

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH ĐỒNG NAI**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 11/2018/LĐ-PT
Ngày: 29-5-2018
V/v tranh chấp kỷ luật lao
động bằng hình thức cách chức

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH ĐỒNG NAI**

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Lê Văn Quý

Các Thẩm phán:

Bà Phan Thị Thu Hương

Bà Trần Thị Thanh Hà

- Thư ký ghi biên bản phiên tòa: Ông Lê Huy Công – Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai: Bà Nguyễn Thị Bình – Kiểm sát viên.

Ngày 29 tháng 5 năm 2018, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số: 20/2017/TLPT-LĐ ngày 06 tháng 11 năm 2017 về việc “*Tranh chấp kỷ luật lao động bằng hình thức cách chức*”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số: 43/2017/LĐ – ST ngày 14 tháng 9 năm 2017 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa bị kháng cáo.

Theo quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 10/2018/QĐ-PT ngày 14 tháng 5 năm 2018 giữa:

- Nguyên đơn: ông Phạm Trung H, sinh năm 1977.

Địa chỉ: số M, đường L, khu phố N, thị trấn T, huyện T, tỉnh Đồng Nai.

Người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: ông Phạm Quốc H – Luật sư thuộc Đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh.

- Bị đơn: Công ty TNHH M.

Địa chỉ: M, Đường B, khu công nghiệp A, phường L, thành phố B, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo pháp luật: ông Chan Chek C – Tổng giám đốc

Người đại diện theo ủy quyền: bà Nguyễn Thị Kiều O - Giám đốc hành chính, nhân sự công ty và ông Đoàn Công Đ - Giám đốc pháp chế và kiểm soát nội bộ.

- Người kháng cáo: nguyên đơn ông Phạm Trung H
(Ông H, ông H, bà O, ông Đ – Có mặt)

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo nội dung bản án sơ thẩm

Đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn trình bày:

Ông Phạm Trung H làm việc tại công ty TNHH M (dưới đây viết tắt là công ty M) theo Hợp đồng Lao động không xác định thời hạn số: QD-E0315-3 ký ngày 20/01/2012, có hiệu lực từ ngày 31/01/2012. Chức danh được giao: Quản lý kho.

Vào lúc 09h10' ngày 09/11/2016, tại kho nguyên liệu của công ty M xảy ra sự cố về an toàn lao động: Anh Vũ Đông D (lái xe nâng) đang thực hiện lái xe nâng hạ nguyên liệu Mataxyl 500WP, để cho anh Võ Quốc Q (Phó Trưởng kho nguyên liệu) đứng trên cang xe nâng để móc pallet đã làm 1 pallet nguyên liệu (26 thùng Mataxyl 500WP) rơi xuống sàn kho. Sự việc xảy ra không gây tai nạn lao động nhưng làm hỏng nguyên liệu khoảng 0,5kg.

Tại thời điểm xảy ra sự cố, ông H không có mặt tại Kho vì đang đi công tác bên ngoài theo sự điều động của công ty nên không biết xảy ra sự cố vì không có ai thông báo. Khi ông H về công ty vào khoảng 10h30', ông H đã cùng với nhân viên kho thu dọn và khắc phục sự cố. Một lúc sau thì ông H nhận được điện thoại của anh N (Phó giám đốc SCD – cấp trên trực tiếp) và ông H có báo cáo lại vụ việc. Anh N có trao đổi và yêu cầu ông H cùng với nhân viên dọn dẹp, khắc phục sự cố. Đến 14h cùng ngày, anh N có chỉ đạo ông H qua email là yêu cầu 2 nhân viên (anh Q và anh D) làm bản tường trình về sự cố. Ngày hôm sau (10/11/2016), ông H đã cho 2 nhân viên này làm bản tường trình, đồng thời họp bộ phận kho để đánh giá và đề xuất biện pháp khắc phục gửi lãnh đạo công ty theo đúng chỉ đạo của anh N (văn bản họp bộ phận kho do công ty lưu giữ).

Gần 1 tháng sau sự cố, công ty mới yêu cầu ông H làm bản tường trình về vụ việc, ông H đã làm tường trình theo nội dung nêu trên gửi công ty.

Ngày 06/01/2017, ông H nhận được Thư mời họp xét kỷ luật lao động của công ty và cuộc họp được tiến hành vào ngày 13/01/2017.

Ngày 19/01/2017, công ty ban hành Quyết định số 04/17/MAP-HR về việc Thi hành kỷ luật lao động với hình thức Cách chức Quản lý kho đối với ông H, Quyết định kỷ luật do Giám đốc Hành chính - Nhân sự Nguyễn Thị Kiều O ký.

Ngày 23/01/2017, công ty ban hành Thông báo số 05/17/MAP-HR với nội dung: Điều chuyển vị trí công tác khác: Nhân viên giao nhận, thuộc bộ phận kho kể từ ngày 24/01/2017, do Giám đốc HC - NS Nguyễn Thị Kiều O ký.

Ngày 23/03/2017, ông H nhận được Thông báo nhân sự (đề ngày 24/01/2017) với nội dung: điều chỉnh mức lương/tháng: từ 21.340.900đ được điều chỉnh (giảm) thành 8.830.500đ. Thông báo này có hiệu lực thi hành từ ngày 21/02/2017, do Giám đốc Tài chính cấp cao Phạm Chí T ký.

Sau đó, ông H gửi Đơn khiếu nại đến Thanh tra Sở Lao động TBXH, Công đoàn Khu công nghiệp B và Ban quản lý Khu công nghiệp B, đồng thời đề nghị hòa giải viên lao động tiến hành hòa giải về tranh chấp, đề nghị giải quyết vì ông H không đồng ý với các Quyết định kỷ luật, điều chuyển công việc khác và hạ lương của công ty M đối với ông nêu trên bởi các lý do sau:

- Về nội dung vi phạm kỷ luật lao động: Tại thời điểm xảy ra sự cố, ông H không có mặt tại Kho vì đang đi công tác bên ngoài nên không biết có sự cố xảy

ra. (theo email về yêu cầu công việc phải đi công tác ra ngoài, đã nộp kèm đơn khởi kiện); Đồng thời, việc quản lý nhân viên ra vào công ty được lưu giữ tại công bảo vệ công ty cũng chứng minh được thời gian xảy ra sự cố, ông H không có mặt tại công ty. Do phòng nhân sự quan sát trên camera thấy sự cố, đã báo với cấp trên trực tiếp (anh N) nên khi về đến công ty, ông H phải tập trung khắc phục sự cố theo đúng quy trình về an toàn lao động trước (cùng các nhân viên khác lau chùi), đến hơn 11 giờ cùng ngày ông H mới gặp anh N qua điện thoại và báo cáo lại sự cố. Như vậy, ông H không vi phạm nội quy lao động của công ty vì Quy định về an toàn, vệ sinh và môi trường tại Nhà máy (ban hành ngày 15/10/2015) tại Điều 6.9 quy định về xử lý tràn đổ hóa chất: Nếu có hóa chất rơi vãi hay rò rỉ, phải lau chùi ngay. Đồng thời, quy định này cũng chỉ dẫn: Phải thông báo cho quản lý trực tiếp...chứ không quy định Phải thông báo ngay, vì đây là sự cố không nghiêm trọng (như công ty M đánh giá), không gây ra tai nạn bị thương hay chết người.

- Về trình tự xử lý kỷ luật lao động:

+ Việc bà Giám đốc HC - NS Nguyễn Thị Kiều O ký Thư mời họp xử lý kỷ luật lao động, chủ trì họp xử lý kỷ luật lao động là trái với quy định tại khoản 4, Điều 12, Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16/11/2015 Hướng dẫn một số điều của 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 2012: “4. Trường hợp người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động ủy quyền hợp pháp bằng văn bản cho người khác giao kết hợp đồng lao động theo quy định tại Khoản 1 Điều 3 Nghị định số 05/2015/NĐ-C thì khi tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật lao động, người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động tiến hành triệu tập và chủ trì cuộc họp xử lý kỷ luật lao động”.

+ Người ký ban hành Quyết định xử lý kỷ luật lao động đối với ông H là bà Nguyễn Thị Kiều O - Giám đốc HC – NS, là không đúng thẩm quyền, trái với quy định tại khoản 4, Điều 30, 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 2012: “4. Người giao kết hợp đồng lao động theo quy định tại các Điểm a, b, c và d Khoản 1 Điều 3 Nghị định này là người có thẩm quyền ra quyết định xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động. Người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động chỉ có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động theo hình thức khiển trách.”

- Về hình thức xử lý kỷ luật lao động: Công ty M đã xử lý kỷ luật lao động với ông H bằng hình thức “Cách chức” theo khoản 2, Điều 125 Bộ luật Lao động, sau đó lại điều chuyển ông H làm công việc khác không đúng theo thỏa thuận tại Hợp đồng lao động số: QD-E0315-3 ngày 20/01/2012 mà không được sự đồng ý của ông H (theo Thông báo số 05/17/MAP-HR ngày 23/01/2017), đồng thời hạ lương của ông H (theo Thông báo Thông báo nhân sự - đề ngày 24/01/2017) là không đúng quy định pháp luật vì những hình thức kỷ luật lao động này không được quy định trong Bộ luật Lao động, công ty M không tuân thủ nguyên tắc xử lý kỷ luật lao động được quy định tại khoản 2, Điều 123 Bộ luật Lao động.

Ngày 26/5/2017, ông H nhận được Quyết định giải quyết khiếu nại số 167/QĐ-TTr đề ngày 23/5/2017 của Chánh Thanh tra Sở Lao động – Thương binh

và Xã hội, với nội dung: Khiếu nại sai. Việc xác minh của Thanh tra Sở LĐ-TBXH là sơ sài, không xác minh trực tiếp với những người biết việc nên kết luận là không chính xác, không có căn cứ pháp luật, gây thiệt hại đến quyền lợi hợp pháp của ông H.

Ngày 09/6/2017, Hòa giải viên về lao động tiến hành hòa giải tranh chấp, kết quả hòa giải không thành.

Do đó, ông H khởi kiện công ty M ra trước Tòa án nhân dân Tp.Biên Hòa, với yêu cầu:

Đề nghị Tòa án hủy Quyết định Thi hành kỷ luật lao động số 04/17/MAP-HR ngày 19/01/2017 của công ty M, hủy Thông báo số 05/17/MAP-HR ngày 23/01/2017 và Thông báo nhân sự ngày 24/01/2017 và buộc công ty MPV phục hồi toàn bộ quyền lợi hợp pháp của ông H theo Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số: QD-E0315-3 ngày 20/01/2012. Cụ thể:

1/ Phục hồi lại vị trí làm việc (là Quản lý kho) theo thỏa thuận tại Hợp đồng lao động đã giao kết.

2/ Trả lương theo vị trí công việc đã thỏa thuận tại Hợp đồng lao động đã giao kết, từ ngày 21/02/2017 đến khi giải quyết xong vụ án tính đến ngày 14/9/2017. Mức yêu cầu cụ thể là: $(21.340.900đ - 8.830.500đ = 12.510.400đ) \times 6,5 \text{ tháng} = 81.317.600đ$.

Theo đại diện bị đơn trình bày:

Đại diện bị đơn nhất trí với nội dung trình bày của phía nguyên đơn về việc ký hợp đồng lao động, nội dung hợp đồng lao động và quá trình thực hiện.

Căn cứ theo Hợp đồng lao động, bản mô tả công việc, nội quy lao động thì trách nhiệm của ông H bao gồm: Đảm bảo an toàn tại kho; kiểm soát toàn bộ nhân viên của bộ phận kho thực hiện đúng quy trình của Công ty; khi xảy ra sự cố, ông H phải thực hiện các biện pháp khẩn cấp về an toàn và phải báo ngay cho những người quản lý; các trách nhiệm khác.

Khi xảy ra sự cố trong Công ty, ông H đã không thực hiện các biện pháp khẩn cấp về an toàn và không báo ngay cho những người quản lý. Cụ thể như sau:

Vào lúc 9 giờ 10 phút, ngày 09/11/2016 tại Kho nguyên liệu Công ty M, anh Vũ Đông D, nhân viên lái xe nâng, thực hiện lái xe nâng hạ nguyên liệu Mataxyl 500WP và nhân viên kho nguyên liệu, anh Võ Quốc Q, thực hiện đứng trên cang xe nâng để móc pallet cho xe nâng kéo hạ nguyên liệu Mataxyl 500WP xuống đã làm nguyên Pallet nguyên liệu (26 thùng nguyên liệu Mataxyl 500WP) rơi từ trên cao xuống làm đổ xuống sàn Kho. Sự việc xảy ra không gây ra tai nạn lao động tuy nhiên một số thuốc đã bị hỏng khoảng: 0,5kg.

Sự việc xảy ra là do:

- Nhân viên không tuân thủ quy định an toàn, việc sử dụng xe nâng, nâng người không sử dụng lồng bảo vệ xích vào xe.
- Pallet Drum nguyên liệu không có dây đai an toàn.

- Trong lúc kéo nguyên liệu Mataxyl 500WP, anh Vũ Đông D, nhân viên lái xe nâng, chủ quan, thiếu quan sát và không kịp thời xử lý dẫn đến làm nghiêng pallet nguyên liệu Mataxyl 500WP làm đổ xuống sàn Kho...

Tại thời điểm xảy ra sự cố, anh H đã tự ý rời khỏi Công ty không theo chức năng công việc của mình và không thực hiện các biện pháp khẩn cấp về an toàn và không báo ngay cho những người quản lý. (Anh H không “cùng các nhân viên khác lau chùi” như anh H mô tả trong Đơn khởi kiện).

Hành vi trên của ông H đã vi phạm các nguyên tắc an toàn lao động theo quy định tại Điểm f Khoản 1 Điều 22 Nội quy lao động của Công ty. Do đó, Công ty đã tiến hành xử lý kỷ luật lao động ông H theo đúng các thủ tục được pháp luật quy định, theo Điểm d Khoản 3 Điều 24 Nội quy lao động của Công ty, cách chức ông H từ chức danh “Quản lý kho” với mức lương 21.340.900đ thành “Nhân viên giao nhận” với mức lương 8.830.500 đ. Từ đó có thể nhận định việc ông H cho rằng Công ty không tuân thủ Khoản 2 Điều 123 Bộ luật lao động là không có căn cứ.

Về thẩm quyền xử lý kỷ luật, ông H và đại diện theo ủy quyền của ông H là ông Hà Mạnh T, đã có nhầm lẫn về thẩm quyền của bà Nguyễn Thị Kiều O trong việc xử lý kỷ luật lao động ông H khi cho rằng Công ty vi phạm quy định tại Khoản 4 Điều 30 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động (“Nghị Định 05”):

Thực chất, Công ty không vi phạm quy định tại Khoản 4 Điều 30 Nghị Định 05: “Người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động chỉ có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động theo hình thức khiển trách.” Nội dung này chỉ quy định thẩm quyền của người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động. Tuy nhiên, trong trường hợp này, bà O được ủy quyền xử lý kỷ luật lao động ông H theo Giấy ủy quyền số 10/17/MAP-HR ngày 05/01/2017. Do đó, bà O đã xử lý kỷ luật lao động ông H đúng thẩm quyền, đúng quy định của pháp luật.

Vấn đề thẩm quyền này cũng đã được ông T nêu ra trong quá trình Thanh tra Sở Lao động – Thương binh và xã hội tỉnh Đồng Nai giải quyết khiếu nại của ông H về cùng vụ việc này. Trong lần hòa giải cuối cùng, các bên tham gia hòa giải (ông T và Công ty M) được cho biết là Bộ LĐ-TBXH có giải đáp là: việc ủy quyền xử lý kỷ luật lao động của Công ty là đúng. Và cuối cùng, với tinh thần làm việc có trách nhiệm, cân trọng, xem xét toàn diện sự việc và quy định của pháp luật, Chánh thanh tra Sở LĐ-TBXH đã ra quyết định khiếu nại của ông H là sai và Công ty xử lý kỷ luật lao động ông H là đúng về nội dung, hình thức, thủ tục.

Từ những nội dung trên, Công ty M đề nghị Quý Tòa bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện thiếu căn cứ, thiếu cơ sở của ông H đối với Công ty.

Tại Bản án số: 43/2017/ LD – ST ngày 14/9/2017 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa đã Quyết định:

- Căn cứ vào điểm a khoản 1 Điều 32, Điều 203, Điều 220, Điều 235 và Điều 266 của Bộ luật tố tụng dân sự;

- Áp dụng Điều 123; khoản 1, Điều 124; khoản 2, Điều 125 Bộ luật Lao động; khoản 4, Điều 12, Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16/11/2015; Khoản 4 Điều 30 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015

- Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016.

Tuyên xử:

- Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Phạm Trung H đối với Công ty TNHH M về việc yêu cầu hủy Quyết định Thi hành kỷ luật lao động số 04/17/MAP-HR ngày 19/01/2017 của Công ty TNHH M, hủy Thông báo số 05/17/MAP-HR ngày 23/01/2017 và Thông báo nhân sự ngày 24/01/2017 và buộc Công ty TNHH M phục hồi toàn bộ quyền lợi hợp pháp của ông H theo Hợp đồng lao động cụ thể: Phục hồi lại vị trí làm việc (là Quản lý kho) theo thỏa thuận tại Hợp đồng lao động đã giao kết; Trả lương theo vị trí công việc đã thỏa thuận tại Hợp đồng lao động đã giao kết, từ ngày 21/02/2017 đến khi giải quyết xong vụ án tính đến ngày 14/9/2017. Mức yêu cầu cụ thể là: $(21.340.900 \text{ đ} - 8.830.500 \text{ đ} = 12.510.400 \text{ đ}) \times 6,5 \text{ tháng} = 81.317.600 \text{ đ}$.

Án phí lao động sơ thẩm: ông H phải nộp 2.439.528đ.

Ngoài ra bản án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo của các đương sự.

Ngày 28/9/2017 ông Phạm Trung H kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn tại phiên Tòa phúc thẩm trình bày:

Qua chứng cứ, tài liệu tại hồ sơ vụ án cho thấy sự cố người lao động làm rơi vãi 0,5kg hóa chất ngày 09/11/2016 đã được khắc phục ngay sau đó. Hơn nữa giá trị tài sản không lớn, tính chất độc hại không nghiêm trọng. Khi ông H về đến kho nơi xảy ra sự cố lao động thì công nhân đã dọn dẹp xong hóa chất rơi vãi và sự việc trên Công ty cũng đã biết thông qua biên bản ghi nhận sự việc được lập ngày 09/11/2016 nên việc ông H có báo hay không thì Công ty cũng đã biết. Tuy nhiên, ông H cũng đã báo cáo sự việc cụ thể, còn việc báo ngay thì Công ty cũng không yêu cầu rõ báo ngay là như thế nào. Việc Thanh tra Sở lao động thương binh và xã hội tỉnh Đồng Nai kết luận Công ty kỷ luật cách chức ông H là đúng pháp luật là không có căn cứ. Bản chất sự việc là không nghiêm trọng, ông H không có lỗi. Vì vậy, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai có ý kiến:

Về việc tuân thủ theo pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm: Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa và Hội đồng xét xử cấp phúc thẩm đã tuân thủ đúng quy định của pháp luật từ khi thụ lý đến khi xét xử và tại phiên tòa hôm nay, các đương sự tham gia phiên tòa thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ của mình theo quy định của pháp luật.

Về đường lối giải quyết: Người ký ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động đối với ông H là bà Nguyễn Thị Kiều O – Giám đốc HC-NS là không đúng thẩm quyền trái với quy định của Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ. Công ty vừa ban hành Quyết định cách chức đồng thời vừa trừ lương là chưa phù hợp với quy định. Do không xác định được chức danh nhiệm vụ của mình theo bản mô tả công việc hàng ngày nên khi xảy ra sự cố về an toàn lao động thì ông không báo ngay và kịp thời do lúc đó ông đi giao hàng và không có mặt ở Công ty, Tòa án cấp sơ thẩm chưa làm rõ tình tiết này dẫn đến thiếu sót trong việc đánh giá chứng cứ. Tòa án cấp sơ thẩm cũng không tiến hành đối chất việc ông H cho rằng có nộp bản giải trình của ông và của ông Q, ông D ngày 10/11/2016 còn Công ty không thừa nhận, nên Tòa án cấp sơ thẩm không làm rõ được tính chất mức độ vi phạm của ông H. Đồng thời đối với 0,5kg hóa chất thuộc loại độc nào, giá trị bao nhiêu thì Tòa án cấp sơ thẩm cũng chưa làm rõ.

Từ phân tích đã nêu trên đề nghị Hội đồng xét xử hủy bản án sơ thẩm, chấp nhận một phần kháng cáo của ông H.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Về thủ tục kháng cáo: Ông Phạm Trung H kháng cáo hợp lệ và trong hạn luật định nên được chấp nhận xem xét giải quyết theo quy định của pháp luật.

[2] Về quan hệ pháp luật: Ngày 21 tháng 6 năm 2017 nguyên đơn có đơn yêu cầu: Đề nghị Tòa án hủy Quyết định thi hành kỷ luật lao động số 04/17/MAP – HR ngày 19/01/2017 của TNHH M, hủy thông báo số 05/17/MAP – HR ngày 23/01/2017 và thông báo nhân sự ngày 24/01/2017 và buộc TNHH M phục hồi toàn bộ quyền lợi hợp pháp của ông H theo hợp đồng không xác định thời hạn số: QD- E035 -3 ngày 20/01/2012. Cụ thể:

- Phục hồi lại vị trí làm việc (là quản lý kho) theo thỏa thuận tại hợp đồng lao động đã giao kết.

- Trả lương theo vị trí công việc đã thỏa thuận tại hợp đồng lao động đã giao kết, từ ngày 21/02/2017 đến khi giải quyết xong vụ án tính đến ngày 14/9/2017. Mức yêu cầu cụ thể là: $(21.340.900đ - 8.830.500đ = 12.510.400đ) \times 6,5 \text{ tháng} = 81.317.600đ$ nên xác định quan hệ tranh chấp là: “Tranh chấp xử lý kỷ luật bằng hình thức cách chức” theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32 Bộ luật tố tụng dân sự theo nhận định của Tòa án cấp sơ thẩm là có căn cứ, đúng quy định của pháp luật.

[3] Về tố tụng:

Theo ông H thì ngày 10/11/2016, ông có nộp cho ông Đặng Hữu Đại N là người quản lý trực tiếp các bản tường trình của ông Vũ Quốc Q và ông Vũ Đông D cùng với báo cáo của ông H. Tuy nhiên, phía bị đơn không thừa nhận và cho rằng tại hồ sơ của Công ty thì bản tường trình của ông Q và ông D được ông H nộp cùng với báo cáo vào ngày 15/12/2016 chứ không phải là ngày 10/11/2016. Vấn đề này Tòa sơ thẩm chưa xác minh, đối chất để làm rõ tính chất mức độ vi phạm của ông H có báo cáo kịp thời sự việc hay không.

Đối với 0,5 kg hóa chất bị rơi vãi khi xảy ra sự cố về an toàn lao động tại Công ty, Tòa án cấp sơ thẩm chưa làm rõ trị giá của 0,5 kg hóa chất và chưa trưng cầu Cơ quan chuyên môn về tính chất, mức độ độc cụ thể là như thế nào.

Khi xảy ra sự cố về an toàn lao động ông H cho rằng ông được cử đi giao hàng bên ngoài Công ty là theo sự chỉ đạo phân công của Trưởng bộ phận SCD. Công ty cũng thừa nhận khi xảy ra sự cố về an toàn lao động vào ngày 09/11/2016, ông H được cử đi giao nhận hỗ trợ việc áp tải hàng ở Công ty S nhưng Công ty cho rằng khi ông H đi thì không báo với người cấp trên trực tiếp của mình, khi xảy ra sự cố về an toàn lao động thì ông H không có mặt để xử lý sự cố cũng như không báo cáo kịp thời. Vì vậy, Công ty đã tiến hành xử lý kỷ luật đối với ông H theo quy định tại điểm d khoản 3 Điều 24 Nội quy lao động của Công ty, cách chức ông H từ chức danh “Quản lý kho” với mức lương 21.340.900đ thành “Nhân viên giao nhận” của bộ phận kho với mức lương 8.830.500đ. Việc Công ty đã tiến hành xử lý kỷ luật đối với ông H theo quy định tại điểm d khoản 3 Điều 24 Nội quy lao động là không đúng quy định tại khoản 2 Điều 123 Bộ luật lao động năm 2012. Theo nội dung hợp đồng lao động mà ông H đã giao kết với Công ty và bảng mô tả công việc của Công ty đối với ông H có thể hiện chức danh của ông H là Quản lý kho. Ông H và Công ty đều xác nhận sau khi Công ty cách chức ông H thì ông H vẫn làm ở bộ phận kho. Như vậy, thì ông H chỉ bị mất khoản tiền phụ cấp trách nhiệm tương ứng với việc ông H không còn là Quản lý kho mà là nhân viên. Tuy nhiên, Công ty không xây dựng thang, bảng lương, đăng ký tại Cơ quan có thẩm quyền và ban hành Quyết định cách chức đồng thời vừa trừ lương đối với ông H là không đúng quy định của pháp luật.

Mặt khác, người ban hành Quyết định xử lý kỷ luật lao động đối với ông H là bà Nguyễn Thị Kiều O – Giám đốc hành chính nhân sự là không đúng thẩm quyền được quy định tại khoản 4, Điều 30, Nghị định số: 05/2015/NĐ – CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động năm 2012: “4. Người giao kết hợp đồng lao động quy định tại các điểm a,b,c và d Điều 30 của Nghị định này là người có thẩm quyền ra Quyết định xử lý kỷ luật đối với người lao động. Người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động chỉ có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động theo hình thức khiển trách”.

Do Tòa án cấp sơ thẩm vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng về thu thập chứng cứ chưa đầy đủ; đường lối xét xử thiếu căn cứ mà cấp phúc thẩm không thể khắc phục được. Vì vậy cần phải hủy bản án sơ thẩm giao toàn bộ hồ sơ cho Tòa án cấp sơ thẩm giải quyết lại vụ án theo đúng quy định của pháp luật.

[4] Về án phí:

- Án phí lao động sơ thẩm có giá ngạch: sẽ được xem xét, giải quyết khi Tòa án cấp sơ thẩm tiến hành thụ lý và giải quyết lại vụ án.

- Án phí lao động phúc thẩm: Do bản án sơ thẩm bị hủy nên người kháng cáo không phải chịu án phí phúc thẩm. Hoàn trả lại 300.000đồng tiền tạm ứng án phí phúc thẩm cho ông Phạm Trung H, theo biên lai thu số 002714 ngày 03 tháng 10 năm 2017 của Chi cục thi hành án dân sự thành phố Biên Hòa.

[5] Về ý kiến của người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn phù hợp với một phần chứng cứ có tại hồ sơ và nhận định với Hội đồng xét xử nên được chấp nhận một phần.

[6] Quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử và chứng cứ có tại hồ sơ nên chấp nhận.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ Khoản 3 Điều 308, Điều 310 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015;

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần kháng cáo của ông Phạm Trung H, hủy toàn bộ bản án lao động sơ thẩm số: 43/2017 LĐ – ST ngày 14/9/2017, của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa. Giao lại toàn bộ hồ sơ vụ án cho Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa giải quyết lại vụ án theo đúng quy định của pháp luật.

2. Về án phí

- Án phí lao động sơ thẩm có giá ngạch: sẽ được xem xét, giải quyết khi Tòa án cấp sơ thẩm tiến hành thụ lý và giải quyết lại vụ án.

- Án phí lao động phúc thẩm: Do bản án sơ thẩm bị hủy nên người kháng cáo không phải chịu án phí phúc thẩm. Hoàn trả lại 300.000 đồng tiền tạm ứng án phí phúc thẩm cho ông Phạm Trung H, theo biên lai thu số 002714 ngày 03 tháng 10 năm 2017 của Chi cục thi hành án dân sự thành phố Biên Hòa.

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

Nơi nhận

- Đương sự;
- TAND thành phố Biên Hòa;
- VKS.ND tỉnh Đồng Nai;
- Chi cục THA.DS thành phố Biên Hòa;
- Lưu: VT, hồ sơ vụ án

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

Lê Văn Quý