ba nghìn đồng*).

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, bên có nghĩa vụ chậm thi hành còn phải trả lãi đối với số tiền chậm trả theo thoả thuận của các bên nhưng không được vượt quá mức lãi suất được quy định tại khoản 1 Điều 468 của BLDS 2015, nếu không thoả thuận được thì thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều 468 của BLDS 2015 tương ứng với thời gian chậm trả tại thời điểm thanh toán.

2. Về án phí**:** Công ty TNHH D phải chịu 1.425.000đồng (làm tròn) án phí lao động sơ thẩm. Hoàn trả Công ty TNHH D 300.000 đồng tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp theo biên lai thu số AA/2017/0000687 ngày 19/10/2018 tại Chi cục Thi hành án dân sự huyện T, được đối trừ còn phải nộp 1.125.000 đồng *(Một triệu một trăm hai mươi lăm nghìn đồng)*.

Các quyết định khác của bản án sơ thẩm không có kháng cáo, kháng nghị đã có hiệu lực kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án (04/3/2019).

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 thoả 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 thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự./.

***Nơi nhận*:**
- VKSND tỉnh Hải Dương;
- TAND huyện T;
- Chi cục THADS huyện T;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ;

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

(ĐÃ KÝ)

Nguyễn Mạnh Cường