

**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: 936/2019/LĐ-PT
Ngày: 22/10/2019
V/v Tranh chấp Kỷ luật 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 Bùi Thị Kim Dung

Các Thẩm phán: Ông Trương Văn Hiền
Ông Bùi Liên Minh

- Thư ký phiên tòa: Ông Chu Minh Sang
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:
Bà Nguyễn Thị Mai Hương – Kiểm sát viên.

Trong các ngày 08, 17 và 22 tháng 10 năm 2019, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 46/2019/TLPT-LĐ ngày 15 tháng 7 năm 2019, về việc “Tranh chấp Kỷ luật sa thải”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 10/2019/LĐ-ST ngày 29 tháng 5 năm 2019 của Tòa án nhân dân quận Q1, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 4530/2019/QĐ - PT ngày 30 tháng 9 năm 2019 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* L, sinh năm 1976.

Địa chỉ: số 220/160A Đường Đ1, Phường P1, Quận Q1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà M. (Có mặt)

Địa chỉ: Phòng 702, Tòa nhà T – số 67 đường Đ2, phường P2, Quận Q2, Thành phố Hồ Chí Minh.

(Theo Giấy ủy quyền số công chứng 004554, Quyền số 03TP/CC-SCC/HĐGD ngày 09/3/2018 lập tại Văn phòng công chứng S1, Thành phố Hồ Chí Minh).

- *Bị đơn:* Công ty V.

Địa chỉ: số 286 Đường Đ3, Phường P3, quận Q1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền:

1. Bà C (Có mặt);
2. Ông H (Có mặt);
3. Ông T (Có mặt),

Cùng địa chỉ: số 286 Đường Đ3, Phường P3, quận Q1, Thành phố Hồ Chí Minh.

(theo Giấy ủy quyền ngày 30/8/2019)

- *Người kháng cáo:* Công ty V – Bị đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại đơn khởi kiện ngày 25/01/2018, biên bản hòa giải và tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn – ông L có bà M là người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Ngày 12/10/2015 ông L và Công ty V (sau đây gọi tắt là Công ty) ký Hợp đồng lao động số 1201/HĐLD-VSA/NS-2015 có thời hạn 01 năm (từ ngày 12/10/2015 đến ngày 11/10/2016), chức danh chuyên môn: Giám đốc An toàn an ninh và Đảm bảo chất lượng, mức lương 50.000.000 đồng/tháng. Sau khi hết hạn hợp đồng, ông L vẫn tiếp tục làm việc và không ký thêm hợp đồng lao động mới.

Chiều ngày 21/11/2017, ông T đã đưa cho ông L Thông báo số 231/TB-HKLD/2017 ngày 17/11/2017 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với lý do “Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động” và Thông báo số 233/TB-VSA ngày 21/11/2017 về việc yêu cầu ông L bàn giao công việc trong vòng 03 ngày, từ ngày 21/11/2017 đến hết ngày 23/11/2017. Tiếp theo đó, ông T liên tục lập các biên bản ghi nhận giờ vào, giờ ra của ông L tại Công ty nhằm tạo áp lực cho ông L nghỉ việc dù tính chất công việc của ông L linh động về giờ giấc do thường xuyên gặp gỡ khách hàng và giải quyết các công việc bên ngoài. Vào lúc 15 giờ 15 phút ngày 07/12/2017, ông T thông báo miệng yêu cầu ông L lập tức bàn giao công việc, tài liệu, hồ sơ và chuyển sang phòng khác làm việc.

Ngày 08/12/2017, Công ty ban hành Quyết định số 50/QĐ-HKLD/2017 về việc bãi nhiệm chức vụ Giám đốc An toàn an ninh và Đảm bảo chất lượng của ông L kể từ ngày 08/12/2017 mà không có căn cứ nào.

Ngày 11/12/2017, Công ty ban hành Quyết định số 52/QĐ-HKLD/2017 về việc thành lập Hội đồng kỷ luật để xem xét, đánh giá và quyết định phương án xử lý các vi phạm đối với ông L. Tính đến ngày 21/12/2017, Công ty đã gửi thư mời lần thứ ba cho ông L.

Ngày 27/12/2017, Công ty tổ chức cuộc họp xử lý vi phạm kỷ luật lao động đối với ông L. Ngày 15/01/2018, ông L nhận được Quyết định số 01/QĐ-XLKL/VSA ngày 10/01/2018 về việc xử lý kỷ luật lao động sa thải đối với ông L

dựa trên các hành vi: Tự ý bỏ việc trên 05 ngày cộng dồn; Thực hiện sai nguyên tắc tài chính thu chi; Thường xuyên không hoàn thành công việc; Không thực hiện bàn giao công việc khi được yêu cầu dẫn đến gây thiệt hại nghiêm trọng cho Công ty; Tự ý phát hành và sử dụng con dấu, tự ý lắp camera. Từ ngày 02/01/2018 đến ngày 04/01/2018 và ngày 15/01/2018, ông L đã tiến hành bàn giao công việc, thẻ kiểm soát an ninh và các thiết bị làm việc. Việc xử lý kỷ luật sa thải của Công ty không có căn cứ đã làm ảnh hưởng lớn đến quyền và lợi ích hợp pháp của ông L. Vụ việc được Phòng Lao động, Thương binh và Xã hội quận Q1 hòa giải nhưng không thành, nên ông L khởi kiện ra Tòa án.

Theo đơn khởi kiện, ông L có yêu cầu Công ty thanh toán tiền lương còn thiếu của tháng 10, 11, 12 năm 2017 là 132.319.286 đồng. Tuy nhiên, trong quá trình giải quyết vụ án, hai bên xác nhận Công ty còn thiếu ông L tiền lương tháng 10, 11, 12 của năm 2017 là 75.156.034 đồng. Trước đây, ông L có yêu cầu hủy Thông báo số 231/TB-HKLD/2017 ngày 17/11/2017 về việc thông báo chấm dứt hợp đồng lao động nhưng do ông L khởi kiện yêu cầu giải quyết tranh chấp xử lý kỷ luật sa thải nên không cần thiết yêu cầu hủy thông báo này.

Ngày 16/4/2019, ông L có đơn xin rút một phần yêu cầu khởi kiện và xác định chỉ còn các yêu cầu khởi kiện sau đây:

1. Buộc Công ty V hủy Quyết định số 01/QĐ-XLKL/VSA ngày 10/01/2018 về xử lý kỷ luật lao động sa thải đối với ông L;

2. Buộc Công ty V xin lỗi, cải chính công khai thông tin trái sự thật về lý do xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với ông L đến toàn thể cán bộ, công nhân viên của Công ty, Cục Hàng không Việt Nam và các cơ quan, đơn vị trong ngành hàng không, gửi lời xin lỗi công khai trên báo hàng ngày của cơ quan Trung ương, báo địa phương của Thành phố Hồ Chí Minh trong 03 số báo liên tiếp;

3. Ông L không muốn tiếp tục làm việc, đề nghị chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 27/5/2018 và yêu cầu Công ty thanh toán 02 tháng tiền lương là 100.000.000 đồng;

4. Do quyết định sa thải của Công ty trái pháp luật nên đến nay ông L vẫn chưa có việc làm, ông yêu cầu Công ty bồi thường khoản tiền lương của những tháng ông L không được làm việc tính từ ngày 10/01/2018 đến ngày xét xử, tính tròn 15 tháng là $50.000.000 \times 15 = 750.000.000$ đồng;

5. Yêu cầu Công ty thanh toán tiền lương còn thiếu của tháng 10, 11, 12 năm 2017 là 75.156.034 đồng;

6. Yêu cầu Công ty thanh toán tiền lương tháng 13 (thưởng) năm 2017 là 50.000.000 đồng.

Tại phiên tòa sơ thẩm, ông L rút lại một phần yêu cầu khởi kiện về việc Buộc Công ty xin lỗi, cải chính công khai thông tin trái sự thật về lý do xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với ông L đến toàn thể cán bộ, công nhân viên của Công ty V, Cục Hàng không Việt Nam và các cơ quan, đơn vị trong ngành hàng không, gửi lời xin lỗi công khai trên báo hàng ngày của cơ quan Trung ương, báo địa phương của Thành phố Hồ Chí Minh trong 03 số báo liên tiếp.

Trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa sơ thẩm, bị đơn - Công ty V trình bày:

Ngày 12/10/2015, Công ty và ông L ký hợp đồng lao động thời hạn 01 năm, chức danh Giám đốc bảo đảm an toàn chất lượng, ông L có nhiệm vụ là làm các thủ tục để xin cơ quan quản lý Nhà nước cấp chứng chỉ khai thác tàu bay (AOC) cho Công ty với mức lương 7.200.000 đồng/tháng, phụ cấp 42.800.000 đồng/tháng. Sau 02 năm làm việc, dù được Công ty tạo điều kiện nhưng ông L không hoàn thành được việc xin cấp AOC dẫn đến những thiệt hại nghiêm trọng cho Công ty: phá vỡ toàn bộ kế hoạch kinh doanh, mất khách hàng, mất uy tín,... gây thiệt hại về vật chất hàng chục tỷ đồng. Ngoài ra, ông L còn cố ý vi phạm nhiều lần, có hệ thống và rất nghiêm trọng nội quy lao động của Công ty.

Ngày 17/11/2017, Công ty gửi ông L Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động và ngày 21/11/2017 đã gửi thông báo yêu cầu ông L bàn giao công việc. Ngày 07, 13, 21 tháng 11 năm 2017, Công ty đã nhiều lần làm việc với ông L về các vấn đề trong quá trình làm việc, hòa giải tại Phòng Lao động, Thương binh và Xã hội ngày 13/12/2017. Ngày 27/12/2017 Công ty họp Hội đồng kỷ luật và ngày 10/01/2018 Công ty ban hành quyết định sa thải đối với ông L. Căn cứ các hành vi vi phạm kỷ luật lao động của ông L là đặc biệt nghiêm trọng, ảnh hưởng và gây thiệt hại lớn cho Công ty nên đối với yêu cầu khởi kiện của ông L, Công ty không đồng ý. Riêng khoản tiền lương tháng 10, 11, 12 năm 2017 là 75.156.034 đồng còn thiếu, Công ty đồng ý trả cho ông L.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 10/2019/LĐ-ST ngày 29 tháng 5 năm 2019 của Tòa án nhân dân quận Q1, Thành phố Hồ Chí Minh, đã tuyên xử:

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn – ông L:

- Hủy Quyết định số 01/QĐ-XLKN/VSA ngày 10/01/2018 của Công ty V về xử lý kỷ luật lao động sa thải đối với ông L;

- Không chấp nhận yêu cầu của ông L về việc buộc Công ty xin lỗi, cải chính công khai thông tin trái sự thật về lý do xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với ông L đến toàn thể cán bộ, công nhân viên của Công ty V, Cục Hàng không Việt Nam và các cơ quan, đơn vị trong ngành hàng không, gửi lời xin lỗi công khai trên báo hàng ngày của cơ quan Trung ương, báo địa phương của Thành phố Hồ Chí Minh trong 03 số báo liên tiếp;

- Hợp đồng lao động số 1201/HĐLD-VSA/NS-2015 ngày 12/10/2015 được ký giữa ông L và Công ty V chấm dứt kể từ ngày 27/5/2019;

- Buộc Công ty V phải trả cho ông L tiền lương trong những ngày không được làm việc, 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và tiền lương tháng 13 (tiền thưởng) năm 2017 là 900.000.000 đồng (chín trăm triệu đồng);

- Ghi nhận việc Công ty V đồng ý trả cho ông L tiền lương còn thiếu của tháng 10, 11, 12 năm 2017 là 75.156.034 đồng (bảy mươi lăm triệu một trăm năm mươi sáu nghìn không trăm ba mươi bốn đồng);

- Đình chỉ yêu cầu của ông L buộc Công ty V xin lỗi, cải chính công khai thông tin trái sự thật về lý do xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với ông L, đến toàn thể cán bộ, công nhân viên của Công ty V, Cục Hàng không Việt Nam và các cơ quan, đơn vị trong ngành hàng không, gửi lời xin lỗi công khai trên báo hàng ngày của cơ quan Trung ương, báo địa phương của Thành phố Hồ Chí Minh trong 03 số báo liên tiếp;

- Đình chỉ yêu cầu của ông L đối với yêu cầu buộc Công ty V trả tiền lương còn thiếu tháng 10, 11, 12 năm 2017 là 57.163.252 đồng (năm mươi bảy triệu một trăm sáu mươi ba nghìn hai trăm năm mươi hai đồng);

- Đình chỉ các yêu cầu của ông L về yêu cầu hủy Thông báo số 231/TB-HKLD/2017 ngày 17/11/2017 về việc chấm dứt hợp đồng lao động và yêu cầu Công ty V truy thu đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và thuế thu nhập cá nhân theo mức lương 50.000.000 đồng/tháng tính từ ngày ông L vào làm việc cho đến ngày chấm dứt hợp đồng lao động.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí, nghĩa vụ thi hành án và quyền kháng cáo của các đương sự theo quy định pháp luật.

Ngày 12/6/2019, bị đơn – Công ty V nộp đơn kháng cáo một phần bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

- Ông H, ông T, Bà C là người đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày:

Không đồng ý với quyết định của Tòa án nhân dân quận Q1 khi cho rằng Quyết định xử lý kỷ luật sa thải ông L của Công ty là trái pháp luật.

Ông L đã không hoàn thành nhiệm vụ được giao dẫn đến việc gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản cho Công ty. Ông L đã không thực hiện được việc xin cấp giấy phép AOC cho Công ty theo đúng nội dung hợp đồng lao động đã thỏa thuận cũng như theo Quyết định phân công công việc đối với ông L. Từ đó Công ty đã phải chịu phạt với Công ty N số tiền 600.000.000 đồng và chịu phạt với Công ty C số tiền tương đương 50.000 USD. Công ty đã nộp cho Tòa án các chứng cứ mới bao gồm Quyết định giao nhiệm vụ cho ông L, các biên bản họp giao ban nhắc nhở ông L phải hoàn thành nhiệm vụ trong thời hạn được giao, các hợp đồng thuê tàu bay với Công ty N, Công ty C cũng như các Công văn đề nghị thanh toán tiền phạt hợp đồng của hai Công ty này.

Tại phiên tòa phúc thẩm, Công ty cũng cung cấp thêm Quyết định về việc ban hành Quy định bí mật kinh doanh và bí mật an ninh quân sự của Công ty. Tại Quyết định có nêu rõ: người lao động trong toàn Công ty không được sử dụng các thiết bị ghi hình trong khu vực trụ sở của Công ty, nếu bị phát hiện sẽ bị xử lý bằng hình thức kỷ luật sa thải. Ông L đã có hành vi tự ý lắp đặt camera theo dõi tại phòng làm việc trong trụ sở của Công ty thuộc khu vực quân sự. Do đó Công ty đã xử lý kỷ luật lao động sa thải ông L là đúng quy định.

Ngoài ra ông L còn có hành vi mua hóa đơn tiếp khách sai quy định của pháp luật để thanh toán tiền tạm ứng với Công ty. Cụ thể, ông L báo cáo đi công tác từ ngày 7-10/12/2016 nhưng lại nộp cho Công ty các hóa đơn tiếp khách vào các ngày 12,16,20,25,28/12/2016 tức là diễn ra sau khi kết thúc chuyến công tác. Công ty xem đây là hành vi gian dối để chiếm đoạt tài sản của Công ty, vi phạm các quy định của pháp luật về kế toán.

Đề nghị cấp phúc thẩm xem xét sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Công ty chỉ đồng ý trả cho ông L tiền lương còn thiếu của tháng 10, 11, 12 năm 2017 tổng cộng là 75.156.034 đồng, Công ty không kháng cáo đối với phần quyết định này của bản án sơ thẩm.

Những tài liệu, chứng cứ mới do Công ty bổ sung tại phiên tòa phúc thẩm bao gồm:

- Quyết định số 79/QĐ-NSV/2017 ngày 17/3/2017 về việc phân công công việc đối với ông L;

- Hợp đồng thuê tàu bay số 87/VSA-TTB ngày 24/3/2017 giữa bị đơn và Công ty C;
- Thỏa thuận thuê dịch vụ tàu bay số 12/VSA-HĐ ngày 02/02/2017 giữa bị đơn và Công ty N;
- Thông báo số 795/2017-HC ngày 27/10/2017 của Công ty C gửi cho bị đơn;
- Công văn đề nghị thanh toán tiền phạt Hợp đồng ngày 12/01/2018 của Công ty C gửi cho bị đơn;
- Công văn đề nghị thanh toán tiền phạt theo thỏa thuận ngày 16/12/2017 của Công ty N gửi cho bị đơn;
- Quyết định số 271/QĐ-HKLD ngày 27/12/2013 của Công ty về việc ban hành Quy định bí mật kinh doanh và bí mật an ninh quân sự;
- Các biên bản họp giao ban của Công ty ngày 03/4/2017, 03/7/2017, 02/10/2017.

- Bà M là người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn trình bày:

Không đồng ý với kháng cáo của bị đơn. Đề nghị cấp phúc thẩm giữ nguyên bản án sơ thẩm. Ông L không nhận được Quyết định về việc phân công công việc cũng như Quyết định về việc ban hành Quy định bí mật kinh doanh và bí mật an ninh quân sự của Công ty. Ông L thừa nhận có được Công ty giao nhiệm vụ phải xin được giấy phép AOC nhưng không có giới hạn thời gian phải hoàn thành, ông L vẫn đang tiến hành việc xin cấp giấy phép này thì bị Công ty xử lý kỷ luật. Việc ông L cung cấp các hóa đơn tiếp khách cho Công ty là hoàn toàn đúng với quy định, hướng dẫn về hồ sơ chứng từ thanh toán các chi phí phát sinh tại Công ty. Ông L có phát hành con tem chứ không phải là con dấu và chỉ với mục đích chứng nhận hoặc đóng dấu vào những tài liệu của ngành hàng không. Ông L có lắp đặt camera tại phòng làm việc nhưng chỉ để giám sát phòng của ông vì sau khi Công ty ra thông báo chấm dứt hợp đồng lao động và yêu cầu ông bàn giao công việc thì có nhiều người ra vào phòng ông. Những hành vi này của ông L không được quy định áp dụng để xử lý kỷ luật sa thải người lao động theo nội quy lao động của Công ty và Bộ luật Lao động.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành Phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến của Viện kiểm sát về việc tuân thủ pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm:

Về tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử thực hiện đúng quy định của Bộ luật Tố tụng Dân sự, đảm bảo cho các đương sự có các quyền và nghĩa vụ theo quy định; gửi các Quyết định, Thông báo cho Viện kiểm sát cùng cấp, đương sự đầy đủ, đúng thời hạn. Hội đồng xét xử đúng thành phần, phiên tòa diễn ra theo đúng trình tự và quy định của pháp luật.

Về nội dung: Tại phiên tòa phúc thẩm, phía bị đơn đã cung cấp thêm các chứng cứ mới, qua xem xét nhận thấy có đủ cơ sở chấp nhận kháng cáo của bị đơn, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận.

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] Vào ngày 10/01/2018 Công ty V (gọi tắt là Công ty V) đã ban hành Quyết định về việc xử lý kỷ luật lao động số 01/QĐ-XLKL/VSA đối với ông L theo hình thức Sa thải. Tại Quyết định nêu các sai phạm của ông L bao gồm: Tự ý bỏ việc trên 05 ngày làm việc cộng dồn; Thực hiện sai nguyên tắc tài chính thu chi; Thường xuyên không hoàn thành công việc; Không thực hiện bàn giao công việc khi được yêu cầu dẫn đến gây thiệt hại nghiêm trọng cho Công ty; Tự ý phát hành và sử dụng con dấu, tự ý lắp đặt camera. Phía Công ty V cho rằng những căn cứ để Công ty sa thải ông L là đúng quy định do đó không chấp nhận với quyết định của bản án sơ thẩm.

Hội đồng xét xử xem xét và phân tích từng căn cứ của Quyết định xử lý kỷ luật lao động mà Công ty V ban hành dựa trên Biên bản xử lý vi phạm kỷ luật lao động ngày 27/12/2017 như sau:

[2.1] Căn cứ thứ nhất: Công ty V cho rằng ông L đã vi phạm kỷ luật lao động, tự ý bỏ việc trên 05 ngày làm việc cộng dồn.

Chứng cứ Công ty đưa ra là các biên bản sự việc từ ngày 26/11/2017 đến ngày 26/12/2017 do Công ty lập, ghi nhận tổng số giờ vắng mặt tại nơi làm việc của ông L là 60 giờ 20 phút tương đương 7,5 ngày làm việc. Hội đồng xét xử nhận thấy, toàn bộ các biên bản sự việc do Công ty tự lập, ông L cũng không thừa nhận các biên bản này. Đồng thời phía Công ty đã có cách hiểu không đúng về khái niệm “05 ngày làm việc cộng dồn”. Theo quy định tại khoản 3 Điều 126 của Bộ luật Lao động năm 2012, khoản 1 Điều 31 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 thì “Áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải đối với người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày làm việc cộng dồn trong phạm vi 30

ngày kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng”. Như vậy cơ sở để xác định hành vi vi phạm là ngày làm việc cộng dồn chứ không phải là giờ làm việc cộng dồn. Công ty không chứng minh được ông L đã tự ý bỏ việc 05 ngày làm việc cộng dồn, do đó Công ty sa thải ông L dựa trên căn cứ này là không đúng quy định của pháp luật.

[2.2] Căn cứ thứ hai: Công ty V cho rằng ông L đã thực hiện sai nguyên tắc tài chính thu chi, gây thiệt hại lớn cho Công ty với số tiền 75.000.000 đồng.

Tại biên bản xử lý kỷ luật lao động ngày 27/12/2017, Công ty xác định trong tháng 12/2016 ông L đã tạm ứng chi phí công tác số tiền 50.000.000 đồng và trong tháng 01/2017 tạm ứng số tiền 25.000.000 đồng nhưng hồ sơ đề nghị thanh toán của ông L không hợp lý, hợp lệ, có những hóa đơn tiếp khách diễn ra sau chuyển công tác, đã vi phạm các quy định của Công ty về tài chính và thanh toán, gây thiệt hại lớn cho Công ty. Tại phiên tòa phúc thẩm, phía Công ty xác định lại chỉ có hồ sơ mà ông L đề nghị thanh toán của tháng 12/2016 là không hợp lệ còn hồ sơ của tháng 01/2017 là hợp lệ.

Hội đồng xét xử xét thấy, tại hồ sơ đề nghị thanh toán của tháng 12/2016 thể hiện: trước khi đi công tác, ông L đã làm Giấy đề nghị tạm ứng chi phí với số tiền 50.000.000 đồng trong đó ông L nêu cụ thể các khoản dự trừ kinh phí công tác. Giấy đề nghị này có chữ ký phê duyệt của Giám đốc và Giám đốc tài chính; sau đó ông L đã được chi khoản tiền này (phiếu chi có chữ ký của Giám đốc, Kế toán trưởng, Thủ quỹ). Sau chuyển công tác, ông L lập Giấy đề nghị thanh toán với số tiền 83.986.200 đồng, đã tạm ứng 50.000.000 đồng, còn lại đề nghị được thanh toán 33.986.000 đồng; kèm theo là các hóa đơn chứng minh. Tại Giấy đề nghị thanh toán này có chữ ký duyệt của Giám đốc tài chính. Đại diện của Công ty trình bày tại phiên tòa phúc thẩm rằng: mặc dù có chữ ký chấp thuận của Giám đốc tài chính nhưng quyền quyết định cuối cùng là của Giám đốc và sau khi xem xét thì phát hiện các hóa đơn chứng từ không hợp lệ.

Nhận thấy: số tiền 50.000.000 đồng mà ông L đề nghị tạm ứng đã được cả Giám đốc và Giám đốc tài chính phê duyệt, chứng tỏ tại thời điểm này phía Công ty cũng đã xem xét và chấp thuận chi khoản tạm ứng này cho ông L. Chỉ sau chuyển công tác, khi phát sinh thêm chi phí và ông L có yêu cầu được thanh toán thêm thì phía Công ty mới không đồng ý. Như vậy, Công ty có toàn quyền từ chối thanh toán thêm các khoản chi phí phát sinh nếu thấy không hợp lý hoặc không có chứng từ hợp lệ và trên thực tế là Công ty vẫn chưa thanh toán cho ông L khoản chi phí phát sinh thêm này. Bên cạnh đó, theo quy định tại khoản 5 mục B của Hướng dẫn về hồ sơ chứng từ thanh toán các chi phí phát sinh tại Doanh

nghiệp do Công ty ban hành thì "...các đề nghị tạm ứng sẽ không được giải quyết khi khoản tạm ứng trước chưa được quyết toán xong". Tuy nhiên, đến tháng 01/2017 ông L tiếp tục có Giấy đề nghị tạm ứng số tiền 25.000.000 đồng cho chuyển công tác tiếp theo thì Giám đốc và Giám đốc tài chính của Công ty vẫn đồng ý phê duyệt, chỉ cho ông L. Công ty có toàn quyền từ chối đề nghị tạm ứng này của ông L nếu như khoản tạm ứng trước của ông L chưa được quyết toán xong. Tại phiên tòa phúc thẩm, Công ty xác định hồ sơ mà ông L đề nghị thanh toán của chuyển công tác tháng 01/2017 là hợp lệ.

Như vậy, Công ty cho rằng ông L đã vi phạm quy tắc tài chính, gây thiệt hại lớn cho Công ty với số tiền 75.000.000 đồng và dựa vào căn cứ này sa thải ông L là không có cơ sở.

[2.3] Căn cứ thứ ba: Công ty V cho rằng ông L thường xuyên không hoàn thành công việc làm ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động kinh doanh của Công ty, gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản và uy tín cho Công ty.

Chứng cứ Công ty đưa ra là ông L đã không thực hiện được việc xin cấp giấy phép AOC về cho hãng hàng không của Công ty, từ đó dẫn đến việc Công ty phải chịu phạt hợp đồng với hai đối tác do không có giấy phép AOC này.

Hội đồng xét xử xét thấy: theo Hợp đồng lao động số 1201/HĐLĐ-VSA/NS-2015 ngày 12/10/2015 giữa Công ty và ông L thì một trong các công việc phải làm của ông L là "hoàn thiện các định chế, tài liệu nhằm tiến tới hoàn thiện AOC cho từng loại máy bay và AOC của Hãng Hàng không VSA". Sau đó tại các Biên bản họp giao ban Tổng giám đốc của tháng 9/2016 đều thể hiện nội dung: "Tổng giám đốc chỉ đạo đến ngày 30/9/2016 phải có AOC, nếu không thực hiện được yêu cầu thay ông L". Tiếp đến vào ngày 17/3/2017, Công ty đã có Quyết định số 79/QĐ-NSV/2017 về việc phân công công việc đối với ông L. Tại Quyết định này nêu rõ "ông L chịu trách nhiệm toàn bộ các công việc xin cấp giấy phép AOC cho Công ty, thời hạn hoàn thành công việc theo phân công: từ ngày 17/3/2017 đến ngày 15/10/2017". Tại các Biên bản họp giao ban tổng kết của tháng 4,7,10/2017 đều thể hiện Tổng giám đốc liên tục yêu cầu ông L phải khẩn trương, gấp rút bổ sung, hoàn thiện hồ sơ để xin được giấy phép AOC. Tuy nhiên cho đến thời điểm bị xử lý kỷ luật vào tháng 12/2017, ông L vẫn chưa xin được giấy phép AOC cho Công ty.

Ông L cho rằng ông không được Công ty giao Quyết định phân công công việc, không tham gia các buổi họp giao ban, không ký tên trên các biên bản họp nên không biết việc Tổng giám đốc có nhắc nhở hay có ra thời hạn hoàn thành xin giấy phép AOC. Hội đồng xét xử nhận thấy ông L là Giám đốc của một

phòng nên việc không có mặt trong hầu hết các buổi họp giao ban Tổng giám đốc, họp giao ban tổng kết là không có cơ sở. Các biên bản cuộc họp đều thể hiện có mặt ông L tham dự, kết thúc biên bản có chữ ký của người chủ trì là Tổng giám đốc và thư ký cuộc họp. Các biên bản họp giao ban, họp tổng kết tháng không bắt buộc phải có chữ ký của tất cả những người tham dự. Ngoài ra, Công ty đã nộp cho Tòa các email chứng minh sau mỗi lần họp giao ban thì toàn bộ biên bản kể cả Quyết định phân công công việc cho ông L sau khi ban hành đều được gửi email đến ông L cũng như đến những người dự họp.

Như vậy, có đủ cơ sở để xác định ông L đã không hoàn thành nhiệm vụ được giao theo Hợp đồng lao động và Quyết định phân công công việc số 79/QĐ-NSV/2017 ngày 17/3/2017.

Về thiệt hại mà Công ty nêu ra, Hội đồng xét xử xét thấy:

- Ngày 02/02/2017 Công ty V có ký Thỏa thuận thuê dịch vụ tàu bay số 12/VSA-HĐ với Công ty N, nội dung thỏa thuận: “Vào ngày 31/10/2017 Công ty V phải có giấy phép AOC cho loại tàu bay Legacy để bên Công ty N thực hiện thuê tàu bay cho dịch vụ chở khách đầu tiên từ sân bay Tân Sơn Nhất đến sân bay Trong nước và ngược lại. Đến ngày 01/11/2017 mà Công ty V không được cấp giấy phép AOC thì Công ty V phải chịu phạt một khoản tiền tương đương 600.000.000 đồng cho Công ty N”.

Do đến ngày thỏa thuận mà Công ty V vẫn không có giấy phép AOC nên vào ngày 16/12/2017 Công ty N đã có Công văn số 28/2017-BVN đề nghị Công ty V thanh toán toàn bộ số tiền phạt tương đương 600.000.000 đồng.

- Tương tự, ngày 24/3/2017 Công ty V ký Hợp đồng thuê tàu bay số 87/VSA-TTB với Công ty C, nội dung thỏa thuận: “Vào tháng 10/2017 Công ty V phải hoàn thành thủ tục được cơ quan có thẩm quyền cấp giấy phép AOC cho loại tàu bay King Air 350 để bên Công ty C thực hiện thuê tàu bay cho dịch vụ chở khách đầu tiên từ sân bay Tân Sơn Nhất đến sân bay Trong nước và ngược lại. Đến ngày 01/11/2017 mà Công ty V không được cấp giấy phép AOC thì Công ty V phải chịu phạt một khoản tiền tương đương 50.000 USD cho Công ty C”.

Ngày 12/01/2018 Công ty C đã có Công văn đề nghị Công ty V thanh toán tiền phạt tương đương 50.000 USD.

Từ các chứng cứ trên, Hội đồng xét xử nhận thấy, từ việc ông L không hoàn thành nhiệm vụ được giao, không xin được giấy phép AOC cho Công ty dẫn đến Công ty phải chịu thiệt hại hai khoản tiền phạt rất lớn cho hai đối tác.

Hành vi của ông L đã gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản, về lợi ích, uy tín cho Công ty V. Do đó Công ty căn cứ vào hành vi này để xử lý kỷ luật lao động đối với ông L là có cơ sở, đúng theo nội quy lao động và quy định tại khoản 1 Điều 126 của Bộ luật Lao động năm 2012.

[2.4] Căn cứ thứ tư: Công ty V cho rằng ông L không thực hiện bàn giao công việc khi được yêu cầu dẫn đến gây thiệt hại nghiêm trọng cho Công ty.

Tại biên bản xử lý kỷ luật lao động và tại phiên tòa phúc thẩm, Công ty trình bày kể từ lúc tuyển dụng ông L, Công ty đã dành cho ông L quá nhiều thời gian để thực hiện nhiệm vụ xin giấy phép AOC trong khi ông L không hoàn thành, không đem lại lợi ích mà còn gây tổn thất cho Công ty. Do đó Công ty tạm tính số tiền Công ty đã bị thiệt hại bao gồm tổng số tiền lương cùng với các khoản tiền khác mà Công ty phải chi trả cho ông L từ lúc ký Hợp đồng lao động cho đến khi ông L bị sa thải, tương đương 1.500.000.000 đồng.

Hội đồng xét xử nhận thấy việc ông L không hoàn thành nhiệm vụ đã được Công ty lấy làm căn cứ để xử lý kỷ luật, về khoản tiền lương thì Công ty phải trả cho ông L theo đúng như thỏa thuận khi Hợp đồng lao động còn tồn tại; không thể xem việc phải chi trả tiền lương cho ông L là thiệt hại nghiêm trọng của Công ty. Phía Công ty cũng không chứng minh được ông L đã không thực hiện bàn giao công việc gì để dẫn đến thiệt hại và thiệt hại cụ thể từ việc không bàn giao công việc là gì. Do đó Công ty dựa vào căn cứ này để xử lý kỷ luật sa thải ông L là không có cơ sở.

[2.5] Căn cứ thứ năm: Công ty V cho rằng ông L đã tự ý phát hành và sử dụng con dấu mà không thông báo cho đại diện theo pháp luật của Công ty và không có văn bản chấp thuận của cơ quan có thẩm quyền; Tự ý đặt camera theo dõi trong phòng làm việc của Công ty thuộc khu vực quân sự.

Hội đồng xét xử xét thấy, vào ngày 27/12/2013 Công ty đã có Quyết định số 271/QĐ-HKLD về việc ban hành Quy định bí mật kinh doanh và bí mật an ninh quân sự; quyết định này được gửi đến tất cả Phòng ban trong Công ty và người lao động phải tuân thủ, thực hiện.

Tại Điều 4 của Quy định có nêu: “Người lao động trong toàn Công ty phải tuân thủ và thực hiện các quy định của Thủ tướng Chính phủ, của Bộ Quốc phòng trong việc nghiêm cấm sử dụng các thiết bị để ghi âm, ghi hình trong khu vực trụ sở của Công ty... (quy định này là bắt buộc do trụ sở của Công ty nằm trong khu quân sự được Bộ Quốc phòng giao quyết định đóng quân canh phòng và đặt địa điểm kinh doanh)”. Điều 5 của Quy định cũng nêu rõ: “Sử dụng thiết

bị quay camera trong khu vực làm việc của Công ty khi bị phát hiện sẽ bị xử lý bằng hình thức kỷ luật sa thải, buộc thôi việc”.

Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn xác nhận phòng làm việc của ông L nằm trong khu vực trụ sở của Công ty. Tuy nhiên phía ông L cho rằng ông L không biết được Công ty có quy định này. Hội đồng xét xử xét thấy, tại Điều 6 của Quy định có nêu trách nhiệm của các Phòng ban trong đó có Phòng An toàn và Đảm bảo chất lượng có trách nhiệm phổ biến cho người lao động nắm rõ quy định và thực hiện nghiêm túc. Ông L là Giám đốc phòng An toàn An ninh và Đảm bảo chất lượng, là một người đứng đầu một Phòng nên không thể chấp nhận lời trình bày không biết có quy định này của ông L.

Như vậy, căn cứ theo Quy định trên thì ông L đã có hành vi tự ý lắp và sử dụng thiết bị quay camera trong khu vực trụ sở của Công ty, do đó Công ty căn cứ vào hành vi này để xử lý kỷ luật sa thải đối với ông L là có cơ sở.

[2.6] Từ những phân tích trên, Hội đồng xét xử nhận thấy, theo quy định tại khoản 3 Điều 123 của Bộ luật Lao động năm 2012 thì “Khi một người lao động đồng thời có nhiều hành vi vi phạm kỷ luật lao động thì chỉ áp dụng hình thức kỷ luật cao nhất tương ứng với hành vi vi phạm nặng nhất”.

Công ty V đã viện dẫn được các căn cứ có cơ sở, đúng với quy định tại khoản 1 Điều 126 của Bộ luật Lao động năm 2012, Điều 38 của Nội quy lao động, quy định của Công ty, từ đó áp dụng hình thức xử lý kỷ luật cao nhất là sa thải đối với ông L. Công ty cũng đã áp dụng đúng nguyên tắc, trình tự khi xử lý kỷ luật lao động; Quyết định xử lý kỷ luật được người có thẩm quyền ban hành theo đúng quy định tại Điều 123 của Bộ luật Lao động năm 2012 và Điều 30 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.

Do đó, không có cơ sở chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông L trong việc buộc Công ty V hủy Quyết định số 01/QĐ-XLKL/VSA ngày 10/01/2018 về xử lý kỷ luật sa thải đối với ông L; không có cơ sở chấp nhận các yêu cầu của ông L về việc buộc Công ty phải xin lỗi, cải chính công khai đến toàn thể cán bộ, công nhân viên của Công ty và gửi lời xin lỗi công khai trên báo; phải thanh toán các khoản tiền lương trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 10/01/2018 đến ngày Tòa án xét xử, thanh toán tiền thưởng lương tháng 13 năm 2017, hai tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động.

Đối với yêu cầu của ông L đề nghị Công ty phải trả tiền lương còn thiếu của tháng 10, 11, 12 năm 2017 tổng cộng là 75.156.034 đồng, tại phiên tòa sơ

thẩm, Công ty xác định đồng ý trả cho ông L. Công ty cũng không kháng cáo đối với phần quyết định này của bản án sơ thẩm.

Từ những nhận định trên, Hội đồng xét xử quyết định chấp nhận kháng cáo của Công ty V, sửa một phần bản án sơ thẩm theo như đề nghị của đại diện Viện kiểm sát tại phiên tòa.

[3] Về án phí: Công ty V phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 2.255.000 đồng. Ông L, Công ty V không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 2 Điều 308, Điều 309 của Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015;

Căn cứ Điều 96, Điều 123, khoản 1 Điều 126 của Bộ luật Lao động 2012; Điều 24, Điều 30 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;

Căn cứ Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 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;

Căn cứ Điều 26 Luật Thi hành án Dân sự năm 2008;

Tuyên xử:

Chấp nhận kháng cáo của bị đơn Công ty V.

Sửa một phần bản án sơ thẩm.

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông L về những vấn đề sau:

- Buộc Công ty V phải hủy Quyết định số 01/QĐ-XLKL/VSA ngày 10/01/2018 về xử lý kỷ luật sa thải đối với ông;

- Buộc Công ty V phải xin lỗi, cải chính công khai về lý do xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với ông L đến toàn thể cán bộ, công nhân viên của Công ty cũng như Công ty phải gửi lời xin lỗi công khai trên báo hàng ngày của Cơ quan Trung ương, báo địa phương của Thành phố Hồ Chí Minh trong 03 (ba) số báo liên tiếp;

- Buộc Công ty V phải thanh toán cho ông các khoản tiền lương trong những ngày không được làm việc, tiền thưởng lương tháng 13 năm 2017, hai tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động với tổng số tiền 900.000.000 đồng (Chín trăm triệu đồng);

2. Ghi nhận việc Công ty V đồng ý trả cho ông L tiền lương còn thiếu của tháng 10, 11, 12 năm 2017 tổng cộng là 75.156.034 đồng (Bảy mươi lăm triệu một trăm năm mươi sáu nghìn không trăm ba mươi bốn đồng).

3. Đình chỉ giải quyết đối với các yêu cầu khởi kiện của ông L do ông L đã có đơn rút yêu cầu về các vấn đề sau:

- Buộc Công ty V phải xin lỗi, cải chính công khai về lý do xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với ông L đến Cục Hàng không Việt Nam và các cơ quan đơn vị trong ngành hàng không trên báo hàng ngày của Cơ quan Trung ương, báo địa phương của Thành phố Hồ Chí Minh trong 03 (ba) số báo liên tiếp;

- Buộc Công ty V phải trả tiền lương còn thiếu của tháng 10, 11, 12 năm 2017 với số tiền là 57.163.252 đồng (Năm mươi bảy triệu một trăm sáu mươi ba nghìn hai trăm năm mươi hai đồng);

- Buộc Công ty V hủy Thông báo số 231/TB-HKLD/2017 ngày 17/11/2017 về Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động;

- Buộc Công ty V phải truy đóng BHXH, BHYT, BHTN và thuế thu nhập cá nhân cho ông L theo mức lương 50.000.000 đồng/tháng tính từ ngày ông L vào làm việc cho đến ngày chấm dứt hợp đồng lao động.

4. Về án phí:

- Công ty V phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 2.255.000 đồng (Hai triệu hai trăm năm mươi lăm nghìn đồng). Trả lại cho ông L số tiền tạm ứng án phí mà ông đã nộp là 750.000 đồng (Bảy trăm năm mươi nghìn đồng) theo Biên lai thu số AA/2017/0007903 ngày 07/3/2018 của Chi cục Thi hành án dân sự quận Q1.

- Công ty V không phải nộp án phí lao động phúc thẩm, trả lại cho Công ty số tiền tạm ứng án phí đã nộp là 300.000 đồng (Ba trăm ngàn đồng) theo Biên lai thu số 0038622 ngày 13/6/2019 của Chi cục thi hành án dân sự quận Q1.

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

Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo qui định tại Điều 2 Luật Thi hành án Dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo qui định tại các Điều 6, 7, 9 Luật Thi hành án Dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo qui định tại Điều 30 Luật Thi hành án Dân sự.

Nơi nhận:

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM

- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại TP.Hồ Chí Minh;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại TP.Hồ Chí Minh;
- Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh;
- Tòa án nhân dân quận Q1;
- Chi cục Thi hành án dân sự quận Q1;
- Dương sự;
- Lưu (T17).

THẨM PHÁN CHỦ TỌA PHIÊN TÒA

Bùi Thị Kim Dung