

Bản án số 11/2017/LĐ-PT

Ngày 15-8-2017

V/v tranh chấp về xử lý kỷ luật
lao động theo hình thức sa thải

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BÌNH DƯƠNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Tuyết Thanh.

Các Thẩm phán: Bà Thái Thị Hữu Xuân;
Ông Nguyễn Đắc Cường.

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Hằng - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương: Ông Trần Văn Bé - Kiểm sát viên, tham gia phiên tòa.

Ngày 15 tháng 8 năm 2017, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số: 06/2017/TLPT-LĐ ngày 19 tháng 6 năm 2017 về tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 06/2017/LĐ-ST ngày 19 tháng 4 năm 2017 của Tòa án nhân dân thị xã T, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 06/2017/QĐ-PT ngày 12/7/2017, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông Cao Văn P, sinh năm 1966; địa chỉ thường trú: 194C, Ô X, thị trấn C, huyện C, tỉnh Tiền Giang; địa chỉ tạm trú: Đường số 29, ấp A, xã B, thị xã T, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông Nguyễn Bùi An B, sinh năm 1981; địa chỉ: X, khu phố T, phường V, thị xã T, tỉnh Bình Dương, là người đại diện theo ủy quyền (được ủy quyền theo văn bản ủy quyền ngày 09/02/2017), có mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Ông Đỗ Văn M – Luật sư của Văn phòng Luật sư B, thuộc Đoàn luật sư tỉnh Bình Dương, địa chỉ: X, khu phố T, phường V, thị xã T, tỉnh Bình Dương, vắng mặt.

- Bị đơn: Công ty TNHH PCA; địa chỉ: Khu phố L, phường K, thị xã T, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông Trương Dương D, sinh năm 1959; địa chỉ: Số Y, đường N, Phường Z, quận P, Thành phố Hồ Chí Minh, là người đại diện theo ủy quyền (được ủy quyền theo văn bản ủy quyền ngày 26/10/2016), có mặt.

- *Người làm chứng:* Ông Bùi Quốc T, sinh năm 1973; địa chỉ: Số G, khu phố X, phường C, thành phố T, tỉnh Bình Dương, có mặt.

- *Người kháng cáo:* Nguyên đơn ông Cao Văn P.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo bản án sơ thẩm:

- Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn ông Nguyễn Bùi An B trình bày:

Tháng 10/2008 – 30/9/2009, ông Cao Văn P được nhận vào làm việc bán thời gian tại Công ty TNHH PCA (sau đây gọi tắt là Công ty PCA). Thời điểm này, ông P làm việc nhưng không có hợp đồng lao động. Ngày 01/10/2009, Công ty PCA ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 01/2009/HĐLĐ-PCA với ông P. Công việc của ông P là nhân viên phòng nhân sự kiêm Ủy viên Ban chấp hành công đoàn cơ sở của Công ty PCA. Ngày 01/01/2014 và 01/01/2015, Công ty PCA ký phụ lục hợp đồng lao động số 55 và số 255 với ông P. Từ ngày 01/01/2015, lương cơ bản của ông P là 6.300.000 đồng, phụ cấp lương là 4.861.000 đồng, lương thực lãnh hàng tháng là 11.161.000 đồng.

Vào các ngày 30/7/2015, 06/8/2015 và 28/8/2015, ông P nhận được các Quyết định tạm đình chỉ công việc số 01/QĐ/2015, 02/QĐ/2015 và 03/QĐ/2015 của Công ty PCA đối với ông P cùng với lý do “để xác minh một số hành vi vi phạm nội quy - vi phạm pháp luật của đương sự”. Ngày 08/9/2015, ông P nhận được Quyết định số 01/QĐST-2015 ngày 08/9/2015 của Công ty PCA về việc sa thải ông P với lý do “Lợi dụng chức vụ, quyền hạn được giao đã có hành vi trục lợi với số tiền là 112.000.000 đồng đối với đối tác công ty”.

Công ty PCA xử lý kỷ luật sa thải ông P nhưng không chứng minh được hành vi vi phạm nội quy lao động của ông P; ông P là nhân viên phòng nhân sự đồng thời là ủy viên Ban chấp hành công đoàn cơ sở của Công ty PCA mà Ban chấp hành công đoàn không mời ông tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật sa thải là không thực hiện đúng khoản 2 Điều 25 Luật Công đoàn 2012; vi phạm khoản 1 Điều 123 và Điều 126 của Bộ luật Lao động 2012; vi phạm nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động sa thải. Do vậy, theo khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2012, ông P yêu cầu Tòa án buộc Công ty PCA nhận ông P trở lại làm việc và thanh toán các khoản sau:

- Lương và phụ cấp từ ngày 18/10/2008 đến 01/9/2009: 11.161.000 đồng/tháng x 11 tháng = 122.711.000 đồng;

- Lương và phụ cấp từ ngày 30/7/2015 đến 30/8/2015 (ngày bị tạm đình chỉ công việc): 11.161.000 đồng/tháng x 01 tháng x 50% = 5.580.500 đồng;

- Lương và phụ cấp lương của những ngày không được làm việc tính từ ngày 01/9/2015 đến 01/9/2016: $11.161.000 \text{ đồng/tháng} \times 12 \text{ tháng} = 133.932.000 \text{ đồng}$;

- Các khoản BHXH, BHYT, BHTN từ ngày 01/9/2015 đến 01/9/2016 như hợp đồng lao động không xác định thời hạn đã ký kết: $11.161.000 \text{ đồng/tháng} \times 32,5\% \times 12 \text{ tháng} = 43.527.900 \text{ đồng}$ (số tiền này đề nghị truy thu đóng vào cơ quan bảo hiểm);

- Tiền phép năm từ ngày 18/10/2008 đến 01/9/2009 và từ ngày 01/9/2015 đến 01/9/2016: $429.269 \text{ đồng/ngày} \times 24 \text{ ngày} \times 3 = 30.907.360 \text{ đồng}$;

- Tiền thưởng năm 2015: $02 \text{ tháng/năm} \times 11.161.000 \text{ đồng} = 22.322.000 \text{ đồng}$;

- Tiền xe đưa rước từ ngày 01/10/2009 đến 30/7/2015: $5.000.000 \text{ đồng/tháng} \times 70 \text{ tháng} = 350.000.000 \text{ đồng}$;

- Bồi thường do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:

+ $11.161.000 \text{ đồng} \times 02 \text{ tháng} = 22.322.000 \text{ đồng}$;

+ Thời gian báo trước: $45 \text{ ngày} \times 429.269 \text{ đồng/ngày} = 19.317.105 \text{ đồng}$;

+ Tìm việc: $11.161.000 \text{ đồng} \times 02 \text{ tháng} = 22.322.000 \text{ đồng}$.

Tổng các khoản mà ông P yêu cầu Công ty PCA phải trả và bồi thường cho ông là 729.413.965 đồng.

- Người đại diện hợp pháp của bị đơn ông Trương Dương D không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Ông D cho rằng trong quá trình làm việc tại Công ty PCA, ông P đã vi phạm nội quy Công ty PCA là lợi dụng chức vụ, quyền hạn được giao đã có hành vi trục lợi từ đối tác của Công ty PCA số tiền là 112.000.000 đồng. Từ việc nhận tiền này, ông P không xử lý các sai phạm của lực lượng bảo vệ dịch vụ, để cho Công ty PCA phải trả đủ phí dịch vụ. Chỉ tính riêng hành vi bỏ ca trực của nhân viên bảo vệ Công ty TNHH Dịch vụ bảo vệ Asia LH (sau đây gọi tắt là Công ty LH) đã gây thiệt hại cho Công ty PCA 51.600.000 đồng. Đối với yêu cầu khởi kiện của ông P về việc đề nghị Công ty PCA thanh toán tiền lương từ tháng 10/2008 đến 30/9/2009, yêu cầu này đã hết thời hiệu nên đề nghị Hội đồng xét xử không xem xét. Đối với yêu cầu thanh toán tiền phép năm, Công ty PCA không đồng ý vì ông P đã nghỉ hết phép năm theo quy định. Đối với yêu cầu thanh toán tiền xe đưa đón nhân viên, Công ty PCA không đồng ý vì Công ty PCA có xe đưa đón nhân viên, ai có nhu cầu thì sử dụng nhưng không được thanh toán tiền. Tiền thưởng năm 2015 ông P cũng không có do bị kỷ luật lao động.

Bản án sơ thẩm số 06/2017/LĐ-ST ngày 19 tháng 4 năm 2017 của Tòa án nhân dân thị xã T đã quyết định: Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Cao Văn P đối với Công ty TNHH PCA về việc tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải. Ngoài ra, bản án còn tuyên về án phí và quyền kháng cáo cho các đương sự.

Ngày 03 tháng 5 năm 2017, ông Cao Văn P kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm, chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

- Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo.
- Người đại diện hợp pháp của bị đơn đề nghị không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

- Người làm chứng ông Bùi Quốc T trình bày: Trước khi Công ty PCA được thành lập, ông T làm việc cho Công ty TNHH VH (sau đây gọi tắt là Công ty VH), Công ty VH và Công ty PCA có cùng chủ sở hữu. Khi Công ty PCA bắt đầu hoạt động, ông T vừa làm việc cho Công ty PCA vừa làm cho Công ty VH, đến tháng 6/2011 ông T nghỉ việc ở cả hai công ty. Khi còn làm việc tại Công ty PCA, công việc của ông T là Trưởng phòng nhân sự nên ông T biết rõ về quá trình làm việc của ông P tại Công ty PCA. Trước tháng 10/2008, ông P làm việc tại Công ty VH. Tháng 10/2008, ông P được điều động từ Công ty VH để tăng cường cho Công ty PCA. Ông P làm việc tại Công ty PCA từ tháng 10/2008 nhưng đến ngày 01/10/2009, Công ty PCA mới ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với ông P. Thời gian từ tháng 10/2008 đến ngày 30/9/2009, Công ty PCA không ký hợp đồng và không trả lương cho ông P mà lương và phụ cấp lương của ông P do Công ty VH trả. Khi ông P chuyển sang làm việc tại Công ty PCA, Ban Giám đốc Công ty PCA vào thời điểm này là ông Đoàn Công K có hứa khi nào ông P không làm việc tại Công ty PCA nữa thì sẽ thanh toán tất cả các chế độ cho ông P. Việc ông K hứa được thể hiện qua email (hộp thư điện tử) của công ty nhưng hiện nay không còn lưu giữ, riêng ông K không còn làm việc cho Công ty PCA.

- Ý kiến của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương: Về tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử cấp phúc thẩm đã chấp hành đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự, các đương sự đã thực hiện đúng các quyền và nghĩa vụ khi tham gia phiên tòa theo các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về nội dung, nguyên đơn thừa nhận có nhận 112.000.000 đồng của Công ty LH nhưng không chứng minh được đây là số tiền Công ty LH chi cho việc ông P giới thiệu mục tiêu bảo vệ cho Công ty LH. Quá trình nhân viên bảo vệ của Công ty LH làm việc tại Công ty PCA đã có nhiều vi phạm, được ông P chỉ đạo lập 249 biên bản ghi nhận nội dung vi phạm nhưng ông P không báo cáo cho Ban Giám đốc của Công ty PCA. Việc làm của ông P đã gây thiệt hại nghiêm trọng đến tài sản của Công ty PCA. Về trình tự xử lý kỷ luật ông P được tiến hành đúng quy định. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ đã được xem xét tại phiên tòa, kết quả tranh tụng tại phiên tòa, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận định:

- Về tố tụng:

Ngày 19/4/2017, Tòa án nhân dân thị xã T xét xử vụ án và ban hành Bản án lao động sơ thẩm số 06/2017/LĐ-ST, ngày 03/5/2017 ông P có đơn kháng cáo bản án. Theo quy định tại khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự, ông P kháng cáo trong thời hạn luật định.

Tại phiên tòa, vắng mặt người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn là Luật sư Đỗ Văn M, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn đề nghị Tòa án xét xử vụ án vắng mặt ông M. Xét thấy, ông M đã được Tòa án triệu tập hợp lệ lần thứ hai để tham gia phiên tòa nhưng ông M vắng mặt không có lý do, không gửi văn bản trình bày ý kiến bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn. Căn cứ điểm d khoản 2 Điều 227 Bộ luật Tố tụng dân sự, Hội đồng xét xử tiến hành xét xử vụ án theo quy định.

- Xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông Cao Văn P:

[1] Về thời hiệu xử lý kỷ luật ông P: Ngày 11/5/2015 Công ty TNHH Dịch vụ Bảo vệ Asia LH có Công văn số 1507/01-PCA phản ánh về hành vi của ông P, ngày 08/8/2015 và ngày 19/8/2015 Công ty PCA tiến hành họp xem xét kỷ luật đối với ông P, ngày 08/9/2015 Công ty PCA có Quyết định số 01/QĐST-2015 sa thải ông P. Theo quy định tại Điều 124 Bộ luật Lao động, quyết định sa thải ông P được ban hành trong thời hiệu xử lý kỷ luật.

[2] Về quy trình xử lý kỷ luật ông P: Theo biên bản các cuộc họp xử lý kỷ luật đối với ông P (các bút lục từ 59-64 và 66-70) thể hiện Công ty PCA đã tổ chức họp xử lý kỷ luật đối với ông P trong hai ngày (ngày 08/8/2015 và ngày 19/8/2015), thành phần tham gia cuộc họp gồm có đại diện Công ty PCA, đại diện Ban chấp hành công đoàn của Công ty PCA, ông P, ngoài ra còn có đại diện Phòng nhân sự của Công ty PCA (là đơn vị quản lý trực tiếp của ông P). Cuộc họp được lập biên bản có đầy đủ chữ ký của các thành viên tham gia cuộc họp. Căn cứ các quy định của pháp luật về xử lý kỷ luật, thành phần tham gia họp xem xét kỷ luật ông P đã được Công ty PCA thực hiện đúng quy định tại Điều 123 Bộ luật Lao động, trình tự xử lý kỷ luật lao động thực hiện đúng quy định tại 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.

[3] Về căn cứ xử lý kỷ luật ông P: Theo phản ánh của Công ty LH tại Công văn số 1507/01-PCA ngày 11/5/2015 về việc ông P đã yêu cầu Công ty LH chi tiền hoa hồng và gây khó khăn trong quá trình nhân viên bảo vệ của Công ty LH làm việc tại Công ty PCA, Công ty PCA đã tạm đình chỉ công việc đối với ông P từ 30/7/2015 đến 07/9/2015 với lý do “để xác minh một số hành vi vi phạm nội quy - vi phạm pháp luật của đương sự”. Quá trình xác minh hành vi vi phạm của ông P, Công ty đã thu được 249 biên bản ghi nhận vi phạm của nhân viên bảo vệ của Công ty LH trong khi thực hiện nhiệm vụ bảo vệ mục tiêu tại Công ty PCA. Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của bị đơn thừa nhận Công ty PCA đã phát hiện và thu thập 249 biên bản trên tại bàn làm việc của ông Hải, việc thu số biên bản này không có sự chứng kiến của ông P. Việc

thu thập chứng cứ của Công ty PCA được tiến hành chưa đúng quy định, chưa đảm bảo tính khách quan. Tuy nhiên, ông P và người đại diện hợp pháp của ông P đều thừa nhận các biên bản này do ông P chỉ đạo nhân viên của Công ty PCA lập khi có hành vi vi phạm của nhân viên bảo vệ của Công ty LH (các bút lục 488-490), đây là tình tiết không phải chứng minh theo quy định tại khoản 2 Điều 92 Bộ luật Tố tụng dân sự. Ông P cho rằng đã báo cáo và gửi các biên bản này cho Ban Giám đốc Công ty PCA qua email nhưng không cung cấp được chứng cứ chứng minh, đồng thời Công ty PCA cũng không thừa nhận nên không có căn cứ xác định ông P đã báo cáo cho Công ty PCA đối với các vi phạm của nhân viên bảo vệ của Công ty LH. Quá trình xem xét kỷ luật ông P cũng như tại các phiên tòa sơ - phúc thẩm, ông P, người đại diện của ông P đều thừa nhận ông P có nhận số tiền 112.000.000 đồng của Công ty LH. Ông P cho rằng đây là số tiền Công ty LH trả cho ông P do ông P giới thiệu mục tiêu bảo vệ cho Công ty LH nhưng Công ty LH không thừa nhận (các bút lục 46-48, 446-447) và ông P cũng không chứng minh được việc ông P đã giới thiệu cho Công ty LH mục tiêu bảo vệ. Mặt khác, ông P là người được Công ty PCA phân công quản lý đội bảo vệ của Công ty LH làm việc tại Công ty PCA, trong quá trình nhân viên bảo vệ của Công ty LH làm việc đã xảy ra nhiều vi phạm, được ghi nhận tại 249 biên bản vi phạm được ông P chỉ đạo lập từ năm 2013 – 2015 nhưng ông P không báo cáo cho Ban Giám đốc Công ty PCA là không thực hiện đúng chức trách, nhiệm vụ được giao. Theo quy định tại Điều 1 phụ lục hợp đồng dịch vụ bảo vệ ký ngày 26/01/2013 giữa Công ty LH và Công ty PCA, nếu nhân viên bảo vệ bỏ ca trực sẽ bị trừ 200.000 đồng/lần (bút lục 136). Căn cứ thỏa thuận này thì hành vi vi phạm của nhân viên bảo vệ Công ty LH sẽ bị phạt với số tiền 51.600.000 đồng. Số tiền này lẽ ra phải được trừ vào phí dịch vụ mà Công ty PCA đã trả cho Công ty LH, nhưng do ông P không báo cáo vi phạm của nhân viên bảo vệ Công ty LH nên đã gây thiệt hại cho Công ty PCA với số tiền 51.600.000 đồng. Ngoài ra, việc nhân viên bảo vệ của Công ty LH bỏ ca trực là không đảm bảo an toàn cho mục tiêu được bảo vệ, có khả năng gây ra thiệt hại về tài sản cho Công ty PCA. Như vậy, ông P hoàn toàn có lỗi, căn cứ điểm 9.4.1 Mục 9.4 Điều 9 Nội quy lao động của Công ty PCA; khoản 1 Điều 126 Bộ luật Lao động, Công ty PCA xử lý kỷ luật sa thải đối với ông P là phù hợp với quy định của pháp luật. Tuy nhiên, tại Quyết định sa thải số 01/QĐST-2015 ngày 08/9/2015, Công ty PCA xác định hành vi vi phạm của ông P là: “Lợi dụng chức vụ quyền hạn được giao, đã có hành vi trục lợi với số tiền là 112 triệu đồng đối với đối tác công ty” là chưa chính xác, chưa đúng với tính chất hành vi vi phạm của ông P. Tuy nhiên, như đã phân tích ở trên, việc Công ty PCA sa thải ông P là có căn cứ và phù hợp với quy định của pháp luật nên sai sót này không ảnh hưởng đến việc xử lý kỷ luật sa thải ông P.

Người đại diện hợp pháp của ông P cho rằng Công ty PCA không chứng minh được lỗi của ông P, sa thải ông P không có căn cứ, không đúng trình tự là không có cơ sở chấp nhận. Ngoài ra, người đại diện hợp pháp của ông P cho rằng ông P là thành viên Ban chấp hành công đoàn Công ty PCA nhưng Ban chấp hành công đoàn họp mà không mời ông P tham gia là vi phạm khoản 2 Điều 25

Luật Công đoàn. Ý kiến này là không phù hợp bởi lẽ khoản 2 Điều 25 Luật Công đoàn và khoản 7 Điều 192 Bộ luật Lao động quy định “Đơn vị sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc, sa thải, buộc thôi việc hoặc chuyển công tác đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách nếu không có ý kiến thỏa thuận bằng văn bản của Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở”. Do vậy, việc Ban chấp hành công đoàn Công ty PCA họp để lấy ý kiến trước khi thỏa thuận xử lý kỷ luật ông P không có mặt ông P tham gia họp là không vi phạm quy định về trình tự xử lý kỷ luật, mặt khác 06/06 thành viên Ban chấp hành công đoàn có mặt tại cuộc họp đều thống nhất ý kiến sa thải ông P (bút lục 72), nên dù ông P có tham gia họp thì kết quả cuộc họp cũng không thể thay đổi.

Do Công ty PCA xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải đối với ông P là có căn cứ, đúng quy trình, thời hiệu xử lý kỷ luật nên các yêu cầu của ông P đối với Công ty PCA về việc chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; yêu cầu thanh toán tiền phép năm từ ngày 01/9/2015 – 01/9/2016; tiền thưởng năm 2015 là không có căn cứ. Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận các yêu cầu này của ông P là phù hợp với quy định của pháp luật.

[4] Xét các yêu cầu của ông P về việc yêu cầu Công ty PCA thanh toán lương, phụ cấp và phép năm từ ngày 18/10/2008 đến ngày 01/9/2009, tiền xe đưa rước từ ngày 01/10/2009 đến 30/7/2015: Ông P trình bày ông P làm việc tại Công ty PCA từ ngày 18/10/2008 đến ngày 01/9/2009 nhưng không được Công ty PCA trả lương, phụ cấp, không được thanh toán tiền phép năm. Theo lời khai của người làm chứng ông Bùi Quốc T, lãnh đạo Công ty PCA có hứa sẽ thanh toán tất cả các chế độ cho ông P khi ông P không còn làm việc tại Công ty PCA. Hiện nay, do Công ty PCA sa thải ông P nên ông P yêu cầu thanh toán các khoản tiền trên. Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của ông P không xác định được mức tiền lương, phụ cấp lương và tiền phép năm của ông P trong thời gian này là bao nhiêu, đồng thời thừa nhận trong thời gian này, ông P làm việc cho Công ty PCA nhưng vẫn hợp đồng lao động với Công ty VH. Người làm chứng ông T xác định thời gian từ tháng 10/2008 đến 30/9/2009, Công ty PCA không ký hợp đồng và không trả lương cho ông P mà lương và phụ cấp lương của ông P do Công ty VH trả. Lời trình bày của ông T phù hợp với ý kiến của người đại diện hợp pháp của bị đơn và chứng cứ mà người đại diện hợp pháp của bị đơn cung cấp tại phiên tòa phúc thẩm là Sổ bảo hiểm xã hội của ông P. Theo Sổ bảo hiểm xã hội ghi nhận từ tháng 6/2005 đến tháng 9/2009, ông P là nhân viên của Công ty VH và Công ty VH đã đóng Bảo hiểm xã hội cho ông P trong thời gian này. Do vậy, có cơ sở xác định, trong thời gian làm việc tại Công ty PCA từ tháng 10/2008 đến ngày 30/9/2009, ông P đã được thanh toán tiền lương và các khoản phụ cấp nên yêu cầu của ông P không được chấp nhận.

Từ những phân tích trên, không có cơ sở chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông Cao Văn P; Ý kiến của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương là phù hợp với quy định của pháp luật.

[5] Về án phí: Án phí phúc thẩm ông P được miễn theo quy định của pháp

luật.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ:

- Khoản 1 Điều 148; khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự;
- Khoản 1 Điều 123; khoản 1, khoản 3 Điều 124; khoản 4 Điều 125; khoản 1 Điều 126; khoản 7 Điều 192 Bộ luật Lao động;
- Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động.
- Điểm a khoản 1 Điều 12; khoản 1 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án:

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông Cao Văn P.
 2. Giữ nguyên Bản án sơ thẩm số 06/2017/LĐ-ST ngày 19 tháng 4 năm 2017 của Tòa án nhân dân thị xã T, tỉnh Bình Dương.
 3. Về án phí sơ thẩm, phúc thẩm: Ông Cao Văn P không phải nộp.
- Bản án phúc thẩm có hiệu lực kể từ ngày tuyên án./.

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND thị xã T;
- Chi cục THADS thị xã T;
- Các đương sự;
- Lưu: Tổ HCTP, Tòa LĐ, HSVA.

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

Nguyễn Thị Tuyết Thanh