

**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: **570/2021/LĐ - PT**

Ngày: 29-10-2021

V/v “Tranh chấp xử lý kỷ luật
theo hình thức 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: Bà Doãn Thị Kim Thúy.

Các Thẩm phán:

Bà Nguyễn Thị Thoa.

Ông Nguyễn Tiến Dũng.

- Thư ký Tòa phiên tòa: Bà Đào Thị Lành, 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 Huỳnh Thanh Hải - Kiểm sát viên.

Ngày 29 tháng 10 năm 2021, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 10/2021/TLPT-LĐ ngày 23 tháng 02 năm 2021 về việc “Tranh chấp xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số: 01/2021/LĐ-ST ngày 05/01/2021 của Tòa án nhân dân quận T, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 3512/2021/QĐ - PT ngày 07 tháng 10 năm 2021, giữa:

Nguyên đơn: Ông Nguyễn Thanh T, sinh năm 1985. (Có mặt)

Địa chỉ: Xã H, huyện M, tỉnh Bình Định.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn:

Ông Châu Đình T, sinh năm 1994. (Có mặt)

Địa chỉ: Phòng 4.28, Tòa nhà The R, số 19-21 Đường T, Phường MM, quận NN, Thành phố Hồ Chí Minh.

(Là người đại diện theo ủy quyền - Văn bản ủy quyền ngày 07/9/2019)

Bị đơn: Công ty TNHH Chế biến PN.

Trụ sở: 613 Đường N, phường A, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật của bị đơn: Ông Phạm Ngọc T, sinh năm 1954 – Chức vụ: Tổng giám đốc.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn:

Ông Trần Văn T, sinh năm 1980. (Có mặt)

Địa chỉ: Lầu 7 – S, 33Ter – 33Bis đường C, phường Đ, Quận M1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Hoặc

Ông Trần Lê Thuận, sinh năm 1996. (Có mặt)

Địa chỉ: Lầu 8 – Số 36 đường C, phường Đ, Quận M1, Thành phố Hồ Chí Minh.

(Là người đại diện theo ủy quyền - Văn bản ủy quyền ngày 19/02/2021).

Người kháng cáo: Bị đơn – Công ty TNHH Chế biến PN.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện đề ngày 26/5/2020, trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn – ông Nguyễn Thanh T có ông Châu Đình T là người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Ngày 18/5/2016, ông Nguyễn Thanh T với Công ty TNHH Chế biến PN (sau đây gọi tắt là Công ty PN) đã ký Hợp đồng lao động số 113/4/HĐLĐDD/05/16; Loại hợp đồng: Không xác định thời hạn; Chức danh: Giám sát Pháp chế. Trong quá trình làm việc, ông T đã nghiêm túc chấp hành nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể, quy chế, chính sách của Công ty PN, hoàn thành công việc được giao và giữ chức vụ là Phó Trưởng Phòng Pháp chế kiêm Chủ tịch Ban chấp hành Công đoàn Công ty PN.

Đến ngày 15/07/2019, Công ty PN ra Quyết định xử lý kỷ luật số 05/2019/QĐ-BTGD thi hành kỷ luật lao động đối với ông T với hình thức kỷ luật: Cho thôi việc; Hành vi vi phạm: Vi phạm quy tắc “Xung đột lợi ích” làm ảnh hưởng rất lớn đến lợi ích của Công ty PN.

Ông T không đồng ý với quyết định xử lý kỷ luật của Công ty PN, vì cho rằng Công ty PN đã vi phạm nghiêm trọng về nguyên tắc và trình tự xử lý kỷ luật lao động như: Không chỉ ra lỗi vi phạm cụ thể tại điều, khoản nào trong bản Nội quy lao động, Thỏa ước lao động tập thể và gây ảnh hưởng như thế nào đến Công ty PN; Không tiến hành lập Biên bản vi phạm đối với ông T, không thông báo đến tổ chức đại diện tập thể lao động là Ban chấp hành công đoàn của Công ty; Cuộc họp xử lý kỷ luật đối với ông T thì không có sự tham gia của Ban chấp hành công đoàn; Trong cuộc họp xử lý kỷ luật ngày 15/7/2019 đối với ông Tuấn, Công ty PN đã không tiến hành lập Biên bản họp xử lý kỷ luật ngay, mà sau đó ngày 16/7/2019 mới tiến hành lập Biên bản họp xử lý kỷ luật; Tại thời điểm xử lý kỷ luật lao động, ông Tuấn đang là Chủ tịch Ban Chấp hành Công đoàn, nhưng Công ty PN đã tự ý ra Quyết định xử lý kỷ luật sa thải đối với ông T mà không có sự thỏa thuận bằng văn bản với Ban Chấp hành Công đoàn của Công ty hoặc Ban Chấp hành Công đoàn cấp trên trực tiếp; Tại mục 7.2 Quy định nội

bộ Xử lý vi phạm ngày 16/5/2018 của Công ty PN có quy định: “Khi xem xét hình thức kỷ luật đối với người lao động phải xem xét và lấy ý kiến của người lao động đó”, nhưng trong quá trình xử lý kỷ luật thì Công ty PN lại không xem xét và lấy ý kiến của ông T.

Do đó, ông T khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết:

1. Buộc Công ty PN thu hồi quyết định xử lý kỷ luật lao động trái pháp luật số 05/2019/QĐ-BTGD ngày 15/07/2019.

2. Buộc Công ty PN phải thanh toán cho ông T các khoản sau:

- Tiền lương những ngày không làm việc tính từ ngày 15 tháng 7 năm 2019 tạm tính đến ngày 29 tháng 12 năm 2020 là 17 tháng 14 ngày với số tiền: 17.660.758 đồng x 17 tháng 14 ngày = 308.474.573 đồng.

- Tiền bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp những ngày không được làm việc tính từ ngày 15 tháng 7 năm 2019 tạm tính đến ngày 29 tháng 12 năm 2020 là: 308.474.573 đồng x 21,5% = 66.322.033 đồng.

- Hai tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động: 17.660.758 x 2 = 35.321.516 đồng.

Tổng cộng: 410.118.122 đồng. Yêu cầu thanh toán một lần ngay sau khi bản án của Tòa án có hiệu lực pháp luật.

3. Buộc Công ty PN nhận lại ông T vào làm việc theo đúng nội dung Hợp đồng lao động số 113/4/HĐLĐDD/05/16 đã ký.

Bị đơn - Công ty TNHH Chế biến PN trình bày có người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Ngày 18/6/2016, Công ty TNHH Chế biến thực phẩm Bánh kẹo PN và ông T có ký hợp đồng lao động, công việc của ông T là Giám sát pháp chế, mức lương cơ bản là 7.000.000 đồng/tháng.

Đầu năm 2019, Công ty PN có nhu cầu đăng ký các nhãn hiệu ở nước ngoài, biết được nhu cầu này ông T đã đề nghị Công ty PN ký hợp đồng với Công ty TNHH Dịch vụ SS (đây là Công ty do em ruột ông T là ông Nguyễn Tấn T.H quản lý) với giá dịch vụ rất cao, sau khi ký hợp đồng ông T là người quản lý toàn bộ dịch vụ này. Theo hợp đồng thì Công ty TNHH Dịch vụ SS (sau đây gọi là “SS”) phải là đơn vị thực hiện công việc đăng ký nhãn hiệu cho Công ty PN, tuy nhiên mọi việc thì SS chỉ là đơn vị xuất hóa đơn và thu tiền của Công ty PN ngoài ra không làm bất kỳ công việc gì theo hợp đồng đã ký. Tất cả các công việc do ông T thực hiện, ông T đã ký hợp đồng với đơn vị có chức năng là Văn phòng luật sư SS11 để thực hiện với một mức giá thấp hơn rất nhiều so với hợp đồng mà ông T đề nghị ký với SS nhằm mục đích chiếm đoạt khoản tiền chênh lệch của Công ty PN. Cụ thể như sau:

1. Ngày 23/02/2019, ông T đề nghị Công ty PN ký hợp đồng với SS để gia hạn văn bằng nhãn hiệu số Txxx “Pxxxx” tại Thái Lan, giá dịch vụ là 2.500 USD (tương đương 57.874.000 đồng). Thực hiện việc đăng ký này, ông T ký hợp đồng với đơn vị khác là Văn phòng luật sư SS11 với giá 24.000.000 đồng. Vụ này ông T và SS đã chiếm đoạt của Công ty PN 33.874.000 đồng.

2. Những việc ông T tự làm nhưng nhờ SS ký hợp đồng để chiếm đoạt tiền của Công ty PN:

2.1. Ngày 04/6/2019, ông T đề nghị ký hợp đồng với SS thực hiện đăng ký các nhãn hiệu: Pxxx, Pxx1 và CCCC cho 02 nhóm nhãn hiệu 30 và 35 tại nước ngoài. Giá là 15.900 USD (tương đương 365.600.000 đồng), Công ty PN đã thanh toán cho SS tổng cộng là 407.342.100 đồng.

2.2. Ngày 12/6/2019, ông T đề nghị ký hợp đồng với SS thực hiện đăng ký các nhãn hiệu: PHXX, PXX1, BXX CHXXX và OXXX cho 02 nhóm nhãn hiệu 30 và 35 tại Thái Lan theo nghị định thư Madrid. Giá là 21.000 USD (tương đương 480.000.000 đồng).

Sau khi ký 02 hợp đồng trên, Công ty PN kiểm tra lại các dịch vụ tương tự trên thị trường chỉ có 800 USD cho mỗi mục 2.1 và 2.2 nêu trên, ông T đã dùng email của mình đăng ký online với phí dịch vụ thấp hơn 800 USD một trường hợp. Thực hiện 2 vụ này, ông T cùng SS chiếm đoạt tiền của Công ty PN lên đến 34.700 USD tương đương 798.100.000 đồng (1USD = 23.000 đồng).

3. Với công việc theo hợp đồng lao động thì ông T phải tìm một tổ chức dịch thuật để dịch các tài liệu của Công ty PN, nhưng ông T vẫn giao cho SS dịch thuật, mặc dù đơn vị này không có một nhân sự nào có khả năng để thực hiện. Nhằm chiếm đoạt tiền của Công ty PN, ông T đã nhờ em ruột là Nguyễn Tấn T.H hợp đồng với đơn vị có chức năng dịch thuật là Công ty CP Dịch Thuật TTTT thực hiện, giá chỉ 40.000 đồng/01 trang + VAT là 44.000 đồng/01 trang tài liệu. Thế nhưng ông T đã đề nghị chi trả cho SS là 165.000đồng/01 trang. Cụ thể tại các hóa đơn sau: hóa đơn số 0000007 ngày 18/7/2017, hóa đơn số 0000024 ngày 08/9/2017, hóa đơn số 0000032 ngày 19/01/2019, hóa đơn số 0000048 ngày 06/5/2019 và hóa đơn số 0000050 ngày 21/5/2019. Như vậy, ông T đã chiếm đoạt của Công ty PN tổng số tiền đối với việc dịch thuật tài liệu là : 34.969.000 đồng.

Vào năm 2017 Công ty PN có nhu cầu đầu tư hệ thống phòng cháy chữa cháy, ông T đã đề nghị ký hợp đồng với Công ty CP TM DV Thiết bị PCCC VVV, tổng số tiền đầu tư là 961.606.800 đồng. Do việc nghiệm thu không đạt yêu cầu nên Công ty PN đã mất rất nhiều tiền trọng vụ này. Trong quá trình các bên tranh chấp về hợp đồng thì anh Võ Văn Sang (là giám đốc SS) đã đề nghị Công ty PN thanh toán tiền cho Công ty VVV, điều này chứng tỏ Công ty VVV và SS là một nhóm do ông Võ Văn Sang chi phối. Cả nhóm này câu kết với nhau chiếm đoạt tiền của PN.

Do ông T có những hành vi vi phạm trên gây thiệt hại rất lớn cho Công ty PN nên Công ty đã ra quyết định kỷ luật đối với ông T với hình thức cho thôi việc, lẽ ra xử lý với hình thức sa thải nhưng vì Công ty không muốn gây căng thẳng giữa hai bên. Công ty PN không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 01/2021/LĐ-ST ngày 05/01/2021 của Tòa án nhân dân quận T, Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên xử:

1. Chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn Nguyễn Thanh T.

Buộc Công ty TNHH Chế biến PN phải trả cho ông Nguyễn Thanh T các khoản sau: Tiền lương của những ngày không được làm việc tính từ ngày 15/7/2019 đến ngày 29/12/2020 là 308.474.573 (Ba trăm lẻ tám triệu bốn trăm bảy mươi bốn nghìn năm trăm bảy mươi ba) đồng; 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 35.321.516 (Ba mươi lăm triệu ba trăm hai mươi một nghìn năm trăm mười sáu) đồng; tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 15/7/2019 đến 29/12/2020 là 66.322.033 (Sáu mươi sáu triệu ba trăm hai mươi hai nghìn không trăm ba mươi ba) đồng. Tổng số tiền là 410.118.122 (bốn trăm mười triệu một trăm mười tám nghìn một trăm hai mươi hai) đồng, thanh toán một lần ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Kể từ ngày ông Nguyễn Thanh T có đơn yêu cầu thi hành án, nếu Công ty TNHH Chế biến PN chưa thi hành khoản tiền nêu trên thì hàng tháng Công ty TNHH Chế biến PN phải trả lãi đối với số tiền chậm trả theo mức lãi suất quy định tại Điều 357 và Điều 468 của Bộ luật dân sự năm 2015 tương ứng với thời gian chậm thực hiện.

2. Về án phí:

Công ty TNHH Chế biến PN phải chịu án phí dân sự sơ thẩm là 12.202.362 đồng.

Ông Nguyễn Thanh T được miễn nộp tiền án phí theo quy định của pháp luật.

Ngoài ra bản án sơ thẩm còn tuyên về quyền thi hành án và quyền kháng cáo.

Ngày 18/01/2021, bị đơn – Công ty TNHH Chế biến Thực phẩm và Bánh kẹo PN có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Ông Trần Văn T và ông Trần Lê Th là người đại diện theo ủy quyền của bị đơn cùng thống nhất trình bày:

Bị đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Công ty PN thừa nhận có sai sót và nóng vội trong quá trình thực hiện thủ tục xử lý kỷ luật sa thải đối với ông T, do ông T là người lao động lâu năm của

Công ty PN nên Công ty chỉ ra quyết định ghi “Cho thôi việc” để giữ hòa khí, nhưng thực chất là hình thức sa thải đối với ông T. Công ty PN không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Trường hợp Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận định Công ty PN sa thải trái luật thì Công ty PN đề nghị xem xét và điều chỉnh toàn bộ khoản tiền mà Tòa án cấp sơ thẩm đã tuyên xử, tại Công văn phúc đáp của Bảo hiểm xã hội Thành phố Hồ Chí Minh cung cấp cho Tòa án cấp phúc thẩm thì mức lương Công ty PN đóng bảo hiểm cho ông T là 13.000.000 đồng, Công ty PN cũng đã đóng bảo hiểm cho ông T đến tháng 7/2020, Cấp sơ thẩm căn cứ mức lương bình quân 6 tháng liền kề để xác định mức lương bồi thường là không đúng, bởi lẽ các khoản thu nhập khác là tiền điện thoại, xăng xe, cơm trưa ... là các khoản đi làm mới có, nên Công ty PN chỉ chấp nhận khoản tiền bồi thường theo mức lương 13.000.000 đồng/tháng, thời gian để tính bồi thường là từ khi ra quyết định tới ngày xét xử sơ thẩm. Công ty PN không nhận lại ông T làm việc. Bị đơn đồng ý với việc rút một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Sau khi Toà án nhân dân quận T xét xử sơ thẩm công ty PN đã có đơn tố cáo hành vi “Lợi dụng chức vụ chiếm đoạt tài sản” của ông T và gửi tới Công an Thành phố Hồ Chí Minh và được Phòng Cảnh sát Kinh tế - Công an Thành phố Hồ Chí Minh tiếp nhận đơn theo Giấy biên nhận ngày 26/3/2021, đề nghị Tòa án xem xét hoãn phiên tòa chờ kết luận của cơ quan công an.

Luật sư Nguyễn Văn H là người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn trình bày:

Nguyên đơn không kháng cáo bản án sơ thẩm và xác định yêu cầu khởi kiện tranh chấp xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải. Nguyên đơn có đơn xin rút một phần yêu cầu khởi kiện về việc buộc Công ty PN phải nhận lại ông T vào làm việc theo Hợp đồng lao động số 113/4/HĐLD/05/16 ngày 18/5/2016, kể từ ngày xét xử sơ thẩm là ngày 29/12/2020 và không yêu cầu bồi thường tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động.

Sau khi nghỉ việc tại Công ty PN, ông T có vào làm việc tại Công ty CP Đầu tư & Công nghiệp Tân Tạo, Công ty Tân Tạo và ông T đã tham gia đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ – BNN cho ông T từ tháng 01/2020 đến tháng 4/2021, từ tháng 5/2021 thì ông T nghỉ không hưởng lương, như Công văn của Bảo hiểm Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh trả lời là đúng.

Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, lời thừa nhận của phía bị đơn tại phiên tòa thì có cơ sở xác định: Công ty PN đã áp dụng hình thức kỷ luật không được quy định trong Bộ luật Lao động, không được quy định trong nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể; Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động không có hành vi vi phạm quy định trong nội quy lao động; Vi phạm các nguyên tắc và trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động được quy định tại Điều 123 Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành, không chứng minh được lỗi của người lao động, việc xử lý kỷ luật không lập văn bản và kỷ

luật vắng mặt người lao động, việc xử lý kỷ luật không có sự tham gia của đại diện tập thể lao động, vi phạm nghiêm trọng thủ tục miễn nhiệm Chủ tịch Công đoàn cơ sở. Vì vậy, toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông T là có căn cứ và cần được chấp nhận. Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Ông Châu Đình T là người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn trình bày:

Thông nhất với lời trình bày của Luật sư. Tại cấp phúc thẩm, nguyên đơn có yêu cầu thanh toán các khoản lương, tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bồi thường tiền lương tính đến ngày xét xử phúc thẩm và bồi thường 02 tháng tiền lương do không nhận người lao động trở lại làm việc. Tại phiên tòa hôm nay, nguyên đơn rút yêu cầu tính đến ngày xét xử phúc thẩm.

Nguyên đơn xác định chỉ yêu cầu Công ty PN phải thanh toán các khoản tiền lương từ ngày 15/7/2019 đến ngày 29/12/2020, trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bồi thường 02 tháng tiền lương do sa thải trái pháp luật. Do đó, nguyên đơn đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến:

Về tố tụng: Việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán, Hội đồng xét xử; Việc chấp hành pháp luật của những người tham gia tố tụng trong giai đoạn xét xử phúc thẩm kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm nghị án đúng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung: Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án và tại phiên tòa phúc thẩm. Đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015, chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bị đơn, sửa bản án sơ thẩm theo hướng hủy quyết định cho thôi việc trái pháp luật, buộc nguyên đơn và bị đơn cùng đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo mức tiền lương là 13.000.000 đồng/tháng. Đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn tự nguyện rút tại phiên tòa là buộc Công ty PN phải nhận ông T trở lại làm việc. Về án phí các bên phải chịu theo quy định pháp luật.

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 tố tụng:

[1.1] Xét kháng cáo của bị đơn - Công ty TNHH Chế biến PN trong hạn luật định phù hợp khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, nên được chấp nhận.

[1.2] Về quan hệ pháp luật tranh chấp: Ngày 15 tháng 7 năm 2019 công ty PN ra Quyết định xử lý kỷ luật số 05/2019/QĐ-BTGD với nội dung: Thi hành kỷ luật lao động đối với ông T với hình thức kỷ luật: Cho thôi việc; Hành vi vi phạm: Vi phạm quy tắc “Xung đột lợi ích” làm ảnh hưởng rất lớn đến lợi ích của Công ty. Tại phiên tòa phúc thẩm, phía nguyên đơn và bị đơn đều xác định việc Công ty PN đã thực hiện các thủ tục và ra quyết định cho thôi việc thực chất là sa thải ông T. Xét, mặc dù hình thức kỷ luật này không phù hợp với Điều 125 Bộ luật Lao động nhưng xét nội dung, cũng như trình tự xử lý của Công ty PN đối với ông T thì Quyết định số 05/2019/QĐ-BTGD ngày 15 tháng 7 năm 2019 của Công ty PN được coi đó là hình thức xử lý kỷ luật sa thải, vì vậy bản án sơ thẩm xác định quan hệ pháp luật “Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” là chưa đúng, cần xác định lại quan hệ pháp luật có tranh chấp là “Tranh chấp xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải”.

[2] Về nội dung kháng cáo:

Căn cứ lời trình bày và sự thừa nhận của các đương sự, có cơ sở xác định giữa Công ty PN và ông T có xác lập Hợp đồng lao động số 113/4/HĐLĐDD/05/16 ngày 18/5/2016, loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn; Chức danh chuyên môn là Giám sát Pháp chế, lương cơ bản theo hợp đồng: 7.000.000 đồng/tháng và các khoản phụ cấp, tiền thưởng và các chế độ khác theo quy định của Công ty. Ngoài ra còn có các điều khoản chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật.

[2.1] Xét, Quyết định xử lý kỷ luật số 05/2019/QĐ-BTGD ngày 15/7/2019 của Công ty TNHH Chế biến PN thi hành kỷ luật lao động đối với ông Nguyễn Thanh T:

Bị đơn thừa nhận vì để tránh căng thẳng giữa các bên nên Công ty PN đã ban hành quyết định xử lý kỷ luật số 05/2019/QĐ-BTGD ngày 15/7/2019 với hình thức xử lý kỷ luật cho thôi việc nhưng thực chất toàn bộ quá trình xử lý kỷ luật ông T là hình thức xử lý kỷ luật sa thải, nguyên đơn cũng xác định yêu cầu khởi kiện là do công ty PN đã sa thải nguyên đơn trái pháp luật.

Về thời hiệu xử lý kỷ luật lao động: Phía bị đơn đã cung cấp cho Tòa án các hành vi mà Công ty PN cho rằng ông T đã vi phạm từ năm 2017 đến tháng 6/2019. Ngày 16/7/2019, Công ty PN mở cuộc họp xử lý kỷ luật đối với ông T. Căn cứ Điều 10 quy định nội bộ xử lý vi phạm của Công ty, Chương 9.1 Nội quy lao động của Công ty, Điều 124 Bộ luật Lao động, khoản 5 Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ hướng dẫn một số điều của Bộ luật Lao động năm 2012 thì việc xử lý kỷ luật vẫn còn trong thời hiệu.

Về thẩm quyền ra quyết định xử lý kỷ luật: Ngày 15/7/2019, Công ty PN ra quyết định xử lý kỷ luật. Quyết định xử lý kỷ luật do ông Phạm Ngọc Thái – Tổng Giám đốc Công ty PN ký tên, ông Thái cũng là người đại diện Công ty PN giao kết hợp đồng lao động với ông T. Theo quy định tại Chương 9.4 của

Nội quy Công ty và khoản 12 Điều 10 Nghị định 148/2018/NĐ-CP Sửa đổi, bổ sung một số điều của 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 thì quyết định xử lý kỷ luật được ban hành đúng thẩm quyền.

Về trình tự thủ tục xử lý kỷ luật:

Tại Biên bản họp xử lý kỷ luật đối với ông T vào ngày 16/7/2019 của Công ty PN đã lập không đủ thành phần tham dự theo quy định tại Chương 8 Nội quy Công ty, Điều 123 Bộ luật lao động, Điều 30 Nghị quyết 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động, khoản 12 Điều 1 Nghị định 148/2018/NĐ-CP Sửa đổi, bổ sung một số điều của 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, ngoài ra nội dung kết luận tại biên bản “Hội đồng kỷ luật quyết định sa thải ông T” nhưng tại quyết định xử lý kỷ luật lại sử dụng hình thức kỷ luật “Cho thôi việc”, mục đích lập biên bản là để làm cơ sở ra quyết định xử lý kỷ luật lao động nhưng biên bản được lập ngày 16/7/2019 tức là sau ngày có Quyết định xử lý kỷ luật (ngày 15/7/2019).

Thời điểm bị xử lý kỷ luật ông T kiêm nhiệm là Chủ tịch Ban chấp hành Công đoàn Công ty PN, tuy nhiên phía bị đơn cho rằng ông T đã bị bãi nhiệm ngày 08/7/2019 và cung cấp các tài liệu là Biên bản họp vào ngày 01/7/2019 Ban giám đốc và Ban chấp hành Công đoàn Cơ sở Công ty PN tiến hành cuộc họp về việc thỏa thuận bãi miễn và xử lý kỷ luật ông Nguyễn Thanh T - chức vụ Giám sát pháp chế, ông T không có mặt tham gia cuộc họp; Biên bản ngày 08/7/2019 Ban chấp hành Công đoàn Cơ sở Công ty PN với thành phần tham dự gồm Phó Chủ tịch Công đoàn, Ủy viên, Thư ký đã tiến hành cuộc họp về việc bãi nhiệm và Bổ nhiệm Chủ tịch Công đoàn Cơ sở và Quyết định ngày 08/7/2019 về việc bãi nhiệm và bổ nhiệm Chủ tịch Công đoàn cơ sở, quyết định bãi nhiệm chức vụ Chủ tịch Công đoàn đối với ông T và giao cho bà Đỗ Thị Trê giữ chức vụ Chủ tịch Công đoàn trong thời gian chờ bầu Chủ tịch mới. Sự việc này không được thông báo cho ông T biết và không thông báo cho công đoàn cấp trên, ông T chưa nhận được quyết định bãi nhiệm từ phía Công ty PN. Căn cứ Khoản 7 Điều 192 Bộ luật lao động quy định: *“Khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, chuyển làm công việc khác, kỷ luật sa thải đối với người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách thì phải thỏa thuận bằng văn bản với Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành cấp trên trực tiếp cơ sở”* và khoản 2 Điều 25 Luật Công đoàn 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...”*, Công ty PN đã bãi nhiệm Chủ tịch Công đoàn là ông T không đúng quy trình thủ tục.

Về Lỗi của người lao động: Bị đơn trình bày lý do Công ty PN cho thôi việc ông T là do ông T với vai trò là giám sát pháp chế của Công ty PN đã chủ động giới thiệu, đề xuất các đơn vị có chức năng để thực hiện các công việc phục vụ cho hoạt động kinh doanh của Công ty PN. Tuy nhiên, ông T đã không hoàn thành trách nhiệm, thậm chí dùng nhiều thủ đoạn để trục lợi, chiếm đoạt tài sản của Công ty, đây là hành vi vi phạm quy tắc “Xung đột lợi ích” làm ảnh hưởng rất lớn đến lợi ích của Công ty nhưng Công ty PN lại không chỉ ra lỗi vi phạm cụ thể tại điều, khoản nào trong bản Nội quy lao động, Thỏa ước lao động tập thể và gây ảnh hưởng như thế nào đến Công ty PN, không tiến hành lập Biên bản vi phạm đối với ông T, không thông báo đến tổ chức đại diện tập thể lao động là Ban chấp hành công đoàn của Công ty, đối chiếu Điều 12 Nội quy lao động của Công ty thì hành vi “vi phạm quy tắc xung đột lợi ích làm ảnh hưởng rất lớn đến Công ty” không thuộc trường hợp để áp dụng hình thức kỷ luật sa thải hay cho thôi việc như Công ty PN đã ra quyết định. Như vậy, Quyết định xử lý kỷ luật số 05/2019/QĐ-BTGD ngày 15/7/2019 của Công ty PN ban hành không có căn cứ theo quy định của Bộ luật Lao động.

Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện bị đơn cho rằng hành vi vi phạm của ông T đã đủ cấu thành tội “Lừa đảo chiếm đoạt tài sản” theo quy định tại Điều 174 của Bộ luật Tố tụng hình sự năm 2015, (được sửa đổi, bổ sung năm 2017), Công ty đã chuyển toàn bộ bằng chứng, hồ sơ cho cơ quan điều tra có thẩm quyền (Biên nhận ngày 26/3/2021). Tuy nhiên đến nay vẫn chưa có quyết định khởi tố vụ án, quyết định khởi tố bị can nên không có căn cứ để xem xét yêu cầu của bị đơn về vấn đề này.

Từ những phân tích, đánh giá trên, có đủ cơ sở, căn cứ để xác định Công ty PN đã xử lý kỷ luật lao động sa thải đối với ông T là trái pháp luật.

[2.2] Đối với yêu cầu của nguyên đơn buộc Công ty PN phải thu hồi Quyết định xử lý kỷ luật số 05/2019/QĐ-BTGD ngày 15/7/2019 và nhận ông T vào làm việc lại theo đúng nội dung Hợp đồng lao động số 113/4/HĐLĐ/05/16 đã ký. Xét thấy tại phiên tòa sơ thẩm, mặc dù ông T không có ý kiến gì về việc Công ty PN không đồng ý thu hồi quyết định xử lý kỷ luật và không nhận ông T vào làm việc nhưng ông T vẫn giữ nguyên yêu cầu Công ty PN thu hồi quyết định 05 và nhận trở lại làm việc mà cấp sơ thẩm không xem xét giải quyết là có thiếu sót. Như Hội đồng xét xử phúc thẩm đã nhận định Công ty PN đã xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải trái pháp luật đối với ông T, nên cần hủy Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 05/2019/QĐ-BTGD ngày 15/7/2019 của Công ty PN đối với ông T. Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn xin rút yêu cầu về việc buộc Công ty PN phải nhận lại ông T vào làm việc theo Hợp đồng lao động số 113/4/HĐLĐ/05/16 ngày 18/5/2016 tính từ ngày xét xử sơ thẩm là ngày 29/12/2020 và không yêu cầu bồi thường, bị đơn đồng ý đối với việc rút một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Do đó, căn cứ Điều 289, 299 của Bộ luật Tố tụng dân sự đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu này của nguyên đơn. Hợp đồng lao động số 113/4/HĐLĐ/05/16 ngày 18/5/2016 không còn giá trị pháp

lý kể từ ngày 29/12/2020.

[2.3] Xét, yêu cầu của nguyên đơn buộc Công ty PN phải thanh toán cho ông T các khoản:

- Tiền lương những ngày không làm việc tính từ ngày 15 tháng 7 năm 2019 tạm tính đến ngày 29 tháng 12 năm 2020 là 17 tháng 14 ngày với số tiền: $17.660.758 \text{ đồng} \times 17 \text{ tháng } 14 \text{ ngày} = 308.474.573 \text{ đồng}$;

- Hai tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động: $17.660.758 \times 2 = 35.321.516 \text{ đồng}$.

Theo lời khai của nguyên đơn cùng lời thừa nhận của đại diện bị đơn và theo hợp đồng lao động thì mức lương cơ bản của ông T là 7.000.000 đồng, nhưng thực tế phụ cấp phát sinh hàng tháng thì khoản chi trả cao hơn. Hội đồng xét xử sơ thẩm căn cứ theo bảng sao kê sổ phụ kiêm phiếu báo nợ/có của Ngân hàng thể hiện Công ty PN chuyển trả lương qua tài khoản cá nhân cho ông T để tính mức lương bình quân 06 tháng liền kề (từ tháng 01/2019 đến tháng 06/2019) là 17.660.758 đồng để xác định mức lương yêu cầu bồi thường là chưa đúng. Căn cứ khoản 1 Điều 90 Bộ luật Lao động; Điều 21 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015, thì mức lương làm cơ sở để giải quyết các yêu cầu của ông T là mức lương thực lãnh trước khi bị sa thải (tháng 6/2019) tức 17.300.000 đồng/tháng.

Căn cứ Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012, Hội đồng xét xử phúc thẩm xét chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn, buộc bị đơn phải trả cho nguyên đơn số tiền những ngày ông T không được làm việc được tính từ ngày 15/7/2019 đến ngày 29/12/2020 (tổng thời gian là 17 tháng 14 ngày) theo mức lương 17.300.000 đồng/tháng $\times 17 \text{ tháng } 14 \text{ ngày} = 302.750.000 \text{ đồng}$ và phải trả cho nguyên đơn 02 tháng tiền lương do sai thải trái pháp luật là 34.600.000 đồng.

[2.4] Xét, yêu cầu của nguyên đơn buộc Công ty PN bồi thường tiền Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp những ngày không được làm việc tính từ ngày 15 tháng 7 năm 2019 tạm tính đến ngày 29 tháng 12 năm 2020 là: $308.474.573 \text{ đồng} \times 21,5\% = 66.322.033 \text{ đồng}$:

Tại phiên tòa sơ thẩm cũng như tại phiên tòa phúc thẩm đại diện nguyên đơn và đại diện bị đơn đều thừa nhận Công ty PN đã tham gia Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp cho ông T đến tháng 7/2019.

Căn cứ Điều 48 Bộ luật Tố tụng dân sự; Điểm a khoản 1 khoản 3 Điều 2d, khoản 2 Điều 3, khoản 1 Điều 19 và khoản 2 Điều 21 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014, án sơ thẩm chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn buộc Công ty PN phải trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp những ngày không làm việc cho nguyên đơn là đúng. Tuy nhiên theo Công văn số 1726/BHXH-QLT ngày 20/5/2021 của Bảo hiểm xã hội Thành phố Hồ Chí Minh trả lời Công văn số 2829/TATP-TLĐ ngày 13/5/2021 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ

Chí Minh thể hiện: Công ty PN và ông T đã tham gia đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ – BNN cho ông T từ tháng 5/2013 đến tháng 7/2019, mức lương đóng bảo hiểm cho ông T từ tháng 01/2019 đến tháng 7/2019 là 13.000.000 đồng; Công ty CP Đầu tư & Công nghiệp TT và ông T đã tham gia đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ – BNN cho ông T từ tháng 01/2020 đến tháng 4/2021. Vì vậy cần phải buộc bị đơn đóng tiền BHXH, BHYT, BHTN cho ông T từ tháng 8/2019 đến tháng 12/2019 trên mức lương là 13.000.000 đồng, đồng thời cả hai bên ông T và Công ty PN có trách nhiệm đóng BHXH, BHYT, BHTN cho ông T theo quy định pháp luật.

[3.] Về án phí lao động:

Về án phí lao động sơ thẩm: Áp dụng Điều 12 và 26 của Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý, và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

- Bị đơn phải chịu án phí dân sự sơ thẩm trên yêu cầu của nguyên đơn được Tòa án chấp nhận là: $337.350.000 \text{ đồng} \times 3\% = 10.120.500 \text{ đồng}$.

- Nguyên đơn được miễn nộp tiền án phí theo quy định của pháp luật.

Án phí lao động phúc thẩm: Do sửa bản án sơ thẩm nên bị đơn không phải chịu án phí lao động phúc thẩm. Hoàn lại cho bị đơn số tiền tạm ứng án phí phúc thẩm là 300.000 đồng theo biên lai thu số 0062936 ngày 18/01/2021 tại Chi cục Thi hành án dân sự quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 273, Điều 289, Điều 299, khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; Điều 42, Điều 48, Điều 90, Điều 123, Điều 124, Điều 125, Điều 126 và Điều 192 Bộ luật lao động năm 2012; Điều 357 và Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015; Điều 25 Luật Công đoàn năm 2012; Căn cứ Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014; Luật Thi hành án dân sự; 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:

Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bị đơn - Công ty TNHH Chế biến PN. Sửa một phần bản án sơ thẩm.

1. Hủy Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 05/2019/QĐ-BTGD ngày 15/7/2019 của Công ty TNHH Chế biến PN đối với ông Nguyễn Thanh T. Hợp đồng lao động số 113/4/HĐLĐ/05/16 ngày 18/5/2016 chấm dứt kể từ ngày 29/12/2020.

2. Đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn - ông Nguyễn Thanh T về việc buộc Công ty TNHH Chế biến PN phải nhận lại ông T vào làm

việc theo Hợp đồng lao động số 113/4/HĐLD/05/16 ngày 18/5/2016. Nguyên đơn chấm dứt việc làm tại Công ty TNHH Chế biến PN kể từ ngày 29/12/2020.

3. Buộc Công ty TNHH Chế biến PN phải trả cho ông Nguyễn Thanh T các khoản sau: Tiền lương của những ngày không được làm việc tính từ ngày 15/7/2019 đến ngày 29/12/2020 là 302.750.000 (Ba trăm lẻ hai triệu bảy trăm năm mươi nghìn) đồng; 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 34.600.000 (Ba mươi tư triệu sáu trăm nghìn) đồng. Tổng cộng là 337.350.000 (Ba trăm ba mươi bảy triệu ba trăm năm mươi nghìn) đồng, thanh toán một lần ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

4. Buộc Công ty TNHH Chế biến PN và ông Nguyễn Thanh T phải đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 8/2019 đến tháng 12/2019 cho ông Nguyễn Thanh T theo quy định pháp luật về bảo hiểm, theo mức tiền lương là 13.000.000 (Mười ba triệu) đồng/tháng.

Trường hợp Công ty TNHH Chế biến PN chậm thực hiện nghĩa vụ trả tiền cho ông Nguyễn Thanh T thì còn phải trả lãi đối với số tiền chậm trả tương ứng với thời gian chậm trả. Lãi suất phát sinh do chậm trả tiền được xác định theo thỏa thuận của các bên nhưng không vượt quá mức lãi suất được quy định tại khoản 1 Điều 468 Bộ luật Dân sự năm 2015; Nếu không có thỏa thuận thì thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự.

5. Về án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm:

5.1. Án phí lao động sơ thẩm:

Bị đơn - Công ty TNHH Chế biến PN phải chịu án phí số tiền là 10.120.500 (Mười triệu một trăm hai mươi nghìn năm trăm) đồng.

Nguyên đơn – ông Nguyễn Thanh T được miễn nộp tiền án phí.

5.2. Án phí lao động phúc thẩm: Bị đơn - Công ty TNHH Chế biến PN không phải chịu. Hoàn lại cho Công ty TNHH Chế biến PN số tiền tạm ứng án phí phúc thẩm là 300.000 đồng theo biên lai thu số 0062936 ngày 18/01/2021 tại Chi cục Thi hành án dân sự quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Trong trường hợp bản án được thi hành theo 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, 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 yêu cầu 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;
- Tòa án nhân dân Q.T;

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

- Chi cục Thi hành án dân sự Q.T;
- Các đương sự (đề thi hành);
- Lưu: Vp, Hs.

Doãn Thị Kim Thúy