

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
QUẬN C R
THÀNH PHỐ**

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

Bản án số: 03/2022/DSST

Ngày: 21/03/2022

Về việc: “*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 QUẬN C R, THÀNH PHỐ C T

Thành phần Hội đồng xét xử sơ thẩm gồm có:

Ông **Nguyễn Thanh Tùng** – Phó Chủ tịch Hội chữ thập đỏ quận C R,
thành phố C T.

Ông **Ngô Tàu** – Phó Trưởng phòng Phòng lao động thương binh và xã
hội quận C R, thành phố C T.

- Thư ký phiên tòa: Bà *Trần T H Nhung* – Thư ký Tòa án nhân dân quận
C R, thành phố C T.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân quận C R, thành phố C T tham gia
phiên tòa: Ông *Trần Bảo Quốc* – Kiểm sát viên.

Trong ngày 17 và 21/03/2022, tại trụ sở Tòa án nhân dân quận C R,
thành phố C T tiến hành xét xử công khai vụ án thụ lý số: 13/2021/TLST-LĐ
ngày 12 tháng 05 năm 2021 về “*Tranh chấp hợp đồng lao động*” theo Quyết
định đưa vụ án ra xét xử số: 74/2022/QĐST-DS ngày 10/02/2022, giữa các
đương sự:

* Nguyên đơn: Ông **Trần B S**, sinh năm 1982. (Có mặt)

Địa chỉ: 22A7 đường số 1, phường A B, quận N K, thành phố C T.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn: Ông **Đỗ V Q**
– Luật sư Văn phòng Luật sư V Q. (Có mặt)

Địa chỉ: 298/5 khu vực 11, phường C V L , quận Ô M, thành phố C T.

* Bị đơn: **Công ty TNHH MTV T F R C T (Viết tắt Công ty TFR)**

Người đại diện pháp luật: **Maarten Siebe Van Wjik**. Chức vụ: Giám
đốc.

Địa chỉ: L1 – 5 khu vực Thanh Thới, phường P T, quận C R, thành phố
C T.

Người đại diện theo ủy quyền cho bị đơn: Bà **Lạc T T D**. (Có mặt)

Địa chỉ: 72 – 74 Nguyễn Thị Minh Khai, phường 6, quận 3, thành phố H
C M.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn:

1. Bà **Nguyễn T H**, sinh năm 1990. (Có mặt)

2. Bà **Nguyễn H M T**, sinh năm 1987. (Vắng mặt)

Địa chỉ: B24 khu tái định cư Phú An, khu vực Thạnh Thuận, phường P T, quận C R, thành phố C T.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Theo đơn khởi kiện, bản tự khai của nguyên đơn - ông Trần B S trình bày:*

Ông và Công ty TFR (trước đây là Công ty TNHH MTV T F R Lâm Đồng) có ký hợp đồng lao động vào ngày 22/4/2010 với thời hạn là 01 năm với mức lương chính là 5.510.000 đồng/tháng (Năm triệu, năm trăm mười nghìn đồng).

Ngày 22/4/2011 hết thời hạn hợp đồng trên thì ông tiếp tục ký hợp đồng làm việc cho Công ty TFR với mức lương chính thức từ 5.510.000 đồng/tháng (Năm triệu, năm trăm mười nghìn đồng) lên thành 7.500.000 đồng/tháng (Bảy triệu, năm trăm nghìn đồng). Ngày 22/4/2012 thì ông tiếp tục ký hợp đồng làm việc cho Công ty TFR với mức lương chính thức từ 7.500.000 đồng/tháng (Bảy triệu, năm trăm nghìn đồng) lên thành 13.000.000 đồng/tháng (Mười ba triệu đồng).

Tiếp đó, vào ngày 21/08/2014 Công ty TFR tiếp tục ký với ông hợp đồng lao động số HĐLĐ/TFR.22021001.3 với mức lương chính thức là 13.000.000 đồng/tháng (Mười ba triệu đồng) thành 22.100.000 đồng/tháng (Hai mươi hai triệu, một trăm nghìn đồng).

Ngày 21/12/2018 giữa ông và Công ty TFR tiếp tục ký tiếp phụ lục hợp đồng lao động số PL/ HĐLĐ/TFR.22021001.3.5 thay đổi, bổ sung mức lương chính từ 21.100.000 đồng/tháng (Hai mươi một triệu, một trăm nghìn đồng) thành 25.297.000 đồng/tháng (Hai mươi lăm triệu, hai trăm chín mươi bảy nghìn đồng).

Một thời gian sau, Công ty cho rằng ông vi phạm kỷ luật lao động, vi phạm Nội quy lao động của công ty. Cụ thể: Ăn hối lộ, nhận hoa hồng, kê giá; Lợi dụng chức vụ, quyền hạn để trục lợi; Sử dụng tài sản của công ty cho mục đích cá nhân.

Ngày 17/01/2020 phía công ty TFR ra Quyết định tạm đình chỉ công việc đối với ông số CVTFR.170120.01 mà không có bất cứ văn bản, giấy tờ nào chứng minh sai phạm của ông mà công ty đã lập luận đưa ra trước đó. Chưa dừng lại ở đó, ngày 17/02/2020 phía công ty TFR ra Quyết định tạm đình chỉ chức đối với ông số CVTFR.170220.01.

Thiết nghĩ, hành động trên của công ty TFR đang cố tình đưa ông ra khỏi công ty với những lý do không thuyết phục và không có chứng minh thực tế nên ông cũng chưa có động thái gì và để mặc cho công ty TFR điều tra.

Ngày 26/02/2020, công ty TFR gửi công văn số CVTFR.220420.02 mời ông tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động về việc công ty TFR kết luận ông vi phạm Nội quy lao động và gây thiệt hại nghiêm trọng đến tài sản, lợi ích của công ty TFR. Ngày 05/3/2020, công ty TFR tiến hành lập biên bản xử lý vi phạm kỷ luật đối với ông, phía ông có ý kiến không chấp nhận và không đồng ý với các bằng chứng mà công ty TFR đưa ra vì không hợp lệ và hợp pháp.

Đồng thời công ty TFR cho rằng ông vi phạm Nội quy lao động nhưng điểm chính là Nội quy lao động lại ký vào ngày 10/3/2019 nhằm vào ngày chủ nhật là ngày nghỉ, công ty không làm việc thì ban hành cho ai và áp dụng công bố như thế nào.

Trước đó, ngày 17/01/2020 công ty TFR đã có quyết định tạm đình chỉ đối với ông và một số nhân viên khác nữa. Đến nay việc tạm đình chỉ của công ty TFR đối với ông và nội bộ công ty cho rằng đã có quyết định sa thải và đã gửi đến địa chỉ nhà ông, nhưng thực tế ông không nhận được bất kỳ văn bản hay quyết định sa thải nào và cũng không hề ký nhận bất kỳ văn bản nào từ công ty TFR. Việc công ty TFR không có bằng chứng cụ thể nào bằng văn bản, hình ảnh hay lời nói để chứng minh những lý do mà công ty đã áp đặt cho ông vi phạm mà đình chỉ và ra văn bản quyết định đình chỉ cũng như sa thải ông đã là hoàn toàn trái pháp luật. Thời gian công ty TFR sa thải ông khi đó vợ ông vừa sinh con nhỏ được 03 tháng tuổi.

Hành động tạm đình chỉ cũng như sa thải của công ty đối với ông đang làm ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi và lợi ích hợp pháp của ông. Nay thấy quyền lợi và lợi ích hợp pháp bị ảnh hưởng nên khởi kiện yêu cầu Tòa án xem xét, giải quyết:

Buộc công ty TFR phải có nghĩa vụ trả cho ông số tiền mà công ty còn nợ chưa thanh toán 01 tháng tiền lương tháng 01/2020 là 25.297.000 đồng (Hai mươi lăm triệu, hai trăm chín mươi bảy nghìn đồng) cùng với số tiền lương những ngày ông bị tạm đình chỉ từ 20/01/2020 đến nay 20/7/2020 là 07 tháng x 25.297.000 đồng (Hai mươi lăm triệu, hai trăm chín mươi bảy nghìn đồng) là 177.079.000 đồng (Một trăm bảy mươi bảy triệu, không trăm bảy mươi chín nghìn đồng) cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương là 25.297.000 đồng/tháng (Hai mươi lăm triệu, hai trăm chín mươi bảy nghìn đồng). Tổng số tiền là 227.673.000 đồng (Hai trăm hai mươi bảy triệu, sáu trăm bảy mươi ba nghìn đồng).

Ngoài ra, = công ty TFR phải có nghĩa vụ trả trợ cấp thôi việc cho ông từ ngày 22/04/2010 đến ngày 20/08/2020 với mức giá mỗi năm là một nửa tháng tiền lương cụ thể:

Từ ngày 22/4/2010 - 22/4/2011 là 01 năm. Mỗi năm là một nửa mức lương 5.510.000 đồng/tháng là 2.755.000 đồng x 01 năm = 2.755.000 đồng (Hai triệu, bảy trăm năm mươi lăm nghìn đồng).

Từ ngày 22/4/2011 - 22/04/2012 là 01 năm. Mỗi năm là một nửa mức lương đồng/tháng là 3.750.000 đồng x 01 năm = 3.750.000 đồng (Ba triệu, bảy trăm năm mươi nghìn đồng). Từ ngày 22/4/2012 - 22/04/2015 02 năm. Mỗi năm là một nửa mức lương 13.000.000 đồng/tháng là 6.500.000 đồng (Sáu triệu, năm trăm nghìn đồng) x 02 năm = 13.000.000 đồng (Mười ba triệu đồng). Từ ngày 21/08/2014 - 21/08/2018 là 04 năm. Mỗi năm là một nửa mức lương 22.100.000 đồng/tháng là 10.550.000 đồng x 04 năm = 42.200.000 đồng (Bốn mươi hai triệu, hai trăm nghìn đồng). Từ ngày 21/08/2018 - 21/8/2019 là 01 năm. Mỗi năm là một nửa mức lương 25.297.000 đồng/tháng là 12.648.000 đồng (Mười hai triệu, sáu trăm bốn mươi tám nghìn đồng).

Tổng số tiền yêu cầu Tòa án xem xét buộc công ty TFR phải có nghĩa vụ chi trả tổng số tiền lương và trợ cấp thôi việc cho ông về hành vi sa thải người lao động trái pháp luật với số tiền thực tính là 301.846.000 đồng (Ba trăm lẻ một triệu tám trăm bốn mươi sáu nghìn đồng).

Ngày 21/08/2021, nguyên đơn có đơn yêu cầu khởi kiện bổ sung yêu cầu Tòa án buộc bị đơn trả cho nguyên đơn tổng số tiền lương và tiền trợ cấp thôi việc thực tính là 989.889.093 đồng (Chín trăm tám mươi chín triệu, tám trăm tám mươi chín nghìn, không trăm chín mươi ba đồng) tính đến thời điểm tháng 12/2020. Trong đó gồm: 11 tháng tiền lương cơ bản và lương tháng 13 theo quy định số tiền tung ứng mỗi tháng 25.297.000 đồng/tháng (Hai mươi lăm triệu, hai trăm chín mươi bảy nghìn đồng) với tổng số tiền 392.995.108 đồng (Ba trăm chín mươi hai triệu, chín trăm chín mươi lăm nghìn, một trăm lẻ tám đồng); Lương nâng suất của tháng 12/2019 và 01/2020 tung ứng mỗi tháng với số tiền 10.429.828 đồng/tháng (Mười triệu, bốn trăm hai mươi chín triệu, tám trăm hai mươi tám đồng), và từ ngày 01/02/2020 đến ngày 16/02/2020 tổng cộng 7.585.329 đồng (Bảy triệu, năm trăm tám mươi lăm triệu, ba trăm hai mươi chín đồng); Tổng các phụ cấp trong hợp đồng từ tháng 01/2020 đến ngày 31/12/2020 số tiền 38.400.000 đồng (Ba mươi tám triệu, bốn trăm nghìn đồng); Yêu cầu bồi thường 10 tháng lương cơ bản vì sa thải trái pháp luật với số tiền tương ứng một tháng 25.297.000 đồng/tháng (Hai mươi lăm triệu, hai trăm chín mươi bảy nghìn đồng); Yêu cầu bồi thường thiệt hại khi sa thải đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi với số tiền 101.188.000 đồng

(Một trăm lẻ một triệu, một trăm tám mươi tám triệu đồng); yêu cầu đền bù thiệt hại về việc chiếm dụng sim điện thoại số 0919.313.750 với số tiền 100.000.000 đồng (Một trăm triệu đồng).

Trong quá trình Tòa án đưa vụ án ra xét xử phía nguyên đơn có đơn yêu cầu khởi kiện bổ sung ngày 25/02/2022 và yêu cầu bồi thường tổng cộng 1.008.780.585 đồng (Một tỷ, không trăm lẻ tám triệu, bảy trăm tám mươi nghìn, năm trăm tám mươi lăm đồng). Trong đó: Tiền lương KPI tháng 12/2019 là 10.429.828 đồng (Mười triệu, bốn trăm hai mươi chín nghìn, tám trăm hai mươi tám đồng); Tiền lương tháng 13/2019 là 25.297.000 đồng (Hai mươi lăm triệu, hai trăm chín mươi bảy nghìn đồng); Tiền lương tháng 01/2020 là 25.297.000 đồng (Hai mươi lăm triệu, hai trăm chín mươi bảy nghìn đồng); Tiền lương KPI từ ngày 01/02/2020 đến ngày 16/02/2020 là 7.585.329 đồng (Bảy triệu, năm trăm tám mươi lăm nghìn, ba trăm hai mươi chín đồng); Tiền lương những ngày không làm việc tính từ tháng 02/2020 đến tháng 02/2022 tương ứng 24 tháng với tổng số tiền 607.128.000 đồng (Sáu trăm lẻ bảy triệu, một trăm hai mươi tám nghìn đồng); Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và tai nạn 20% tương ứng với 24 tháng lương với tổng số tiền 121.425.600 đồng (Một trăm hai mươi một triệu, bốn trăm hai mươi lăm nghìn, sáu trăm đồng); Tiền bồi thường do sa thải trái pháp luật tương ứng với 04 tháng lương tổng cộng 101.188.000 đồng (Một trăm lẻ một triệu, một trăm tám mươi tám nghìn đồng); Tiền bồi thường thiệt hại do tổn thất tinh thần, thể chất khi sa thải, gia đình đang nuôi con nhỏ với số tiền 100.000.000 đồng (Một trăm triệu đồng). Ngoài ra, yêu cầu tòa án tuyên bố quyết định ra quyết định xử lý kỷ luật lao động với hình thức sa thải đối với ông là trái pháp luật và yêu cầu hủy quyết định này.

Phía đại diện bị đơn – ông bà Lạc T D trình bày:

Ông S đã làm việc tại Công ty theo Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số HĐLĐ/TFR.22021001.3 ngày 21 tháng 08 năm 2014 với chức danh chuyên môn là Giám sát kỹ sư nông nghiệp. Theo đó, ông S có trách nhiệm quản lý kỹ sư nông nghiệp tại vùng nguyên liệu trong việc tìm kiếm, chọn lọc nông dân, tư vấn kỹ thuật, thu mua trái cây theo tiêu chuẩn của Công ty yêu cầu.

Tuy nhiên, trong quá trình làm việc tại Công ty, ông S đã có các hành vi vi phạm kỷ luật lao động, vi phạm Nội quy lao động của Công ty được đăng ký và ban hành hợp lệ vào ngày 19 tháng 03 năm 2019, cụ thể như sau:

Thứ nhất, ông S đã không những không kê khai mối quan hệ với nhà cung cấp của Công ty để tránh các xung đột về lợi ích mà còn cố tình che giấu để cung cấp trái cây cho Công ty, vi phạm nghiêm trọng Điều 21 của Nội quy

lao động, cụ thể vườn Trần T B T, một trong những nhà cung cấp trái cây cho Công ty đến cuối năm 2019, trên thực tế lại chính là vườn của ông S được đứng tên bởi bà Trần T B T là người thân của ông S . Việc này không hề được ông S thông báo hay kê khai mà còn có hành vi mua bán trái cây cho Công ty mặc dù Công ty đã quy định rất rõ trong Điều 21 của Nội quy lao động là “người lao động không được cung cấp hàng hóa cho Công ty trừ khi có sự đồng ý của Ban Giám đốc Công ty” và “việc kê khai này phải được lập lại hàng năm và khi có mối quan hệ phát sinh”, tuy nhiên từ trước đến nay ông S đã không những không tuân theo mà còn cố tình che giấu.

Thứ hai, ông S đã có hành vi nhận hoa hồng khi mua phân gà cho nông dân Hậu Giang của Công ty vi phạm Điều 25.3 của Nội quy lao động về hành vi “ăn hối lộ, nhận hoa hồng” dẫn đến bị xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải. Cụ thể là vào tháng 07 năm 2019, ông S đã chủ động liên hệ ông Lê M Đ là nhà cung cấp phân gà để mua phân gà cho nông dân trồng chanh ở Hậu Giang sử dụng. Và từ tháng 08 năm 2019 đến tháng 10 năm 2019, ông S thương lượng với kê cao giá mua và bán cho nông dân trồng chanh Hậu Giang 15.000kg phân gà để nhận được hoa hồng từ ông Đ với tổng số tiền là 17.700.000 đồng, điều này đã gây ảnh hưởng rất lớn đến uy tín và việc kinh doanh của Công ty;

Thứ ba, ông S đã có hành vi lợi dụng chức vụ không chỉ sử dụng xe Công ty cho mục đích cá nhân mà còn gây phiền hà cho đồng nghiệp là ông Trịnh Ngân Giang, tài xế của Công ty, cụ thể là nhiều lần ép ông Giang chở vượt quá số lượng, vượt quá tải trọng của xe vi phạm Điều 10.8 và Điều 21 của Nội quy lao động quy định về việc “nghiêm cấm tất cả các hành động lợi dụng tên tuổi Công ty, chức vụ công việc để tư lợi hoặc gây phiền, khó chịu cho đồng nghiệp”, dẫn đến bị xử lý kỷ luật dưới hình thức sa thải;

Ngoài ra, ông S đã không kê khai mối quan hệ để tránh các xung đột về lợi ích với Công ty vi phạm Điều 21 của Nội quy lao động, cụ thể:

Hợp tác xã trái cây sinh học OCOP, một hợp tác xã được thành lập và hoạt động theo pháp luật Việt Nam, theo giấy chứng nhận đăng ký hợp tác xã số 6300328113 được Phòng Tài chính Kế hoạch của Ủy ban Nhân dân Huyện Châu Thành cấp lần đầu vào ngày 30 tháng 03 năm 2020 (“Bio Fruit Coop”). Căn cứ theo giấy chứng nhận đăng ký hợp tác xã của Bio Fruit Coop, chúng tôi hiểu rằng: Ông S chính là Giám đốc của Bio Fruit Coop, Bio Fruit Coop được thành lập trong khoảng thời gian ông S bị tạm đình chỉ công việc tại Công ty nhưng vẫn còn là người lao động của Công ty, theo Quyết Định số Cv.TFR.170120.01 ngày 17 tháng 01 năm 2020 của Công ty, Bio Fruit Coop có cùng ngành nghề kinh doanh với Công ty. Hành vi tham gia quản lý điều

hành Bio Fruit Coop trong khoảng thời gian ông S vẫn còn là người lao động của Công ty, đã vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ khai báo với Công ty và làm ảnh hưởng đến lợi ích của Công ty theo Điều 21 của Nội quy lao động.

Theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam, Công ty đã tiến hành tuân thủ các bước thủ tục pháp lý để xử lý kỷ luật lao động sa thải đối với ông S, cụ thể như sau:

Nội quy lao động áp dụng để xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động của Công ty được ban hành và đăng ký hợp lệ với cơ quan nhà nước có thẩm quyền theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam.

Công ty đã tiến hành tuân thủ việc xử lý kỷ luật ông S như sau:

Tổ chức cuộc họp với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở của Công ty để thảo luận về việc tạm ngừng công việc đối với ông S;

Ra Quyết định tạm đình chỉ công việc số CV.TFR.170120.01 ngày 17 tháng 1 năm 2020 đối với ông S, tạm đình chỉ công việc của ông S trong 90 (chín mươi) ngày kể từ ngày 20 tháng 01 năm 2020 đến ngày 18 tháng 04 năm 2020 để điều tra các hành vi vi phạm của ông S;

Gửi thư mời tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động cho ông S vào các ngày 26 tháng 02 năm 2020.

Tổ chức một (01) cuộc họp xử lý kỷ luật lao động đối với ông S vào ngày 05 tháng 03 năm 2020;

Ban hành Quyết định về việc xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải số TFR.QDST.05022020.01 ngày 05 tháng 03 năm 2020 đối với ông S. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày 06 tháng 03 năm 2020.

Tại thời điểm kỷ luật lao động thì công ty không biết việc ông S có con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, thời điểm họp kỷ luật thì không nghe ông S trình bày, đến khi ông S khởi kiện thì công ty mới biết.

Từ những phân tích nêu trên, xét thấy yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là không có căn cứ hợp pháp nên đề nghị Tòa án không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Vụ án đã hòa giải nhiều lần nhưng không thành nên phải đưa vụ án ra xét xử theo quy định của pháp luật.

Tại phiên tòa,

Nguyên đơn ông Trần B S trình bày: Do công ty TFR ra quyết định kỷ luật lao động với hình thức sa thải là trái pháp luật nên ảnh hưởng đến quyền lợi của nguyên đơn rất lớn nên yêu cầu bị đơn phải bồi thường số tiền tổng cộng 1.008.780.585 đồng (Một tỷ, không trăm lẻ tám triệu, bảy trăm tám mươi nghìn, năm trăm tám mươi lăm đồng) theo nội dung đơn yêu cầu khởi kiện bổ sung ngày 25/02/2022. Trong đó: Tiền lương KPI tháng 12/2019 là 10.429.828

đồng (Mười triệu, bốn trăm hai mươi chín nghìn, tám trăm hai mươi tám đồng); Tiền lương tháng 13/2019 là 25.297.000 đồng (Hai mươi lăm triệu, hai trăm chín mươi bảy nghìn đồng); Tiền lương tháng 01/2020 là 25.297.000 đồng (Hai mươi lăm triệu, hai trăm chín mươi bảy nghìn đồng); Tiền lương KPI từ ngày 01/02/2020 đến ngày 16/02/2020 là 7.585.329 đồng (Bảy triệu, năm trăm tám mươi lăm nghìn, ba trăm hai mươi chín đồng); Tiền lương những ngày không làm việc tính từ tháng 02/2020 đến tháng 02/2022 tương ứng 24 tháng với tổng số tiền 607.128.000 đồng (Sáu trăm lẻ bảy triệu, một trăm hai mươi tám nghìn đồng); Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và tai nạn 20% tương ứng với 24 tháng lương với tổng số tiền 121.425.600 đồng (Một trăm hai mươi một triệu, bốn trăm hai mươi lăm nghìn, sáu trăm đồng); Tiền bồi thường do sa thải trái pháp luật tương ứng với 04 tháng lương tổng cộng 101.188.000 đồng (Một trăm lẻ một triệu, một trăm tám mươi tám nghìn đồng) tuy nhiên tại phiên tòa phía nguyên đơn thay đổi chỉ yêu cầu 02 tháng lương tương ứng 50.594.000 đồng (Năm mươi triệu, năm trăm chín mươi bốn nghìn đồng); Tiền bồi thường thiệt hại do tổn thất tinh thần, thể chất khi sa thải, gia đình đang nuôi con nhỏ với số tiền 100.000.000 đồng (Một trăm triệu đồng).

Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn – ông Đỗ V Q phát biểu quan điểm tranh luận như sau: Hội đồng xét xử cũng như đại diện Viện kiểm sát đã làm rõ các vấn đề liên quan đến nội dung tranh chấp. Phía bị đơn ra quyết định kỷ luật đối với nguyên đơn không đúng với các lý do như sau:

Thứ nhất, ông S không có ăn hối lộ và nhận tiền chèn lệch như nội dung của quyết định kỷ luật lao động đối với ông S. Phía bị đơn chỉ cung cấp được biên bản làm việc với ông Lê M Đ nhưng chưa được cơ quan có thẩm quyền xác nhận, công ty cử nhân viên đi xác minh, lập biên bản với ông Đ để lấy lời khai làm căn cứ để kỷ luật nhân viên là ông S cũng không đúng.

Thứ hai, phía bị đơn cho rằng ông S sử dụng xe công không đúng và cho xe chở hàng quá tải nhưng phía bị đơn không đưa bất kỳ tài liệu nào thể hiện được cơ quan có thẩm quyền xử phạt trong việc xe công ty chở hàng hóa quá tải.

Thứ ba, việc ông Minh ký quyết định kỷ luật lao động đối với ông S là không đúng thẩm quyền, chỉ có người sử dụng lao động mới được quyền ký quyết định kỷ luật lao động với hình thức sa thải đối với người lao động, trong khi ông Minh cũng là người lao động lại ký quyết định kỷ luật với người lao động là ông S thì không đúng quy định, phía bị đơn cho rằng việc ký quyết định là đúng thì đúng như thế nào? Trong khi tại Điều 125, Điều 126 Bộ luật lao động và nghị định số 05/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và

hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động đã quy định rõ các trường hợp bị xử lý kỷ luật lao động. Mặc khác, các cáo buộc của bị đơn là không đúng, xúc phạm đến danh dự, nhân phẩm của nguyên đơn về việc ăn hối lộ, trong khi chưa có căn cứ và số tiền cáo buộc không lớn.

Từ những vấn đề đã phân tích đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, hủy quyết định kỷ luật lao động và buộc bị đơn phải bồi thường theo các khoản mà nguyên đơn đã yêu cầu nếu có căn cứ pháp lý.

Đại diện bị đơn – bà Lạc T D trình bày: Đối với nội dung đơn yêu cầu khởi kiện bổ sung mà nguyên đơn nộp đề ngày 25/02/2022 là vượt quá phạm vi khởi kiện ban đầu. Trong quá trình giải quyết vụ án, thẩm phán cũng đã phân tích, giải thích pháp luật và đề nghị nguyên đơn làm đơn yêu cầu khởi kiện bổ sung đối với phần trình bày vượt quá nội dung khởi kiện và cho nguyên đơn thời hạn 15 ngày để làm đơn nhưng nguyên đơn không thực hiện. Nay vụ án đã đưa ra xét xử mới yêu cầu thì đề nghị không chấp nhận. Việc công ty ra quyết định kỷ luật lao động đối với ông S là đúng lý do, đúng pháp luật nên không đồng ý đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Luật sư Nguyễn T H tranh luận đối với quan điểm của nguyên đơn và luật sư Q:

Đề nghị xác định lại phạm vi khởi kiện của đơn khởi kiện ngày 25/02/2022 của nguyên đơn, nguyên đơn nộp đơn sau khi Tòa án đã đưa vụ án ra xét xử. Căn cứ theo quy định tại khoản 1 Điều 244 Bộ luật tố tụng dân sự thì việc thay đổi, bổ sung đơn khởi kiện không được vượt quá phạm vi khởi kiện ban đầu.

Phía công ty ra quyết định kỷ luật lao động đối với nguyên đơn là đúng theo quy định do ông S đã vi phạm nội quy lao động.

Tại phiên tòa, ông S thừa nhận có tương tác, quan hệ và nhận tiền chi hoa hồng từ ông Lê Minh Đức, nội dung biên bản làm việc ghi nhận ý kiến là của ông Đ chứ công ty không tự vẽ ra.

Đối với vấn đề ông S sử dụng xe công không đúng và cho xe chở hàng quá tải: Các cá nhân trong công ty có trách nhiệm phối hợp công việc với nhau. Tại phần mềm chat nội bộ giữa ông S và ông Giang có thể hiện nội dung xe của công ty không phục mục đích chung của công ty là di chuyển phục vụ lợi ích của cá nhân ông S, khi làm việc với ông Giang cũng đã trình bày các vấn đề này. Mặc khác, ông S tự liên hệ với nhà vườn tự ý mua bán giống chanh mà không thông qua Ban giám đốc.

Liên quan đến bà Trân, theo quy định của công ty nhân viên công ty phải có nghĩa vụ kê khai mối quan hệ hàng năm nhưng ông S không kê khai

việc bà Trâm có quan hệ chị em ruột với ông S là vi phạm nội quy lao động của công ty.

Công ty nằm trong khu chế xuất nên theo quy định của Bộ luật lao động thì Nội quy lao động của công ty phải gửi đến Ban quản lý khu chế xuất, qua các tài liệu mà bị đơn cung cấp thì đã thể hiện việc gửi cũng như niêm yết. Ông S cho rằng ông không biết là không đúng, theo nội dung đơn khởi kiện ban đầu thì ông S đã xác định là biết nay nói không biết là có mâu thuẫn.

Quy trình xử lý kỷ luật lao động của công ty là đúng theo quy định, có gửi thư mời, thông báo cho người lao động đến để làm việc và việc lập biên bản cũng có mặt của ông S, ông S cũng có ý kiến về việc không đồng ý về nội dung kỷ luật nhưng không có khiếu nại. Thời điểm lập biên bản đối với ông S thì ông S không trình bày về vấn đề nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi. Công ty là doanh nghiệp nước ngoài có hơn 1.000 nhân viên nếu nhân viên không hợp tác thì không thể nào nắm hết nhân thân của các nhân viên. Nếu công ty biết việc ông S có con nhỏ thì công ty không có ra quyết định kỷ luật lao động.

Từ những phân tích đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn:

Luật sư Q phát biểu quan điểm tranh luận đối với quan điểm của đại diện bị đơn và luật sư H: Việc xem xét nội dung yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn có đúng hay không là do Hội đồng xét xử quyết định. Phần trình bày của luật sư bị đơn cũng như đại diện bị đơn là không có căn cứ nên vẫn bảo lưu quan điểm.

Đại diện bị đơn phát biểu quan điểm tranh luận đối với quan điểm của luật sư Q: Theo quy định tại Điều 122 Bộ luật lao động thì nội quy lao động có hiệu lực 15 kể từ ngày gửi, công ty đã gửi Nội quy lao động của công ty đến Ban quản lý khu chế xuất nên phù hợp. Về việc nguyên đơn yêu cầu lương tháng 13, đối khoản lương này phụ thuộc vào hiệu quả làm việc của người lao động đối với công ty, do ông S không hoàn thành nên không được hưởng lương này.

Đối với các khoản bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội.... nếu công ty ra quyết định không đúng thì chỉ có nghĩa vụ đóng các khoản tiền này cho Bảo hiểm xã hội chứ không có nghĩa vụ trả tiền cho ông S theo quy định tại Điều 5, Điều 89 Bộ luật Bảo hiểm xã hội.

Công ty có rất nhiều nhân viên nếu ai cũng như ông S thì sẽ ảnh hưởng đến quyền lợi của doanh nghiệp rất lớn. Trong quá trình tạm đình chỉ công tác chờ giải quyết thì ông S đã cùng thành lập một doanh nghiệp khác có hành nghề kinh doanh giống với công ty, mặc dù ông S phủ nhận tuy nhiên tại Công thông tin thuế thể hiện ông S là giám đốc của công ty mới thành lập.

Đại diện Viện kiểm sát có ý kiến nhận xét về quá trình tuân theo quy định của Thẩm phán, Hội đồng xét xử, thư ký,... và ý kiến về đường lối giải quyết vụ án như sau:

Về thẩm quyền thụ lý, xác định quan hệ tranh chấp, xác định tư cách tham gia tố tụng Tòa án xác định là đúng theo quy định, vụ kiện thụ lý là đúng thẩm quyền, việc tiến hành thủ tục xét xử của Tòa án cho đến giai đoạn hiện nay là phù hợp. Tuy nhiên, vụ án đưa ra xét xử là có vi phạm thời hạn tố tụng xét xử.

Về đường lối giải quyết vụ án thì đại diện Viện kiểm sát đề nghị như sau:

Xét thấy giữa nguyên đơn và bị đơn có ký hợp đồng lao động có thời hạn sau đó ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Trong quá trình làm việc ông S đã được nâng lương trước khi có quyết định kỷ luật lao động với số tiền 25.297.000 đồng/tháng (Hai mươi lăm triệu, hai trăm chín mươi bảy nghìn đồng).

Ngày 05/03/2020, công ty ra quyết định kỷ luật lao động với hình thức sa thải đối với ông S với các lý do ông S có nhận hoa hồng khi mua phân gà cho nông dân Hậu Giang; sử dụng xe công ty cho mục đích cá nhân, lợi dụng chức vụ gây phiền hà cho đồng nghiệp; mua bán cây giống khi chưa có sự đồng ý của ban giám đốc là vi phạm nội quy của công ty.

Tuy nhiên, qua các tài liệu chứng cứ mà các đương sự cung cấp chưa chứng minh được hành vi vi phạm của ông S gây thiệt hại nghiêm trọng đến lợi ích công ty mà ra quyết định kỷ luật lao động là không đúng quy định. Mặc khác, thời điểm công ty ra quyết định kỷ luật lao động trong khi ông S đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi là không quy định nên Quyết định kỷ luật lao động của bị đơn đối với ông S là trái pháp luật nên phía bị đơn phải có nghĩa vụ bồi thường cho nguyên đơn theo quy định của Bộ luật lao động. Đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn thì Đề nghị Hội đồng xét xử tuyên bố:

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Trần B S.

Hủy Quyết định số TFR.QĐST.05022020.01 ngày 05/03/2020 của Công ty TNHH MTV T F RC T về việc kỷ luật lao động đối với ông Trần B S với hình thức sa thải là trái pháp luật và hủy quyết định này.

Buộc Công ty TNHH MTV T F RC T phải bồi thường cho ông Trần B S tổng số tiền 804.444.600 đồng (Tám trăm lẻ bốn triệu, bốn trăm bốn mươi bốn nghìn, sáu trăm đồng). Trong đó: Tiền lương tháng 01/2020 với số tiền 25.297.000 đồng (Hai mươi lăm triệu, hai trăm chín mươi bảy nghìn đồng); và tiền lương những ngày không làm việc từ 02/2020 đến tháng 02/2022 với số tiền 607.128.000 đồng (Sáu trăm lẻ bảy triệu, một trăm hai mươi tám nghìn

đồng); Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế từ tháng 02/2020 đến tháng 02/2022 với số tiền 121.425.600 đồng (Một trăm hai mươi một triệu, bốn trăm hai mươi lăm nghìn, sáu trăm đồng); Tiền bồi thường thiệt hại do sa thải trái pháp luật với 02 tháng lương với số tiền 50.594.000 đồng (Năm mươi triệu, năm trăm chín mươi bốn nghìn đồng).

Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn đối với bị đơn về việc trả tiền lương KPI từ ngày 01/02/2020 đến ngày 16/02/2020 với số tiền 7.585.329 đồng (Bảy triệu, năm trăm tám mươi lăm nghìn, ba trăm hai mươi chín đồng) và yêu cầu bồi thường thiệt hại do tổn thất tinh thần, thể chất khi sa thải, gia đình đang nuôi con nhỏ với số tiền 100.000.000 đồng (Một trăm triệu đồng).

Đình chỉ yêu cầu của nguyên đơn ông Trần B S đối với bị đơn Công ty TNHH MTV T F RC T về việc yêu cầu bồi thường tiền lương KPI tháng 12/2019 với số tiền 10.429.828 đồng (Mười triệu, bốn trăm hai mươi chín nghìn, tám trăm hai mươi tám đồng) và tiền lương tháng 13/2019 với số tiền 25.297.000 đồng (Hai mươi lăm triệu, hai trăm chín mươi bảy nghìn đồng).

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 kết quả tranh luận tại phiên tòa. Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về quan hệ tranh chấp và thẩm quyền giải quyết:

Nguyên đơn yêu cầu tòa án buộc bị đơn bồi thường thiệt hại do bị đơn ra quyết định kỷ luật lao động với hình thức sa thải trái pháp luật và đề nghị hủy quyết định kỷ luật lao động này nên nguyên đơn khởi kiện. Khi phát sinh tranh chấp thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết và quan hệ này được Bộ luật lao động, Bộ luật dân sự điều chỉnh, tranh chấp giữa các đương sự thuộc quan hệ tranh chấp về hợp đồng lao động mà cụ thể là “Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải”. Mặc khác, bị đơn Công ty TFR có địa chỉ đăng ký kinh doanh tại quận C R, thành phố C T nên vụ kiện thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân quận C R theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ Luật tố tụng dân sự năm 2015 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015.

[2] Về phần thủ tục:

Theo giấy ủy quyền ngày 03/12/2021, bị đơn Công ty TNHH MTV T F RC T ủy quyền cho bà Lạc T T D, xét thấy nội dung văn bản ủy quyền phù hợp với quy định tại điều 85, điều 86 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 nên chấp nhận.

Ông Đỗ V Q là luật sư bảo vệ quyền và lợi ích pháp cho nguyên đơn. Bà Nguyễn T H và bà Nguyễn H M T là luật sư bảo vệ quyền và lợi ích pháp cho bị đơn. Các luật sư đã nộp hồ sơ đầy đủ, đã được đăng ký vào sổ và tại phiên tòa đương sự vẫn yêu cầu tiếp tục bảo vệ nên chấp nhận.

Đối với bà Nguyễn H M T là luật sư bảo vệ quyền và lợi ích pháp cho bị đơn vắng mặt không có lý do, tại phiên tòa đại diện ủy quyền của bị đơn đồng ý xử vắng mặt bà Thư phù với quy định nên chấp nhận.

[3] Về thời hiệu khởi kiện:

Đây là vụ án tranh chấp lao động cá nhân nên căn cứ theo khoản 2 Điều 202 Bộ luật lao động năm 2012 quy định về thời hiệu khởi kiện của vụ án này là 01 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích của mình bị vi phạm, do đó vào ngày 05/03/2020 công ty TFR ra quyết định xử lý kỷ luật lao động đối với ông S đến ngày 14/08/2020 ông Nguyễn B S khởi kiện thì thời hiệu khởi kiện vẫn còn.

[4] Về nội dung vụ án:

Xét yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Hội đồng xét xử nhận thấy, theo sự thừa nhận của nguyên đơn và bị đơn thì hai bên ký các hợp đồng lao động có thời hạn và đến ngày 21/8/2014 có ký lại hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng có đầy đủ chữ ký của các bên tham gia giao kết, phù hợp theo quy định của pháp luật nên phát sinh quyền và nghĩa vụ của các bên. Theo ông S , trong quá trình thực hiện công việc thì hoàn thành nhiệm vụ, chưa bị kỷ luật lần nào nhưng đến ngày 05/03/2020 Công ty ra quyết định kỷ luật lao động với hình thức sa thải đối với ông với lý do rằng ông có nhận hoa hồng khi mua phân gà cho nông dân Hậu Giang; sử dụng xe công ty cho mục đích cá nhân, lợi dụng chức vụ gây phiền hà cho đồng nghiệp; mua bán cây giống khi chưa có sự đồng ý của ban giám đốc là vi phạm nội quy của công ty nên ra quyết định kỷ luật lao động, thời điểm công ty ra quyết định kỷ luật lao động thì đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi là không đúng... Do đó, quyết định kỷ luật lao động của Công ty là trái pháp luật nên đề nghị Tòa án hủy và yêu cầu bị đơn bồi thường do ra quyết định kỷ luật lao động trái pháp luật. Phía bị đơn cho rằng, việc Công ty ra quyết định kỷ luật với ông S là đúng, vì những sai phạm của ông S là vi phạm tại các Điều 10.8, 21, 25.3 của Nội quy lao động của công ty, khi Công ty ra quyết định thì Công ty có lập biên bản họp, có sự tham dự của ông S , có sự tham gia của công đoàn cơ sở... để xem xét trước khi ra quyết định, ông S có con nhỏ nhưng thời điểm họp xét kỷ luật thì ông S không trình bày nên công ty không được biết nên không thống nhất với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Do lời trình bày của các đương sự không thống nhất, để xem xét việc Công ty

ra quyết định buộc thôi việc với ông S có đúng hay không thì cần xem xét toàn diện chứng cứ các bên cung cấp và đối chiếu với quy định của pháp luật.

Thứ nhất, xét về thời hiệu xử lý kỷ luật lao động, căn cứ tại khoản 1 Điều 124 Bộ luật lao động năm 2012 quy định: *“Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 06 tháng, kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm; trường hợp hành vi vi phạm liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động thì thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 12 tháng.”* thì xét thấy công ty cho rằng hành vi ông S thực hiện vào khoảng tháng 01/2020 đến ngày 05/03/2020 nên công ty ban hành Quyết định xử lý kỷ luật là còn trong thời hiệu.

Thứ hai, xét về căn cứ để áp dụng kỷ luật lao động theo hình thức sa thải.

Nhận thấy, Công ty cho rằng nguyên đơn vi phạm Nội quy lao động của Công ty nên ngày 17/01/2020 có Quyết định tạm đình chỉ công việc nhân viên để điều tra hành vi vi phạm của ông S, sau quá trình xác minh đã chứng minh hành vi vi phạm của ông S nên họp xét kỷ luật và ra quyết định kỷ luật lao động với hình thức sa thải với ông S là đúng quy định với các lý do như sau:

Thứ nhất, ông S đã không những không kê khai mối quan hệ với nhà cung cấp của Công ty để tránh các xung đột về lợi ích mà còn cố tình che giấu để cung cấp trái cây cho Công ty, vi phạm nghiêm trọng Điều 21 của Nội quy lao động, cụ thể vườn bà Trần T B T, một trong những nhà cung cấp trái cây cho Công ty đến cuối năm 2019 là chị ruột của ông S. Theo nội quy của công ty thì các nhân viên hàng năm phải kê khai mối quan hệ của mình, ông S không kê khai mà cố tình che giấu.

Thứ hai, ông S đã có hành vi nhận hoa hồng khi mua phân gà cho nông dân Hậu Giang của Công ty vi phạm Điều 25.3 của Nội quy lao động về hành vi “ăn hối lộ, nhận hoa hồng” dẫn đến bị xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải. Cụ thể là vào tháng 07 năm 2019, ông S đã chủ động liên hệ ông Lê M Đ là nhà cung cấp phân gà để mua phân gà cho nông dân trồng chanh ở Hậu Giang sử dụng. Và từ tháng 08 năm 2019 đến tháng 10 năm 2019, Ông S thương lượng với Ông Đ kê cao giá mua và bán cho nông dân trồng chanh Hậu Giang 15.000kg phân gà để nhận được hoa hồng từ Ông Đ với tổng số tiền là 17.700.000 đồng (Mười bảy triệu, bảy trăm nghìn đồng), điều này đã gây ảnh hưởng rất lớn đến uy tín và việc kinh doanh của Công ty;

Thứ ba, ông S đã có hành vi lợi dụng chức vụ không chỉ sử dụng xe Công ty cho mục đích cá nhân mà còn gây phiền hà cho đồng nghiệp là ông Trịnh Ngân Giang tài xế của Công ty, cụ thể là nhiều lần ép ông Giang chở vượt quá số lượng, vượt quá tải trọng của xe vi phạm Điều 10.8 và Điều 21 của

Nội quy lao động quy định về việc “ng nghiêm cấm tất cả các hành động lợi dụng tên tuổi Công ty, chức vụ công việc để tư lợi hoặc gây phiền, khó chịu cho đồng nghiệp”, dẫn đến bị xử lý kỷ luật dưới hình thức sa thải...

Tuy nhiên, qua các tài liệu, chứng cứ mà bị đơn cung cấp phản ánh được một phần nội dung trình bày của bị đơn về hành vi sai phạm của ông S là có như mối quan hệ giữa bà Trần T B T - người cung cấp trái cây cho công ty với ông S là chị em ruột với nhau nhưng ông S không khai báo với công ty, phía nguyên đơn cho rằng tại các cuộc họp có báo nhưng không cung cấp chứng cứ thể hiện có việc khai báo. Tại phiên tòa, ông S cũng thừa nhận có tạo mối quan hệ và giới thiệu cho ông Lê M Đ với bà Quyên thể hiện qua nội dung mail mà ông S đã gửi cho bà Quyên và nội dung mail thể hiện việc mua bán phân gà.... nhưng bị đơn chưa chứng minh được các hành vi vi phạm đó của người lao động là ông S gây ra cụ thể thời điểm nào, gây thiệt hại cho công ty cụ thể là bao nhiêu, việc gây thiệt hại có nghiêm trọng đến lợi ích của công ty hay không, có còn thời hiệu xử lý kỷ luật lao động theo quy định tại Điều 124 Bộ luật Lao động hay không. Đáng lẽ ra, sau quá trình tạm đình chỉ để xác minh sai phạm của ông S là có thì công ty phải lập biên bản, yêu cầu người lao động giải trình đối với ý kiến trình bày sự việc... để xem xét lỗi, hành vi sai phạm này có gây thiệt hại hay không, nếu có mức độ thiệt hại như thế nào để làm căn cứ xem xét, xử lý kỷ luật... Do phía, Công ty không chứng minh được việc ông S có hành vi khác gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của doanh nghiệp, tại phiên tòa đại diện bị đơn cũng chưa xác định được hành vi của ông S thực hiện có thiệt hại như thế nào, cụ thể bao nhiêu mà ra quyết định kỷ luật lao động với hình thức sa thải là chưa đúng theo nguyên tắc xử lý kỷ luật lao động là người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 123 Bộ Luật Lao động và theo Điều 126 Bộ luật lao động quy định chỉ áp dụng hình thức kỷ luật sa thải đối với người lao động khi vi phạm một trong những trường hợp như sau:

“1. Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy trong phạm vi nơi làm việc, tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động;

2. Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm.

Tái phạm là trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật theo quy định tại Điều 127 của Bộ luật này;

3. Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong 01 tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong 01 năm mà không có lý do chính đáng.

Các trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm: thiên tai, hoả hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và các trường hợp khác được quy định trong Nội quy lao động.”

Nhận thấy, hành vi của ông S theo đại diện bị đơn trình bày thì cũng không thuộc một trong các trường hợp đã nêu trên. Mặt khác, việc Công ty ra Quyết định xử lý kỷ luật ông S vào ngày 05/3/2020 khi ông S đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi. Trong quá trình giải quyết vụ án, phía nguyên đơn có cung cấp giấy trích lục khai sinh bản sao thể hiện ông S có 01 con tên Trần Hoàng Khánh Ngọc, sinh ngày 12/10/2019. Do đó, theo quy định tại điểm d khoản 4 Điều 123 của Bộ luật Lao động quy định về nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động thì không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đang trong thời gian sau đây:

“a) Nghỉ ốm đau, điều dưỡng; nghỉ việc được sự đồng ý của người sử dụng lao động;

b) Đang bị tạm giữ, tạm giam;

c) Đang chờ kết quả của cơ quan có thẩm quyền điều tra xác minh và kết luận đối với hành vi vi phạm được quy định tại khoản 1 Điều 126 của Bộ luật này;

d) Lao động nữ có thai, nghỉ thai sản; người lao động nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.”

Đồng thời, tại khoản 1 Điều 29 Nghị định 05/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi như sau:

“Người sử dụng lao động không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động là cha đẻ, mẹ đẻ hoặc cha nuôi, mẹ nuôi hợp pháp đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi”.

Công ty không căn cứ vào quy định của pháp luật mà chỉ căn cứ vào Nội quy lao động của Công ty để áp dụng hình thức kỷ luật người lao động cho đúng, việc công ty căn cứ nội quy lao động để làm cơ sở pháp lý xử lý kỷ luật đối với người lao động là không có căn cứ. Hội đồng xét xử xét thấy, theo quy định tại Điều 119 Bộ luật lao động năm 2012 thì nội dung của Nội quy lao động không được trái với quy định của Bộ luật lao động nên lời trình bày của

đại diện bị đơn là chưa thuyết phục. Mặt khác, phía đại diện bị đơn cho rằng trong quá trình lập biên bản về việc xem xét kỷ luật đối với ông S thì ông S không trình bày là đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi nên công ty không biết, phía công ty trước khi ra quyết định kỷ luật lao động với ông S đã có thời gian xác minh các hành vi sai phạm của ông S nhưng không tìm hiểu rõ những quy định của pháp luật và xác minh thông tin người lao động có thuộc một trong các trường hợp không được xử lý kỷ luật lao động hay không thì không thực hiện, trong khi công ty có thành lập công đoàn cơ sở nay viện lý do người lao động không báo là không có căn cứ xem xét lỗi thuộc về người lao động.

Thứ ba, về thẩm quyền ký quyết định sa thải thì nhận thấy Công ty ban hành Quyết định số TFR.QĐST.05022020.01 ngày 05/03/2020, về việc sa thải ông Trần B S với lý do mắc phải các sai phạm: nhận hoa hồng khi mua phân gà cho nông dân Hậu Giang; sử dụng xe công ty cho mục đích cá nhân, lợi dụng chức vụ gây phiền hà cho đồng nghiệp; mua bán cây giống khi chưa có sự đồng ý của ban giám đốc. Tại Quyết định này, người ký buộc thôi việc đối với ông S là ông Phan Thượng Minh – Giám đốc điều hành Công ty nhưng căn cứ vào Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp thì người đại diện pháp luật của Công ty ông MAARTEN SIEBE VAN WIJK - người sử dụng lao động nên việc ông Minh ký quyết định cho thôi việc với hình thức sa thải là chưa đúng thẩm quyền ký xử lý kỷ luật lao động đối với ông S theo quy định tại Khoản 4 Điều 30 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ:

“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”

Thứ tư, xét về trình tự thủ tục xét kỷ luật đối với ông S.

Thấy rằng, Công ty trước khi ra quyết định buộc thôi việc vào ngày 05/03/2020 có biên bản họp về việc xét kỷ luật, thành phần dự cuộc họp này có sự có mặt của người bị vi phạm là ông S để trình bày ý kiến, đại diện ban chấp hành công cơ sở.... là phù hợp theo quy định tại Điều 123 Bộ luật lao động.

Từ các căn cứ trên, có đủ cơ sở xác định việc Công ty ra quyết định xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải với ông S là trái pháp luật nên phải chịu hậu quả pháp lý theo quy định tại Điều 42 và Điều 48 Bộ Luật Lao động.

Đối với yêu cầu bồi thường của nguyên đơn thì Hội đồng xét xử sẽ xem xét theo quy định tại Bộ luật lao động và các văn bản quy định của pháp luật để xem xét lần lượt các khoản yêu cầu bồi thường của nguyên đơn như sau:

Một là, đối với yêu cầu bồi thường tiền lương KPI tháng 12/2019 với số tiền 10.429.828 đồng (Mười triệu, bốn trăm hai mươi chín nghìn, tám trăm hai mươi tám đồng) và tiền lương tháng 13/2019 với số tiền 25.297.000 đồng (Hai mươi lăm triệu, hai trăm chín mươi bảy nghìn đồng).

Hội đồng xét xử xét thấy, đối với các yêu cầu về việc trả tiền lương này của nguyên đơn là trong giai đoạn trước khi Công ty ra quyết định tạm đình chỉ, đình chỉ chức vụ và ra Quyết định xử lý kỷ luật lao động với hình thức sa thải vì chưa được hòa giải lao động theo quy định nên chưa đủ điều kiện để khởi kiện. Mặc khác, trong quá trình giải quyết vụ án phía nguyên cũng không cung cấp được tài liệu, chứng cứ thể hiện việc nguyên đơn làm việc có hiệu quả để được công ty thanh toán các khoản tiền này. Do đó, Hội đồng xét xử thống nhất đình chỉ yêu cầu này.

Hai là, đối với yêu cầu trả tiền lương KPI từ ngày 01/02/2020 đến ngày 16/02/2020 với số tiền 7.585.329 đồng (Bảy triệu, năm trăm tám mươi lăm nghìn, ba trăm hai mươi chín đồng).

Hội đồng xét xử xét thấy, việc trả tiền lương này căn cứ vào hiệu quả làm việc của người lao động và kết quả kinh doanh của công ty. Tuy nhiên, phía bị đơn cũng chưa cung cấp chứng cứ, chứng minh hiệu quả làm việc trong nửa tháng này, còn đối với kết quả kinh doanh của công ty do công ty không cung cấp chứng cứ thể hiện tháng 02/2022 kết quả kinh doanh công ty có làm ăn thua lỗ hay không. Mặc khác, phía nguyên đơn chỉ làm việc hơn nửa tháng không thể đánh giá được hiệu quả trong cả tháng nên yêu cầu này của nguyên đơn là không có cơ sở chấp nhận.

Ba là, đối với yêu cầu trả tiền lương tháng 01/2020 với số tiền 25.297.000 đồng (Hai mươi lăm triệu, hai trăm chín mươi bảy nghìn đồng).

Đối với việc yêu cầu trả tiền lương trong giai đoạn trước khi Công ty ra Quyết định xử lý kỷ luật lao động sa thải cũng chưa được hòa giải lao động theo quy định. Tuy nhiên, Hội đồng xét xử xét thấy, ngày 17/01/2020, Công ty ra Quyết định tạm đình chỉ công việc của ông S để điều tra vi phạm của ông S nhằm phục vụ việc ra Quyết định xử lý kỷ luật sa thải đối với ông S nên Quyết định này là một phần của quá trình xử lý kỷ luật sa thải, mang tính liên tục, cần thiết phải xem xét giải quyết luôn trong vụ án để đảm bảo tính toàn diện và quyền lợi của người lao động, do phía bị đơn ra quyết định không đúng nên phải có nghĩa vụ trả tiền lương những ngày không làm việc trong tháng này cho nguyên đơn theo lương mà các bên đã ký theo phục lục hợp đồng lao động với số tiền là 25.297.000 đồng (Hai mươi lăm triệu, hai trăm chín mươi bảy nghìn đồng) nên yêu cầu của nguyên đơn là có cơ sở chấp nhận.

Ba là, đối với yêu cầu đòi bồi thường tiền lương những ngày không làm việc, tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và tiền bồi thường thiệt hại do sa thải trái pháp luật....

Hội đồng xét xử xét thấy, căn cứ theo quy định tại Điều 42 Bộ luật lao động quy định nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động nên các yêu cầu của nguyên đơn là có cơ sở chấp nhận.

Tại phiên tòa, ông S chỉ yêu cầu bị đơn trả tiền lương những ngày không làm việc từ tháng 02/2020 đến tháng 02/2022 tương ứng 24 tháng. Nhận thấy yêu cầu này của nguyên đơn là có lợi cho bị đơn và phù hợp theo quy định của pháp luật nên chấp nhận. Theo hợp đồng lao động, phụ lục hợp đồng mà các đương sự cung cấp, xác định ông S được trả lương số tiền 25.297.000 đồng/tháng (Hai mươi lăm triệu, hai trăm chín mươi bảy nghìn đồng).

Do vậy, Hội đồng chấp nhận số tiền: 25.297.000 đồng đồng x 24 tháng = 607.128.000 đồng (Sáu trăm lẻ bảy triệu, một trăm hai mươi tám nghìn đồng).

Đối với tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế thì nhận thấy theo quy định tại khoản 2 Điều 5 và khoản 2 Điều 89 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 thì người sử dụng lao động phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động mức đóng trong năm 2020 là 21,5%/tháng; theo Nghị quyết số 116/NQ-CP ngày 24/9/2021, kể từ ngày 01/10/2020 đến 30/6/2022 người sử dụng lao động phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động là 20%/tháng (do tình hình xã hội nên mức đóng bảo hiểm tai nạn và bảo hiểm thất nghiệp còn 0%). Nay phía nguyên đơn chỉ yêu cầu tính 20% từ tháng 02/2020 đến tháng 02/2022 nhận thấy có lợi cho bị đơn và phù hợp với quy định nên ghi nhận. Như vậy, tiền bảo hiểm công ty phải đóng cho ông S trong những ngày công ty chưa đóng bảo hiểm cho ông S trong thời gian ông S không được làm việc từ tháng 02/2020 đến tháng 02/2022 là 24 tháng:

24 tháng x mức căn cứ đóng bảo hiểm 25.297.000đồng/tháng x 20%/tháng = 121.425.600 đồng (Một trăm hai mươi một triệu, bốn trăm hai mươi lăm nghìn, sáu trăm đồng).

Tại phiên tòa, nguyên đơn thay đổi một phần yêu cầu, chỉ yêu cầu bị đơn bồi thường thiệt hại do sa thải trái quy định với số tiền tương đương 02 tháng lương x 25.297.000đồng/tháng.

Xét thấy, theo quy định tại khoản 1, khoản 3 Điều 42 Bộ luật Lao động thì người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc ngoài

việc phải trả tiền lương cho người lao động trong những ngày không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động; trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động thì phải bồi thường thêm ít nhất 02 tháng tiền lương. Vì vậy, Hội đồng xét xử thống nhất đối với yêu cầu này của nguyên đơn.

Tương ứng 02 tháng lương x 25.297.000đồng/tháng = 50.594.000 đồng (Năm mươi triệu, năm trăm chín mươi bốn nghìn đồng).

Bốn là, yêu cầu phân bồi thường tổn thất tinh thần, thẻ chất khi sa thải và gia đình đang nuôi con nhỏ với số tiền 100.000.000 đồng (Một trăm triệu đồng).

Nhật thấy, nguyên đơn không đưa ra được tài liệu, chứng cứ chứng minh đối với các thiệt hại này. Đồng thời, theo quy định của Bộ luật lao động thì người sử dụng lao động phải có nghĩa vụ bồi thường do quyết định kỷ luật trái pháp luật và phía nguyên đơn đã yêu cầu bị đơn bồi thường 02 tháng lương nên không có căn cứ để xem xét phải bồi thường thêm số tiền này.

Xét ý kiến của đại diện bị đơn, luật sư Nguyễn T H cho rằng đơn yêu cầu khởi kiện bổ sung ngày 25/02/2022 có các nội dung yêu cầu bổ sung thêm là vượt quá yêu cầu khởi kiện. Hội đồng xét xử xét thấy, ông S cho rằng Quyết định kỷ luật sa thải ông là trái pháp luật, yêu cầu hủy quyết định và trả các khoản tiền lương, bảo hiểm và bồi thường trong những ngày không được làm việc vì vậy trong quá trình thụ lý đến giai đoạn xét xử ông S vẫn đang trong tình trạng không được làm việc ở Công ty nhưng Quyết định kỷ luật sa thải này chưa được xem xét là đúng hay sai vì vậy yêu cầu này của ông S không được xem là vượt quá phạm vi khởi kiện, vì vậy quan điểm của đại diện bị đơn, luật sư Nguyễn T H là không có cơ sở, không được chấp nhận.

Đối với quan điểm của vị đại diện viện kiểm sát về việc vi phạm về thời hạn đưa vụ án ra xét xử, việc vi phạm này là do từ khi thụ lý đến khi xét xử do tình hình dịch bệnh Covid căn thẳng kéo dài, các đương sự xin hoãn nhiều lần dẫn đến vi phạm thời hạn xét xử, việc vi phạm là do yếu tố khách quan, việc kiến nghị của đại diện viện kiểm sát là phù hợp nên Hội đồng xét xử ghi nhận và rút kinh nghiệm. Đối với những quan điểm khác của đại diện kiểm sát phát biểu là phù hợp nên chấp nhận.

[5] *Về án phí:*

Do yêu cầu của nguyên đơn được chấp nhận một phần nên bị đơn phải chịu án phí đối với phần được chấp nhận. Nguyên đơn là người lao động khởi kiện vì bị kỷ luật lao động với hình thức sa thải thì được miễn nộp toàn bộ án phí.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 63, Điều 85, Điều 147, Điều 186, Điều 217, Điều 218, Điều 235, Điều 244, Điều 266, Điều 271, Điều 273, Khoản 2 Điều 482 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

- Điều 34; Điều 42, Điều 48, Điều 119, Điều 121, Điều 122, Điều 123, Điều 124, Điều 125, Điều 126 Bộ Luật lao động năm 2012;

- Điều 357, khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015;

- Điều 14, Điều 29 Nghị định số 05/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động;

- Điều 5, Điều 89 Luật bảo hiểm xã hội năm 2014;

- Điều 12, Điều 26 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về án phí, lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1/ Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Trần B S đối với bị đơn Công ty TNHH MTV T F R C T về việc tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải.

Hủy Quyết định xử lý kỷ luật lao động số TFR.QĐST.05022020.01 ngày 05/03/2020 của Công ty TNHH MTV T F R C T về việc sa thải ông Trần B S.

Buộc Công ty TNHH MTV T F R C T phải bồi thường cho ông Trần B S tổng số tiền 804.444.600 đồng (Tám trăm lẻ bốn triệu, bốn trăm bốn mươi bốn nghìn, sáu trăm đồng). Trong đó: Tiền lương tháng 01/2020 với số tiền 25.297.000 đồng (Hai mươi lăm triệu, hai trăm chín mươi bảy nghìn đồng); Tiền lương những ngày không làm việc từ 02/2020 đến tháng 02/2022 với số tiền 607.128.000 đồng (Sáu trăm lẻ bảy triệu, một trăm hai mươi tám nghìn đồng); Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế,... từ tháng 02/2020 đến tháng 02/2022 với số tiền 121.425.600 đồng (Một trăm hai mươi mốt triệu, bốn trăm hai mươi lăm nghìn, sáu trăm đồng); Tiền bồi thường thiệt hại do sa thải trái pháp luật với 02 tháng lương số tiền 50.594.000 đồng (Năm mươi triệu, năm trăm chín mươi bốn nghìn đồng).

Kể từ khi nguyên đơn có đơn yêu cầu thi hành án cho đến khi thi hành án xong, bị đơn còn phải chịu khoản tiền lãi tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự.

2. Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn ông Trần B S đối với bị đơn Công ty TNHH MTV T F R C T về việc trả tiền lương KPI từ ngày 01/02/2020 đến ngày 16/02/2020 với số tiền 7.585.329 đồng (Bảy triệu, năm

trăm tám mươi lăm nghìn, ba trăm hai mươi chín đồng) và yêu cầu bồi thường thiệt hại do tổn thất tinh thần, thể chất khi sa thải, gia đình đang nuôi con nhỏ với số tiền 100.000.000 đồng (Một trăm triệu đồng).

3. Đình chỉ yêu cầu của nguyên đơn ông Trần B S đối với bị đơn Công ty TNHH MTV T F R C T về việc yêu cầu bồi thường tiền lương KPI tháng 12/2019 với số tiền 10.429.828 đồng (Mười triệu, bốn trăm hai mươi chín nghìn, tám trăm hai mươi tám đồng) và tiền lương tháng 13/2019 với số tiền 25.297.000 đồng (Hai mươi lăm triệu, hai trăm chín mươi bảy nghìn đồng).

4. Về án phí:

Công ty TNHH MTV T F R C T phải chịu 20.088.892 đồng (Hai mươi triệu, không trăm tám mươi tám nghìn, tám trăm chín mươi hai đồng) án phí lao động sơ thẩm. Ông Trần B S được miễn toàn bộ tiền án phí đối với phần không chấp nhận yêu cầu.

5. Về quyền kháng cáo: Các đương sự có quyền kháng cáo bản án trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án.

Trong trường hợp bản án, quyết định được thi hành án 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 thoả 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 và 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.

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

- **Nơi nhận:**

- + VKSND quận C R;
- + Chi Cục THADS quận C R;
- + Các đương sự;
- + Lưu hồ sơ vụ án.

TRẦN THỊ HỒNG GẮM