

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ CẦN THƠ**

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

Bản án số: 01/2023/LĐ-PT

Ngày: 14.02.2023

V/v: “Tranh chấp “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 THÀNH PHỐ CẦN THƠ

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Hà Thị Phương Thanh

Các Thẩm phán:

Ông Trần Tuấn Quốc

Ông Võ Bảo Anh

- Thư ký phiên tòa: Ông Huỳnh Minh Thông – Thư ký Tòa án nhân dân thành phố Cần Thơ.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Cần Thơ:

Bà Đồng Thị Thanh Nga – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 14 tháng 02 năm 2023 tại Trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Cần Thơ xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 05/2022/TLPT-LĐ ngày 07 tháng 11 năm 2022 về việc “Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 06/2022/LĐ-ST ngày 31/8/2022 của Tòa án nhân dân quận C bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 46/2022/QĐ-PT ngày 08 tháng 12 năm 2022, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Ông **Nguyễn Văn Đ**; sinh năm: 1976. Địa chỉ: T, phường P, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh. Địa chỉ liên lạc tại Cần Thơ: HTX X. Địa chỉ: T, phường P, quận O, thành phố Cần Thơ (Kho lạnh T) (vắng mặt).

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông **Ngô Hồng T**; sinh năm: 1974. Địa chỉ: G, phường T, quận N, thành phố Cần Thơ - văn bản ủy quyền ngày 10/01/2022 (có mặt).

Người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn: Luật sư **Nguyễn Văn Đ** – Văn phòng Luật sư T – Đoàn Luật sư thành phố Cần Thơ (có mặt).

2. Bị đơn: Cty TNHH MTV A (A). Trụ sở: phường T, quận C, thành phố Cần Thơ. Đại diện pháp luật: Ông M - Chủ tịch Công ty.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà **Lạc Thị Tú D.** Địa chỉ: K, Phường P, Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh - văn bản ủy quyền ngày 03/12/2021 (có mặt).

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

- Luật sư **Nguyễn Thị H;** Luật sư **Nguyễn Hồng Minh T** - Công ty Luật Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên T – Đoàn luật sư thành phố Cần Thơ. (Luật sư T vắng mặt).

- Luật sư **Lưu Tiến D** - Công ty Luật Trách nhiệm hữu hạn T - Đoàn Luật sư Thành phố Hà Nội (có mặt).

3. Người kháng cáo: Ông Nguyễn Văn Đ là nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện và trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn ông Nguyễn Văn Đ trình bày nội dung và yêu cầu khởi kiện như sau: Ông Nguyễn Văn Đ và Cty TNHH MTV A – sau đây viết tắt là Công ty A (trước đây là Công ty Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên A Lâm Đồng) có ký hợp đồng lao động vào ngày 01/9/2009, thời hạn là 03 năm, mức lương chính là 19.850.000đ/tháng. Sau nhiều lần bổ sung phụ lục hợp đồng, ngày 16/7/2012 ông Đ được bổ nhiệm làm Giám đốc điều hành Công ty A.

Quá trình thực hiện hợp đồng lao động từ năm 2012 đến 2018 có ký nhiều phụ lục hợp đồng để tăng lương. Ngày 21/12/2018, ký phụ lục hợp đồng lao động số PL/HĐLĐ/A.01090901.1.8 với thay đổi, bổ sung mức lương chính từ 107.000.000đ/tháng thành 117.700.000đ/tháng. Ngày 01/7/2019, ký Phụ lục hợp đồng lao động số PL/HĐLĐ/A.01090901.1.9 với mức lương chính 117.700.000 đồng/tháng đổi thành lương căn bản là 29.800.000đ/tháng và lương hiệu suất kinh doanh là 87.900.000đ/tháng. Hàng tháng ông Đ vẫn thực nhận lương là 117.700.000đ/tháng.

Ngày 17/01/2020, Công ty A ra Quyết định số CV.A.170120.01 tạm đình chỉ công việc ông Đ với lý do ông Đ vi phạm kỷ luật lao động, vi phạm nội quy lao động của Công ty. Cụ thể:

- Thông đồng với đối tác, thiếu minh bạch làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến lợi ích kinh tế và uy tín của Công ty.

- Thiếu năng lực quản lý, cố tình làm ngơ cho nhiều thuộc cấp sai phạm, gây thiệt hại nghiêm trọng đến tài sản, lợi ích của Công ty.

- Thành lập Công ty riêng, cùng ngành nghề với A trong thời gian đình chỉ công việc để điều tra.

Tuy nhiên, Công ty A không có văn bản, giấy tờ, chứng cứ nào chứng minh sai phạm của ông Đ như đã đưa ra trước đó.

Đến ngày 17/02/2020, Công ty A tiếp tục ban hành Quyết định đình chỉ chức vụ đối với ông Đ số CV.A.170220.01, đình chỉ chức vụ giám đốc của ông Đ, không cho ông Đ làm gì hết; vì vậy, tuy quan hệ lao động của ông Đ với Công ty chưa chấm dứt nhưng từ đó về sau, ông Đ không thể đến Công ty làm việc.

Ngày 22/04/2020, phía A gửi công văn số CV.A.220420.02 mời ông Đ tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động đối với ông Đ vì cho rằng ông Đ vi phạm nội quy lao động và gây thiệt hại nghiêm trọng đến tài sản, lợi ích của Công ty A.

Ngày 01/5/2020, ông Đ đã gửi văn bản đến Công ty A để báo rằng ông đã nhận được thư mời xử lý kỷ luật của A nhưng ông không tham gia và yêu cầu phía Công ty A dừng ngay tất cả việc phỉ báng, vu khống, tố cáo thông đồng và các hành vi không tuân thủ chưa được phía Công ty A chứng minh trực tiếp bằng lời nói hay bằng suy luận. Nếu không chấm dứt các hành động trên thì ông Đ sẽ kiện Công ty A ra toà theo quy định của pháp luật hiện hành.

Từ ngày Công ty A nhận được thư của ông Đ, ông Đ không nhận được sự phản hồi từ phía Công ty A.

Sau đó, ngày 03/6/2020, Công ty A gửi thư mời ông Đ đến Công ty bàn giao tài sản, hoàn thành thủ tục thanh lý hợp đồng và nhận sổ bảo hiểm nhưng do Công ty A chưa làm rõ và chưa chứng minh được những vi phạm mà Công ty A đã áp đặt cho ông nên ông Đ không tham gia cuộc họp.

Trước đó, ngày 17/01/2020, phía Công ty A đã có quyết định tạm đình chỉ công tác đối với ông Đ và 03 người lao động khác của công ty. Ngoài việc tạm đình chỉ công việc đối với ông Đ, ông Đ còn nghe nói Công ty A đã ban hành quyết định kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải đối với ông Đ nhưng ông không nhận được bất kỳ văn bản hay quyết định sa thải nào và cũng không hề ký nhận văn bản nào từ phía Công ty A.

Theo ông Đ, Quyết định xử lý kỷ luật lao động sa thải ông Đ số A.QDST.12052020.02 ngày 12/05/2020 của Công ty A đã ban hành không đúng quy định của pháp luật. Cụ thể:

1. Về hình thức:

Quyết định kỷ luật sa thải ông Đ do người không có thẩm quyền là ông Phan Thượng M – Giám đốc điều hành Công ty ký là không đúng thẩm quyền, vi phạm khoản 1 Điều 3 và khoản 4 Điều 30 Nghị định 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 (được sửa đổi, bổ sung tại điểm 1 và điểm 12 Điều 1 Nghị định 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ) do ông M không phải là đại diện pháp luật của Công ty. Đại diện ủy quyền chỉ được ký luật hình thức khiển trách.

2. Về nội dung:

Nếu ông Đ có hành vi vi phạm thì cũng không thuộc các trường hợp được áp dụng tại Điều 126 Bộ luật Lao động năm 2012 do Công ty đã đình chỉ chức vụ giám đốc của ông Đ nên việc ông Đ thành lập HTX X là không vi phạm vì trên thị trường có rất nhiều công ty khác cũng kinh doanh cùng ngành nghề với Công ty A; ngoài ra, Công ty A chưa chứng minh được A bị mất một hợp đồng nào từ phía Hợp tác xã của ông Đ.

Việc ông Đ thu mua cam không đúng chất lượng, nguồn gốc bên ngoài với giá cao hơn nhưng Công ty A không có lô hàng nào bị trả về và báo cáo kết quả kinh doanh của Công ty A là có lãi, không có bị thua lỗ trong giai đoạn ông Đ làm giám đốc nên không có thiệt hại xảy ra.

Việc ông Đ ký kết “Bản ghi nhớ hợp tác liên kết phát triển vùng nguyên liệu cây ăn trái đạt tiêu chuẩn xuất khẩu thị trường Châu Âu” ngày 03/10/2019 với Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn tỉnh Hậu Giang (MOU) thì Bản ghi nhớ này chỉ đem lại lợi ích cho công ty, không có thiệt hại gì cho công ty. Hơn nữa, bản ghi nhớ này cũng chưa thực hiện.

Đối với việc công ty cho rằng ông Đ làm thiệt hại cho Công ty là không có, trong báo cáo tài chính của Công ty thể hiện có lợi nhuận khi ông Đ điều hành Công ty, thể hiện qua Vi bằng số 646/2021/VB-TPL ngày 20/12/2021.

Ngoài ra, trước khi Công ty ra Quyết định kỷ luật ông Đ, ngày 02/01/2020, Công ty A đã ra Quyết định bổ nhiệm ông Phan Thượng M từ vị trí Giám đốc Dịch vụ lên vị trí của ông Đ là Giám đốc Điều hành; cho thấy, Công ty đã có sự sắp xếp trước đó, thể hiện qua Vi bằng số 301/2022/VB-TPL ngày 26/4/2022.

Do đó, ông Đ yêu cầu Tòa án:

1. Hủy Quyết định xử lý kỷ luật lao động sa thải số A.QDST.12052020.02 ngày 12/05/2020 của Cty TNHH MTV A đối với ông.

2. Buộc phía Công ty A có nghĩa vụ:

- 2.1 Thanh toán tiền lương những ngày ông Đ không được làm việc từ ngày 13/5/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm, với mức lương là 117.700.000đ/tháng; tạm tính là 27 tháng 13 ngày, thành tiền là: 3.228.903.333đ;

2.2 Bồi thường 02 tháng tiền lương do sa thải trái pháp luật, thành tiền là 235.400.000đ;

2.3 Bồi thường 02 tháng tiền lương theo khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động: 235.400.000đ;

2.4 Trả tiền Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp những ngày không được làm việc:

+ Từ tháng 5/2020 đến tháng 10/2020: $29.800.000đ \times 05 \text{ tháng} \times 21,5\% = 32.035.000đ$;

+ Từ tháng 10/2020 đến tháng 8/2022: $29.800.000đ \times 22 \text{ tháng} \times 20\% = 131.120.000đ$.

2.5 Trả tiền lương tháng 01/2020 còn nợ: 92.817.000đ;

2.6 Trả tiền nợ lương từ tháng 02/2020 đến tháng 12/5/2020 = $(117.700.000đ \times 3 \text{ tháng} 12 \text{ ngày}) = 400.180.000đ$.

Tổng cộng số tiền bị đơn phải trả cho ông Đ (tạm tính) liên quan đến hợp đồng lao động là: 4.355.875.333đ (Bốn tỷ, ba trăm năm mươi lăm triệu, tám trăm bảy mươi lăm ngàn, ba trăm ba mươi ba đồng).

Đối với trợ cấp thôi việc, nguyên đơn xin rút yêu cầu.

* Trước yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, bị đơn công ty A có ý kiến như sau: Công ty xác định về hợp đồng lao động; phụ lục hợp đồng lao động gán nhất vào ngày 01/7/2019 như ông Đ trình bày là đúng. Việc xử lý kỷ luật sa thải của ông Đ do Công ty thực hiện là hợp pháp, có căn cứ và tuân thủ chặt chẽ trình tự, thủ tục theo các quy định của pháp luật lao động. Cụ thể:

Theo Quyết định xử lý kỷ luật lao động số A.QĐST.12052020.02 ngày 12/5/2020, ông Đ bị sa thải vì đã có những hành vi vi phạm Điều 21 và khoản 3 Điều 25 của Nội quy lao động và khoản 1 Điều 126 Bộ luật Lao động, cụ thể:

“- Thành lập Công ty riêng, cùng ngành nghề với Công ty A trong thời gian đang bị đình chỉ công việc để điều tra.

- Thông đồng với đối tác, thiếu minh bạch gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến lợi ích kinh tế và uy tín của Công ty.

- Thiếu năng lực quản lý, cố tình làm ngơ cho nhiều thuộc cấp sai phạm, gây thiệt hại nghiêm trọng đến tài sản, lợi ích của Công ty.”

Lý do và các chứng cứ chứng minh của Công ty đối với việc áp dụng xử lý kỷ luật sa thải đối với ông Đ:

Ông Đ đã làm việc tại Công ty theo Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số HDLD/A.01090901.1 ngày 21/8/2012 với chức danh chuyên môn là Giám

đốc Điều hành Công ty. Theo đó, ông Đ có trách nhiệm phải điều hành các bộ phận phân loại, sản xuất (Kỹ sư nông nghiệp), đóng gói trái cây, bộ phận chất lượng và có quyền được ký duyệt tất cả các khoản chi bằng quỹ tiền mặt. Trong quá trình làm việc tại Công ty, ông Đ liên tiếp có các hành vi vi phạm kỷ luật lao động, vi phạm nội quy lao động của Công ty. Cụ thể như sau:

1. Ông Đ đã không kê khai mối quan hệ với các nhà cung cấp của Công ty có cùng ngành nghề kinh doanh với Công ty để tránh các xung đột về lợi ích, vi phạm Điều 21 của Nội quy lao động:

1.1 Công ty Trách nhiệm hữu hạn B được Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Hậu Giang cấp giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh lần đầu vào ngày 29/3/2017. Công ty này là đối tác chuyên cung cấp các sản phẩm như chanh không hạt và cam sạch theo tiêu chuẩn Global GAP cho Công ty A từ năm 2017 đến năm 2019. Mối quan hệ giữa ông Đ với Công ty B được thể hiện thông qua một số hoạt động sau:

Thứ nhất, thu mua chanh không hạt và cam theo tiêu chuẩn Global GAP do Công ty B cung cấp. Căn cứ theo Hợp đồng thu mua chanh không hạt số HĐ.A.290617.01 ngày 29/6/2017, Phụ lục số 04 của Hợp đồng ngày 01/01/2019, Công ty A đã tạm ứng cho Công ty B một khoản vay vốn đầu tư không lãi suất trị giá 2.395.000.000đ (*Hai tỷ ba trăm chín mươi lăm triệu đồng*) để Công ty B đầu tư trồng trọt, sản xuất chanh không hạt, cam sạch theo tiêu chuẩn Global GAP cung cấp cho Công ty A trong thời gian dài.

Tuy nhiên, trên thực tế, trong khoảng thời gian từ ngày 16/9/2019 đến ngày 16/01/2020, Công ty B đã cung cấp cam không do chính Công ty B tự sản xuất ra trong thời gian này, sản phẩm cam không đúng chất lượng, nguồn gốc sản phẩm. Cụ thể, quá trình thu mua cam từ bên ngoài đã được ông Đ và bà Nguyễn Trần Thị Thùy P thu mua của Công ty hỗ trợ thu mua từ nhà cung cấp Hoàng E và các nhà cung cấp khác (nếu không đủ sản lượng theo yêu cầu của Công ty) với giá cao hơn những người cung cấp cam khác (như Nguyễn Thanh T, Nguyễn Văn T) trong cùng một thời điểm, tính chênh lệch thiệt hại của A là 40.089.500đ. Hơn nữa, kết quả là tổng số lượng của sản phẩm cam bị vi phạm Phụ Lục 04 là 102.920kg. Điều này đã được ông Nguyễn Bảo L là Giám đốc của Công ty B xác nhận trong Biên bản làm việc số BBLV.A020220 giữa Công ty A và Công ty B ngày 08/02/2020. Ngoài ra, ông Đ cũng đã thừa nhận sự việc này trong Tờ tự khai ngày 09/01/2021 của mình.

Thứ hai, thành viên góp vốn, kế toán của Công ty B đều có mối quan hệ thân thiết với ông Đ.

Ông Nguyễn Bảo L - thành viên góp vốn của B, với số vốn góp trị giá 2.999.970.000đ, tương đương với 33.333% vốn điều lệ của B là bạn học cùng lớp tại Trường Đại học Cần Thơ với ông Đ.

Ông Lữ Văn N, kế toán của B, là cháu ruột của ông Đ (con trai của chị gái ruột của ông Đ). Vợ của ông N – bà Hồ Minh N – từng là kế toán của Công ty A, là người nắm giữ các thông tin quan trọng liên quan đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của Công ty.

Thứ ba, sau khi phát hiện các sự việc nêu trên giữa Công ty B và ông Đ, Công ty A đã nhiều lần gửi thông báo chấm dứt Hợp đồng thu mua Chanh không hạt cho Công ty B và yêu cầu Công ty này thanh toán số tiền tạm ứng còn lại là 1.866.880.500đ cho Công ty A; tuy nhiên, cho đến nay, Công ty B vẫn không thực hiện nghĩa vụ thanh toán số tiền này, gây ra tổn thất rất lớn cho Công ty A, buộc Công ty A phải khởi kiện Công ty B tại Tòa án có thẩm quyền tại tỉnh Hậu Giang.

1.2 Công ty CP V được Sở Kế hoạch và Đầu tư thành phố Cần Thơ cấp chứng nhận đăng ký kinh doanh lần đầu vào ngày 20/3/2017. Công ty này là đối tác cung cấp lớn của Công ty A kể từ năm 2017 cho đến năm 2019, chuyên cung cấp mặt hàng bưởi. Từ năm 2017 đến năm 2019, CP V đã cung cấp cho Công ty một lượng hàng hóa là bưởi với tổng giá trị tiền hàng lên đến 19.000.000.000đ. Tuy nhiên, đầu năm 2020, Công ty A xác minh được ông Đ cũng có mối quan hệ mật thiết với CP V. Cụ thể: Ông Lữ Văn N, thành viên góp vốn của CP V, số vốn góp trị giá 3.000.000.000đ, tương đương với 20% vốn điều lệ của CP V và là cháu ruột của ông Đ; đồng thời, là kế toán của CP V.

1.3 Công ty Cổ phần V Việt Nam (Công ty V) được Sở Kế hoạch và Đầu tư thành phố Cần Thơ cấp giấy đăng ký kinh doanh lần đầu ngày 19/11/2011, có cùng ngành nghề kinh doanh với Công ty A. Tuy nhiên, qua xác minh vào đầu năm 2020, Công ty đã phát hiện: Ông Lữ Văn S là cháu ruột của Đ (con của chị gái ông Đ, là em trai ông Lữ Văn N) cũng người lao động của Công ty A, theo hợp đồng lao động số HĐLĐ/A.01101201.5 ngày 21/01/2017 và phụ lục hợp đồng lao động số PL/HĐLĐ/A.01101201.5.2 ngày 21/12/2018; Ông Lữ Văn S cũng là thành viên góp vốn của Công ty V, với số cổ phần trị giá 864.000.000đ, tương đương với 16% vốn điều lệ của Công ty V. Tóm lại, ông Đ đã không kê khai mối quan hệ của mình với Nguyễn Bảo L, ông Lữ Văn N, ông Lữ Văn S theo yêu cầu của Nội quy lao động, hành vi này bị xử lý kỷ luật sa thải theo Điều 21 và khoản 3 Điều 25 của Nội quy lao động.

1.4 Ông Đ thành lập HTX X (A) vào ngày 30/3/2020, trong thời gian ông Đ bị tạm đình chỉ công việc nhưng vẫn còn là người lao động của Công ty A. Ông Đ chính là chủ sở hữu và là người đại diện theo pháp luật của A, có cùng ngành nghề kinh doanh, là đối thủ cạnh tranh trực tiếp với Công ty A; xung đột lợi ích giữa A và A; ông Đ sẽ sử dụng tất cả các thông tin, bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, kể cả mạng lưới khách hàng có được từ A để phục vụ cho doanh nghiệp của ông Đ. A đã có những hành vi cạnh tranh không lành mạnh, vi phạm khoản 2, 3 Điều 83 Luật Doanh nghiệp. Trên thực tế, A đã liên hệ với một số khách hàng trong nước và ngoài nước của Công ty A với mục đích chào bán sản phẩm, lôi kéo, dụ dỗ khách hàng của Công ty A về phía mình. A đã liên hệ với một số nhà vườn và nhân viên của Công ty nhằm lôi kéo, dụ dỗ họ ngừng hợp tác với Công ty A.

Ông Đ là người nắm rõ quan hệ khách hàng, bí mật kinh doanh của A, kỹ thuật đóng gói, bao bì của A nhưng ông Đ thành lập đơn vị cùng ngành nghề với A đã vi phạm về bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của A, đe dọa gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của Công ty, hành vi của ông Đ vi phạm Điều 17, Điều 18 Nội quy lao động và thuộc trường hợp xử lý kỷ luật sa thải theo Điều 25 Nội quy lao động và khoản 1 Điều 126 Bộ luật Lao động năm 2012. Ngoài ra, A làm việc trực tiếp với Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn tỉnh Hậu Giang – một đối tác mà ông Đ đã làm việc dưới danh nghĩa của Công ty A.

2. Ông Đ đã lợi dụng danh nghĩa của Công ty để tư lợi cá nhân, làm ảnh hưởng đến uy tín và danh dự của Công ty, vi phạm Điều 20 và Điều 21 của Nội quy lao động: Ngày 03/10/2019, ông Đ đã dùng danh nghĩa của Công ty A để ký kết “Biên bản ghi nhớ hợp tác về liên kết phát triển vùng nguyên liệu cây ăn trái đạt tiêu chuẩn xuất khẩu thị trường Châu Âu” với Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn tỉnh Hậu Giang (gọi tắt là MOU); tuy nhiên, căn cứ theo văn bản “Chữ Ký Ủy Quyền Của A Cần Thơ” có hiệu lực ngày 01/9/2012 thì thẩm quyền ký kết hợp đồng mua trái cây dài hạn với thương nhân và nông dân thuộc về Tổng Giám đốc của Công ty A là ông S và Giám đốc tài chính của Công ty; ông Đ không có thẩm quyền ký kết MOU này nhưng ông Đ đã có hành vi ký kết vượt thẩm quyền và cố tình che dấu, không báo cáo với Công ty về việc ký thỏa thuận hợp tác MOU nhằm trục lợi cho chính mình.

Sau khi MOU được ký kết, ông Đ cùng với một số cá nhân có liên quan khác sử dụng danh tiếng và uy tín của Công ty nhằm gây hiểu nhầm cho mọi người về việc Công ty bán cây giống và các hóa chất nông nghiệp cho người nông dân, với khẩu hiệu là “chúng tôi mua trái cây của bạn, bạn phải mua cây giống và hóa

chất nông nghiệp từ phía chúng tôi” để trục lợi cá nhân. Kết quả là ông Đ đã bán một số lượng lớn các cây giống bị bệnh cho người nông dân. Như vậy, các cây giống bị bệnh đã bán cho nông dân hoàn toàn không liên quan đến Công ty A; trong khi đó, người dân lại tin rằng cây giống này do Công ty cung cấp. Điều này đã gây ảnh hưởng trực tiếp đến uy tín của Công ty; do đó, để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình, Công ty đã gửi văn bản đề nghị hủy MOU đến Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn tỉnh Hậu Giang. Căn cứ vào Điều 20, 21 và 25.3 của Nội quy lao động, hành vi này bị xử lý kỷ luật sa thải.

3/ Với tư cách là Giám đốc điều hành của Công ty, ông Đ phải có nghĩa vụ tuân thủ Điều 83 của Luật Doanh Nghiệp 2014 quy định: “...*Thực hiện các quyền và nghĩa vụ được giao một cách trung thực, cẩn trọng, tốt nhất nhằm bảo đảm lợi ích hợp pháp tối đa của Công ty và chủ sở hữu Công ty.*

Trung thành với lợi ích của Công ty và chủ sở hữu Công ty; không sử dụng thông tin, bí quyết, cơ hội kinh doanh của Công ty, lạm dụng địa vị, chức vụ và sử dụng tài sản của Công ty để tư lợi hoặc phục vụ lợi ích của tổ chức, cá nhân khác.

Thông báo kịp thời, đầy đủ và chính xác cho Công ty về doanh nghiệp mà họ và người có liên quan của họ làm chủ sở hữu hoặc có cổ phần, phần vốn góp chi phối. Thông báo này được niêm yết tại trụ sở chính và chi nhánh của Công ty”. Tuy nhiên, ông Đ đã vi phạm quy định này.

Ông Đ đã thực hiện các hành vi vi phạm Nội quy lao động, gây ảnh hưởng đến uy tín và lợi ích của Công ty; đồng thời, còn thực hiện các hành vi khác vi phạm trách nhiệm của người quản lý doanh nghiệp như không xử lý các hành vi vi phạm của người lao động Công ty, không báo cáo các hành vi vi phạm này cho Công ty... Cụ thể như sau:

Ông Đ đã biết việc ông Trần Bá Sơn, là người lao động của Công ty, đã nhận hoa hồng khi mua phân gà cho nông dân Hậu Giang, sử dụng xe Công ty cho mục đích cá nhân, mua bán cây giống nhưng không xử lý;

Ông Đ biết việc ông Lê Kỳ A- người lao động của Công ty, đã hùn vốn với nhà vườn Tiêu Đình L, thực hiện chính sách ưu ái cho nhà vườn này (cấp giống);

Ông Đ biết việc ông Ân và vợ của ông A đã hùn vốn với đối tác của Công ty để mở doanh nghiệp là Công ty TNHH G, có cùng ngành nghề kinh doanh với Công ty;

Ông Đ biết việc bà Nguyễn Trần Thị Thùy P- người lao động của Công ty có hành vi kê giá, nhận hoa hồng của nhà cung cấp bao bì là Công ty TNHH B và Công ty Công nghiệp T. Điều này đã được Công ty trình bày chi tiết, rõ ràng trong

02 biên bản cuộc họp xử lý kỷ luật lao động đối với ông Đ vào các ngày 04/5/2020 và ngày 12/5/2020.

Về trình tự, thủ tục và nguyên tắc xử lý kỷ luật lao động mà Công ty đã tiến hành khi xử lý kỷ luật sa thải đối với ông Đ: Căn cứ theo khoản 1 Điều 129 của Bộ luật Lao động năm 2012, sau khi phát hiện ông Đ đã thực hiện các hành vi có dấu hiệu vi phạm nghiêm trọng Nội quy lao động, Công ty đã tổ chức cuộc họp với Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở để thảo luận về việc tạm đình chỉ công việc đối với ông Đ;

Sau khi được sự đồng ý của Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở; đồng thời, xét thấy vụ việc vi phạm có những tình tiết phức tạp, nếu để ông Đ tiếp tục làm việc sẽ gây khó khăn cho việc xác minh; căn cứ Điều 129 Bộ luật Lao động, Công ty đã ra Quyết định tạm đình chỉ công việc số CV.A.170120.01 ngày 17/01/2020 đối với ông Đ trong vòng 90 ngày kể từ ngày 20/01/2020 đến ngày 18/4/2020 để điều tra các hành vi vi phạm của ông Đ.

Ngày 10/4/2020, Công ty đã gửi Thư yêu cầu ông Đ giải trình về các mối quan hệ của mình với các nhà cung cấp của Công ty/các doanh nghiệp có cùng ngành nghề kinh doanh với Công ty. Tuy nhiên, ông Đ đã không có bất kỳ phản hồi nào để giải trình về việc này.

Sau khi hết thời hạn tạm đình chỉ công việc, căn cứ khoản 12 Điều 1 Nghị định 148/2018/NĐ-CP; ngày 22/4/2020, Công ty đã gửi Thư mời cho ông Đ tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động ngày 04/5/2020 nhưng ông Đ đã từ chối tham dự cuộc họp bằng một thư phản hồi ngày 01/5/2020 gửi cho ông Siebe với lý do là ông “không có nghĩa vụ phải tham dự”. Công ty A tiếp tục gửi Thư mời tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động lần 2 số CV.A.040520.01 thông báo nội dung, thời gian, địa điểm cuộc họp xử lý kỷ luật lao động vào ngày 12/5/2020 nhưng ông Đ từ chối nhận thư cũng như không tham dự cuộc họp này. Vì vậy, ngày 12/5/2020, Công ty đã tiến hành tổ chức cuộc họp xử lý kỷ luật lao động lần 2. Do ông Đ đã nhiều lần từ chối tham dự mà không có lý do chính đáng nên Công ty đã lập biên bản phiên họp, ra quyết định xử lý kỷ luật sa thải đối với ông Đ và không tiến hành thêm cuộc họp xử lý kỷ luật nào khác; đồng thời, gửi Quyết định cho ông Đ qua đường bưu điện theo quy định tại khoản 12 Điều 1 của Nghị định 148/2018/NĐ-CP nhưng ông Đ đã từ chối nhận Quyết định này.

Đối với việc ông Phan Thượng M thực hiện việc xử lý kỷ luật ông Đ là đúng quy định tại khoản 3 Điều 13 Luật Doanh nghiệp năm 2014 vì thời điểm đó ông M

không có mặt tại Việt Nam nên việc ủy quyền của đại diện pháp luật cho ông Phan Thượng M là đúng quy định.

Đối với việc nguyên đơn cho rằng Công ty đã thăng chức cho ông M làm giám đốc điều hành vào tháng 01/2020 nên bị đơn xử lý kỷ luật ông Đ để thay thế ông Phan Thượng M làm giám đốc điều hành là sự sắp xếp của Công ty là không đúng vì Công ty có nhiều vị trí giám đốc: giám đốc điều hành, giám đốc kinh doanh, giám đốc tài chính...tuy nhiên, tại thời điểm tháng 01/2020 thì Công ty có 02 giám đốc điều hành là ông Phan Thượng M và ông Đ, khi đó ông Đ vẫn là giám đốc điều hành, chưa bị cắt chức. Tại thời điểm 12/5/2020, Công ty ra Quyết định sa thải ông Đ thì trong Quyết định vẫn ghi ông Đ với chức vụ là Giám đốc Điều hành. Do đó, Công ty chỉ thăng chức cho người khác làm Giám đốc Điều hành, không có cắt chức ông Đ trong quá trình ông Đ làm việc tại Công ty.

Bên cạnh đó, ông Đ đã có hành vi tự ý bỏ việc sau khi hết thời hạn tạm đình chỉ công việc từ ngày 19/4/2020 đến ngày 13/5/2020 mà không có lý do chính đáng, vi phạm khoản 2 Điều 25 của Nội quy lao động và khoản 3 Điều 126 Bộ luật Lao động năm 2012. Do Quyết định kỷ luật sa thải của Công ty A đối với ông Đ là có cơ sở, đúng quy định pháp luật nên bị đơn không đồng ý hủy quyết định kỷ luật sa thải và những yêu cầu liên quan đến giải quyết hậu quả sau khi có quyết định sa thải.

Tuy nhiên, bị đơn đồng ý thanh toán tiền lương còn thiếu tháng 01/2020 theo hợp đồng lao động từ ngày 21/12/2020 trong những ngày ông Đ làm việc: 70.787.311đ; lương giai đoạn tạm đình chỉ công việc từ ngày 20/01/2020 đến ngày 18/4/2020, 50% mức lương; tổng cộng là 115.487.311đ. Công ty đã đóng bảo hiểm xã hội cho ông Đ đến hết tháng 4/2020.

*Vụ việc hòa giải không thành nên được đưa ra xét xử sơ thẩm không khai. Tại bản án dân sự sơ thẩm số 06/2022/LĐ-ST ngày 31/8/2022 của Tòa án nhân dân quận C đã xét xử và quyết định như sau:

1. Không chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Văn Đ về việc yêu cầu: Hủy Quyết định xử lý kỷ luật lao động sa thải số A.QDST.12052020.02 ngày 12/05/2020 của Cty TNHH MTV A (A) đối với ông Nguyễn Văn Đ và việc yêu cầu bị đơn phải thanh toán tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bồi thường tiền lương do sa thải trái pháp luật cho nguyên đơn, tổng cộng: 4.355.875.333đ (Bốn tỷ ba trăm năm mươi lăm triệu tám trăm bảy mươi lăm ngàn ba trăm ba mươi ba đồng).

2. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn:

Buộc Cty TNHH MTV A (A) phải trả cho ông Nguyễn Văn Đ tiền lương còn thiếu tháng 01/2020 và tiền lương trong thời gian tạm đình chỉ công việc; tổng cộng: 115.487.311đ (Một trăm mười lăm triệu bốn trăm tám mươi bảy ngàn ba trăm mười một đồng).

Kể từ khi ông Nguyễn Văn Đ 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.

3. Cty TNHH MTV A phải trả lại sổ Bảo hiểm xã hội số 0202053494 cho ông Nguyễn Văn Đ.

4. Đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc yêu cầu bị đơn trả tiền trợ cấp thôi việc.

5. Ngoài ra, bản án còn tuyên về án phí, chi phí thẩm định, định giá và quyền kháng cáo của các đương sự theo quy định của pháp luật.

* Ngày 07/9/2022, nguyên đơn ông Đ kháng cáo và yêu cầu cấp phúc thẩm xét xử: chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

*Tại phiên tòa phúc thẩm:

-Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn phát biểu ý kiến tranh luận: bị đơn là công ty có vốn nước ngoài, có tài sản là của nước ngoài nên không thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án cấp quận, huyện mà thuộc cấp tỉnh theo quy định khoản 3 Điều 35 Bộ luật tố tụng dân sự; Người ký quyết định sa thải nguyên đơn cũng không đúng thẩm quyền vì theo quy định tại K4 Đ30 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành Bộ luật Lao động 2012 thì ông Phan Thượng M là người ký kỷ luật sa thải là không đúng thẩm quyền phải là ông M; Bị đơn đã có nhiều vụ kiện với tư cách là bị đơn về hủy quyết định sa thải cũng tương tự như trường hợp ông Đ là ông Trần Bảo Sơn, Lê Kỳ Ân khi đó Tòa án sơ thẩm đã tuyên hủy quyết định sa thải của bị đơn này và có hiệu lực pháp luật, trường hợp sa thải của ông Đ cũng tương tự cũng là không đúng quy định; giấy ủy quyền của ông M ủy quyền cho giám đốc dịch vụ là ông M nhưng xử lý kỷ luật thì ông M là giám đốc điều hành là không phù hợp; Bị đơn xử lý sa thải nguyên đơn theo quy định tại Điều 126 nhưng không chứng minh được lỗi của nguyên đơn, không chứng minh được nguyên đơn gây thiệt hại cho Công ty A là bao nhiêu, chưa có văn bản của cơ quan có thẩm quyền xác định thiệt hại của bị đơn. Bên cạnh đó, trước và trong quá trình xử lý sa thải, bị đơn cũng không có chứng cứ chứng minh lỗi của nguyên đơn, chỉ sau khi đó mới xác định là không

đúng quy định tại Điều 123 Bộ luật Lao động, do đó trình tự thủ tục cũng như căn cứ để ra quyết định sa thải nguyên đơn là không đúng quy định, đề nghị Hội đồng xét xử xem xét khi nghị án nếu có dấu hiệu vi phạm tố tụng thì hủy bản án, không vi phạm thì giải quyết đề nghị chấp nhận yêu cầu khởi kiện cũng như kháng cáo của nguyên đơn.

-Đại diện nguyên đơn thống nhất ý kiến của Luật sư và có ý kiến bổ sung: Quyết định kỷ luật sa thải có nêu ra 03 nội dung là thông đồng với đối tác nhưng bị đơn chưa chứng minh được nguyên đơn thông đồng với ai và gây thiệt hại gì cho bị đơn và cũng không chứng minh được nguyên đơn thiếu năng lực quản lý. Đối với việc nguyên đơn thành lập Hợp tác xã thì thời điểm này nguyên đơn chỉ là một trong những thành viên là xã viên chứ không phải của bản thân nguyên đơn và Hợp tác xã hoạt động theo Luật Hợp tác xã hoàn toàn khác Luật Doanh nghiệp, thời điểm nguyên đơn tham gia hợp tác xã thì nguyên đơn đã bị đình chỉ chức vụ rồi. Việc bổ nhiệm ông Phan Thượng M ngày 02/01/2020 với chức vụ giám đốc điều hành là đã có sự sắp xếp từ trước. Giấy ủy quyền xử lý kỷ luật không nêu áp dụng pháp luật nào, nội dung thì ghi chung chung không nói rõ xử lý ai, như thế nào nên không hợp pháp. Đối với việc phía bị đơn xác định nguyên đơn thu mua cam không đúng gây thiệt hại cho bị đơn là hoàn toàn không đúng vì mọi việc chi trả đều phải thông qua ông M. Vì vậy, việc xử lý kỷ luật của ông M là hoàn toàn sai quy định nên đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu khởi kiện và kháng cáo của nguyên đơn.

-Luật sư Lưu Tiên D bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn phát biểu ý kiến tranh luận: Theo quy định Luật Doanh nghiệp thì Doanh nghiệp nào được thành lập tại Việt Nam thì doanh nghiệp đó là doanh nghiệp Việt Nam, không có tài sản liên quan nước ngoài nên thẩm quyền thuộc Tòa án cấp huyện; Đối với việc ủy quyền của ông M thì theo quy định tại K12 Điều 1 Nghị định 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 đã thay thế Nghị định 05/2015, tại Khoản 3 Điều 13 Luật Doanh nghiệp 2014 quy định về việc người đại diện theo pháp luật không có mặt tại Việt Nam được quyền ủy quyền cho người khác thực hiện quyền của mình, thời điểm ông M ủy quyền cho ông M ngày 17/02/2020 để xử lý kỷ luật thay ông khi đó ông vẫn còn ở Việt Nam và ông đã xuất cảnh vào ngày 21/02/2020 nên việc ủy quyền là phù hợp quy định; ông Đ đã thành lập Doanh nghiệp A là vi phạm Luật Doanh nghiệp tại Điều 83 trong khi ông vẫn là nhân viên công ty là đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng nên không cần chứng minh có thiệt hại hay không là đủ căn cứ sa thải theo quy định tại khoản 1 Điều 126 Bộ luật Lao động. Với hành vi này

chắc chắn nguyên đơn đã tiết lộ bí mật công nghệ, kinh doanh của công ty A, điều này được thể hiện qua lời khai của nguyên đơn ngày 09/01/2021. Thời gian nguyên đơn bị tạm đình chỉ và đình chỉ chức vụ không đồng nghĩa bị đơn không còn là người lao động công ty. Nguyên đơn đã không kê khai các mối quan hệ người thân của ông là cháu ruột có hùn vốn và là nhân sự ở công ty chuyên cung cấp sản phẩm cho công ty A, cụ thể là ông Lữ Văn N và Lữ Văn S là nhân sự và thành viên góp vốn của hai công ty đã có thu thập trong hồ sơ, đã cung cấp mặt hàng bươi cho công ty A trị giá 19.000.000.000 đồng, hành vi này đã vi phạm nội quy công ty nên thuộc một trong những trường hợp sa thải. Bên cạnh đó, nguyên đơn là người quản lý công ty nhưng trong quá trình thực hiện công việc lại làm thiệt hại công ty như thu mua cam ở ngoài giá cao hơn, chứng cứ này có cung cấp cho Tòa. Do nguyên đơn có các hành vi vi phạm Điều 17, 18, 20, 21 Nội quy lao động nên bị xử lý kỷ luật sa thải theo khoản 3 Điều 25 Nội quy lao động và khoản 1 Điều 126 Bộ luật Lao động năm 2012 nên Công ty ra quyết định sa thải là có căn cứ và đúng trình tự thủ tục nên đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện cũng như kháng cáo của nguyên đơn.

-Luật sư Nguyễn Thị H bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn phát biểu ý kiến tranh luận, thống nhất với ý kiến của Luật sư Dũng và bổ sung: quá trình giải quyết phúc thẩm không ai cung cấp chứng cứ gì mới, cấp sơ thẩm đã đánh giá chứng cứ và quyết định không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là phù hợp quy định pháp luật nên đề nghị giữ nguyên án sơ thẩm.

-Đại diện bị đơn thống nhất ý kiến tranh luận của Luật sư bảo vệ, đồng thời việc bổ nhiệm ông M chức vụ giám đốc điều hành là hoàn toàn phù hợp quy định pháp luật và theo quy định của công ty để phục vụ cho hoạt động công ty thì công ty có rất nhiều giám đốc và việc bổ nhiệm ông M hoàn toàn không liên quan đến việc sa thải nguyên đơn vì thời điểm này nguyên đơn vẫn còn là giám đốc điều hành, trong quyết định sa thải vẫn ghi nguyên đơn là giám đốc điều hành. Công ty A đã ký hợp đồng lao động với nguyên đơn năm 2012, công ty A được thành lập tại Cần Thơ hoàn toàn khác và độc lập với công ty trước đây nguyên đơn làm tại Lâm Đồng. Do đó, không đồng ý kháng cáo của nguyên đơn và đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện cũng như kháng cáo của nguyên đơn.

- Đại diện Viện kiểm sát phát biểu ý kiến tại phiên tòa:

Về tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử, thư ký và các đương sự đã chấp hành đúng quy định của Bộ luật tố tụng dân sự. Bị đơn nộp đơn kháng cáo và nộp tạm ứng án phí trong thời gian luật định nên xem xét hợp lệ về mặt hình thức.

Về nội dung kháng cáo: Qua tranh tụng tại phiên tòa cùng với các chứng cứ có trong hồ sơ, có cơ sở xác định phía nguyên đơn khi là nhân viên công ty đã thành lập Hợp tác xã kinh doanh cùng ngành nghề với bị đơn là vi phạm quy định pháp luật, hành vi này đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng cho bị đơn, nguyên đơn không kê khai các mối quan hệ theo nội quy lao động là thuộc trường hợp bị sa thải theo quy định pháp luật lao động. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn và giữ nguyên án sơ thẩm về nội dung khởi kiện của nguyên đơn. Tuy nhiên, cấp sơ thẩm xác định quan hệ pháp luật còn thiếu, cần xác định thêm tranh chấp đòi tiền lương, bảo hiểm xã hội (kèm theo bài phát biểu).

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về tố tụng:

[1.1] Về việc vắng mặt đương sự: nguyên đơn và đại diện theo pháp luật của công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên A (gọi tắt công ty A) vắng mặt nhưng có người đại diện nên tiến hành xét xử vắng mặt đương sự theo quy định pháp luật.

[1.2] Về thẩm quyền giải quyết: Trong vụ án này, bị đơn là công ty được thành lập, được cơ quan có thẩm quyền tại Việt Nam đăng ký thành lập theo pháp luật Việt Nam và trụ sở chính tại Việt Nam nên được xem là doanh nghiệp Việt Nam đúng theo quy định tại khoản 9 Điều 4 Luật Doanh nghiệp năm 2014, công ty A có trụ sở chính tại quận C, thành phố Cần Thơ nên thuộc thẩm quyền giải quyết theo thủ tục sơ thẩm tại Tòa án nhân dân quận C.

[1.3] Về quan hệ pháp luật tranh chấp: Nguyên đơn khởi kiện hủy quyết định kỷ luật lao động theo hình thức sa thải vì cho rằng không đúng, làm ảnh hưởng đến quyền lợi của mình. Và pháp luật lao động lại quy định nếu như trường hợp sa thải không đúng quy định thì kéo theo nhiều hậu quả phải giải quyết quyền lợi cho người lao động như tiền tiền lương do sa thải trái pháp luật, tiền bảo hiểm....đây là những quyền lợi của người lao động được hưởng nếu như quyết định sa thải trái pháp luật thì tất nhiên nguyên đơn đi khởi kiện họ chắc chắn xác định yêu cầu của mình là có căn cứ nên phải yêu cầu, không phải là yêu cầu hoàn toàn độc lập với yêu cầu kiện hủy quyết định sa thải nên chỉ cần xác định quan hệ tranh chấp xử lý lao động theo hình thức sa thải là đúng.

[1.4] Về thời hiệu khởi kiện và thủ tục hòa giải trước khi Tòa án thụ lý: Phía nguyên đơn ông Đ cho rằng ngày 12/5/2020, công ty A ra quyết định về việc xử lý

kỷ luật lao động theo hình thức sa thải số A.QDST.12052020.02 đối với ông là trái pháp luật nên ngày 22/7/2020 ông Đ nộp đơn khởi kiện là đảm bảo thời hiệu 01 năm theo khoản 2 Điều 202 Bộ luật Lao động 2012. Ông Đ khởi kiện yêu cầu hủy quyết định kỷ luật lao động theo hình thức sa thải là thuộc trường hợp không phải qua hòa giải của Hòa giải viên lao động trước khi khởi kiện tại Tòa án là đúng theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 201 Bộ luật Lao động năm 2012 (viết tắt BLLĐ 2012).

[1.5] Về yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn do Luật sư bảo vệ quyền lợi cho bị đơn trình bày tại phiên tòa: Tại phiên tòa Luật sư bảo vệ cho nguyên đơn đề nghị Hội đồng xét xử trong quá trình nghị án nếu như có vi phạm tố tụng thì đề nghị hủy bản án, trường hợp không thì chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, về ý kiến này thấy rằng, theo quy định tại Điều 310 Bộ luật Tố tụng dân sự: Thành phần Hội đồng xét xử sơ thẩm có vi phạm nghiêm trọng khác về tố tụng ảnh hưởng đến quyền lợi hợp pháp của đương sự thì phải hủy bản án, do đó, khi xét xử tại cấp phúc thẩm nếu như xác định được cấp sơ thẩm có vi phạm như quy định viện dẫn thì cấp phúc thẩm sẽ hủy không cần có ý kiến hay đề nghị của Luật sư.

[2] Về yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn:

[2.1] Qua tranh tụng tại phiên tòa, kết hợp với các chứng cứ trong hồ sơ, có cơ sở xác định: giữa nguyên đơn ông Đ và bị đơn công ty A đã thỏa thuận và đi đến xác lập hợp đồng lao động vào năm 2012, sau đó các bên có ký nhiều phụ lục hợp đồng để xác định mức lương thay đổi đối với ông Đ, các bên đều thừa nhận nên có cơ sở xác định giữa ông Đ và công ty A có phát sinh quan hệ lao động với nhau.

[2.2] Về quyết định kỷ luật lao động theo hình thức sa thải số A.QDST.12052020.02 ngày 12/05/2020 của Cty TNHH MTV A (A) với đối với ông Đ:

[2.2.1] Xét về thời hiệu, thẩm quyền và trình tự thủ tục, xử lý kỷ luật lao động:

[2.2.1.1] Về thời hiệu: Công ty A cho rằng hành vi vi phạm của ông Đ là thành lập HTX X (A) vào ngày 30/3/2020; ông Đ ký Biên bản ghi nhớ hợp tác về liên kết phát triển vùng nguyên liệu cây ăn trái đạt tiêu chuẩn xuất khẩu thị trường Châu Âu ngày 03/10/2019 với Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn tỉnh Hậu Giang; ông Đ không kê khai hàng năm theo Nội quy lao động về mối quan hệ của ông Đ với những người có liên quan là thành viên của đối tác cung cấp nông sản

cho Công ty A như: Công ty B hiện đang cung cấp nông sản cho A đến ngày 16/01/2020; mối quan hệ với ông Lữ Văn N, Lữ Văn S là thành viên của đối tác cung cấp nông sản và công ty kinh doanh cùng ngành nghề. Do đó, Quyết định xử lý kỷ luật của Công ty A là còn trong thời hiệu 12 tháng theo quy định tại khoản 1 Điều 124 BLLĐ 2012.

[2.2.1.2] Về thẩm quyền: Việc phía nguyên đơn viện dẫn Điều 30 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định về trình tự xử lý kỷ luật, cho rằng thủ tục thông báo và thẩm quyền xử lý kỷ luật do ông Phan Thượng M ký là không đúng thẩm quyền là không có cơ sở bởi do Điều 30 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định về trình tự xử lý kỷ luật đã được sửa đổi tại khoản 12 Điều 1 Nghị định 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ. Tuy rằng, tại thời điểm xử lý kỷ luật ông Đ, ông M là người đại diện theo pháp luật công ty A không có mặt tại Việt Nam nhưng ngày 17/02/2020 ông Siebe (vẫn còn ở Việt Nam, ngày 21/02/2020 xuất cảnh) đã ủy quyền cho ông Phan Thượng M thực hiện việc xử lý kỷ luật ông Đ (bút lục 305), ông Phan Thượng M với tư cách là người được ủy quyền của đại diện pháp luật công ty A tiến hành xử lý kỷ luật và trường hợp này, đại diện pháp luật của Công ty vẫn phải chịu trách nhiệm về việc thực hiện quyền và nghĩa vụ đã ủy quyền nên việc ủy quyền này là đúng quy định tại khoản 3 Điều 13 Luật Doanh nghiệp năm 2014. Cần nói thêm, việc ủy quyền được quy định tại Khoản 3 Điều 13 Luật Doanh nghiệp cũng không giới hạn việc xử lý kỷ luật lao động. Và cho đến nay phía ông M vẫn không có ý kiến gì về quyết định kỷ luật nguyên đơn do ông M ký. Phía đại diện nguyên đơn cho rằng giấy ủy quyền không ghi cụ thể điều luật nào áp dụng, ghi chung chung, không xác định xử lý ai, như thế nào, về vấn đề này thì trong giấy ủy quyền chỉ cần bên ủy quyền ủy quyền cho người khác làm công việc cho mình, ở đây phía ông M đã ủy quyền cho ông M thực hiện việc xử lý kỷ luật lao động năm 2020 nghĩa là bất kỳ ai vi phạm kỷ luật lao động thì ông M được quyền thay mặt ông xử lý và phải trong năm 2020, thực tế việc xử lý kỷ luật ông Đ xảy ra trong năm 2020, cần xác định thêm, thời điểm xử lý ông Đ thì do dịch Covid 19 bùng phát nên ông M không thể về Việt Nam, đến tận ngày 08/10/2020 ông mới được nhập cảnh vào Việt Nam qua sự thống nhất bằng văn bản số 2793/UBND-KGVX ngày 17/9/2020 của Ủy ban nhân dân thành phố Cần Thơ. Do đó, việc ông M ủy quyền cho ông Phan Thượng M tiến hành và ký Quyết định kỷ luật lao động sa thải đối với ông Đ là đúng thẩm quyền.

[2.2.1.3] Về trình tự, thủ tục: Sau khi phát hiện các hành vi vi phạm của ông Đ thì ngày 17/01/2020 công ty A đã ra quyết định tạm đình chỉ công việc với ông Đ trong hạn 90 ngày (từ ngày 20/01/2020 đến ngày 18/4/2020) để xác minh hành vi vi phạm là phù hợp theo quy định Điều 129 BLLĐ 2012. Tiếp theo, sau khi hết hạn 90 ngày xác minh sự việc, ngày 22/4/2020 công ty A tiếp tục ra thư mời ông Đ tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động vào ngày 04/5/2020 (bút lục 1123), ngày 01/5/2020, ông Đ cũng xác định ông có văn bản gửi đến công ty A không tham gia cuộc họp (bút lục 153). Tiếp theo, Công ty A đã tiếp tục gửi thư mời lần thứ 2 cho ông Đ tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động vào ngày 12/5/2020 qua đường bưu điện gửi đến địa chỉ ông Đ nhưng ông Đ từ chối nhận (bút lục 1071) và ông Đ cũng đã không có mặt tại cuộc họp ngày 12/5/2020 nên phía bị đơn Công ty A đã tiến hành xử lý kỷ luật lao động là đúng quy định tại điểm 2b, khoản 12 Điều 1 Nghị định 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 về quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của BLLĐ 2012. Thành phần tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật là đúng quy định gồm có Người sử dụng lao động là ông Phan Thượng M, Đại diện Ban Chấp hành Công đoàn gồm Chủ tịch, Phó Chủ tịch Công đoàn và các Ủy viên và có lập thành biên bản ngày 04/5/2020 và ngày 12/5/2020, có chữ ký của các thành viên tham dự.

[2.2.2] Về căn cứ xử lý kỷ luật:

[2.2.2.1] Qua quá trình giải quyết và tại phiên tòa hôm nay, đại diện nguyên đơn ông Đ cũng thừa nhận ngày 30/3/2020, ông đã thành lập HTX X (X) được Phòng Tài chính – Kế hoạch huyện Châu Thành, tỉnh Hậu Giang cấp Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh số 6300328113, ông là Chủ tịch Hội đồng quản trị- đại diện pháp luật của Hợp tác xã, tuy nhiên, phía ông Đ cho rằng, ông thành lập Hợp tác xã do ngày 17/02/2020, Công ty A ra Quyết định đình chỉ chức vụ giám đốc của ông, không cho ông làm gì tại công ty; vì vậy, tuy quan hệ lao động của ông Đ với Công ty chưa chấm dứt nhưng từ đó về sau, ông Đ không thể đến Công ty làm việc như trước và Hợp tác xã không phải của nguyên đơn mà của nhiều xã viên góp vốn. Về vấn đề này, thấy rằng, quyết định đình chỉ chức vụ không phải là Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 8 Điều 36 BLLĐ, chỉ khi có quyết định sa thải thì mới chấm dứt lao động và thời điểm thành lập Hợp tác xã X cũng chưa ra Quyết định xử lý kỷ luật sa thải đối với ông Đ nên ông vẫn còn là người lao động của công ty, quan hệ hợp đồng lao động chưa chấm dứt. Tuy nhiên, sau khi hết thời gian tạm đình chỉ công việc, ông Đ không đến

Công ty làm việc mà đã thành lập HTX X từ ngày 30/3/2020, vốn góp của ông 800.000.000 đồng, xem qua nội dung đăng ký ngành nghề đối với Hợp tác xã thì thấy rằng có cùng ngành nghề kinh doanh với Công ty A, đồng thời, tại tờ khai ngày 09/01/2021, đơn khởi kiện bổ sung ngày 18/01/2021 của ông Đ (bút lục số 57, 69), ông Đ khai rằng: “Chúng tôi thành lập HTX để duy trì cam kết với bà con nông dân và tìm cách xuất khẩu hàng của bà con như lời hứa của cá nhân chúng tôi với họ. Và lại các công nghệ bảo quản, chế biến, bao bì, thị trường của Cty A đều do nhóm chúng tôi nghiên cứu và phát triển”. Tuy các công nghệ này do nhóm ông Đ nghiên cứu nhưng những người này đã và đang là người lao động của Công ty A, được Công ty A trả lương nên sản phẩm nghiên cứu trong quá trình lao động là tài sản thuộc về A chứ không phải của cá nhân ông Đ. Xét thấy, ông Đ là Giám đốc của Công ty A, biết rõ quan hệ khách hàng, bí mật kinh doanh của A, bí mật công nghệ, kỹ thuật đóng gói, bao bì của A nên việc ông Đ thành lập HTX X cùng ngành nghề với A trong khi ông Đ đang là người quản lý của Công ty A là đã tiết lộ, vi phạm về bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của A, ông Đ là người quản lý điều hành của công ty thì phải có nghĩa vụ bảo vệ tài sản, bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động là Công ty A nhưng ông lại thành lập Hợp tác xã riêng có cùng ngành nghề kinh doanh với công ty ông đang làm việc thì tất nhiên và chắc chắn rằng sẽ dẫn đến việc xung đột lợi ích giữa Công ty A với doanh nghiệp của ông, điều này đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của công ty A mà không cần phải có thiệt hại xảy ra và ông đã không làm tròn trách nhiệm của người quản lý công ty theo quy định tại Điều 83 Luật Doanh nghiệp 2014, hành vi này là thuộc trường hợp phải bị áp dụng kỷ luật lao động theo hình thức sa thải được quy định tại khoản 1 Điều 126 BLLĐ 2012.

[2.2.2.2] Quá trình hoạt động, công ty A có ban hành Nội quy lao động, nhưng phía ông Đ xác định ông không hề biết bản Nội quy lao động là không thể chấp nhận được, bởi bản thân ông là giám đốc điều hành công ty, đồng thời, công ty đã đăng ký Nội quy lao động năm 2018, năm 2019, năm 2020 tại Ban Quản lý các khu Chế xuất Công nghiệp Cần Thơ và Nội quy lao động này cũng được Công ty thông báo, niêm yết tại trụ sở Công ty theo quy định pháp luật (thể hiện tại bút lục 80, 228). Tại Điều 21 của Nội quy lao động có quy định “Tất cả người lao động có trách nhiệm kê khai mối quan hệ với khách hàng và nhà cung cấp của Công ty để tránh xung đột lợi ích. Việc kê khai này phải được lặp lại hàng năm và khi mối quan hệ phát sinh”. Tuy nhiên, ông Lữ Văn N, ông Lữ Văn S là cháu ruột của ông Đ, đã được ông Đ thừa nhận mối quan hệ này; những người này là thành

viên của các đối tác, có mối quan hệ khách hàng, nhà cung cấp nông sản cho Công ty A, cụ thể: ông Lữ Văn N là cháu ruột của ông Đ, đồng thời là thành viên góp vốn của CP V. Ông Lữ Văn S là cháu ruột ông Đ là thành viên góp vốn của Công ty cổ phần V Việt Nam (Công ty V) đã được ông Đ thừa nhận mối quan hệ này. Những người này có mối quan hệ khách hàng, nhà cung cấp của Công ty A, nhưng ông Đ không thực hiện việc kê khai mối quan hệ theo quy định tại Điều 21 Nội quy lao động. Tại Điều 25.3 Nội quy Lao động quy định nếu người lao động vi phạm Điều 21 thì hình thức kỷ luật lao động sa thải sẽ được áp dụng. Cần xác định thêm, các nội dung của nội quy Lao động không trái với các quy định pháp luật lao động và pháp luật khác liên quan đã được đăng ký với cơ quan có thẩm quyền theo quy định tại khoản 4 và 5 Điều 27 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 về quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của BLLĐ 2012, sau khi đăng ký sẽ có hiệu lực đối với tất cả người lao động và bắt buộc người lao động phải có nghĩa vụ chấp hành theo quy định tại khoản 2 Điều 5 BLLĐ năm 2012, do đó người lao động vi phạm sẽ bị xử lý, không thuộc trường hợp cấm xử lý theo quy định tại khoản 3 Điều 128 BLLĐ 2012 bởi nội quy lao động có quy định.

[2.2.2.3] Đối với việc nguyên đơn và người bảo vệ quyền lợi cho nguyên đơn xác định: việc nguyên đơn thu mua cam ở bên ngoài, không đủ tiêu chuẩn, có giá cao hơn nhưng Công ty A không bị trả lại lô hàng nào, không bị thua lỗ và kết quả báo cáo tài chính của Công ty A không có năm nào bị thua lỗ, vẫn đạt lợi nhuận nên ông Đ không có gây thiệt hại gì cho bị đơn; xét thấy, lời trình bày của nguyên đơn là không phù hợp. Việc Công ty không bị thua lỗ không đồng nghĩa với việc không có thiệt hại, ở đây nguyên đơn đã có hành vi thuộc trường hợp bị sa thải như phân tích trên và chỉ cần đe dọa gây ra thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng không cần phải có thiệt hại xảy ra. Ngoài ra, còn xác định việc xử lý kỷ luật sa thải ông Đ là trái pháp luật, tương tự như 03 trường hợp khác là người lao động của Công ty A kiện quyết định kỷ luật sa thải của Công ty A và Tòa án nhân dân quận C đã tuyên bố các quyết định xử lý kỷ luật sa thải này là trái pháp luật là không có cơ sở, bởi lẽ, mỗi vụ án có tính chất khác nhau, áp dụng căn cứ pháp luật xử lý kỷ luật sa thải là khác nhau. Đối với trường hợp của ông Lê Kỳ Ân, ông Trần Bá Sơn, Tòa án tuyên bố quyết định xử lý kỷ luật sa thải là trái pháp luật do Công ty A ra quyết định xử lý kỷ luật sa thải ông Ân, ông Sơn khi đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi là vi phạm điểm d khoản 4 Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2012; bên cạnh đó, việc bị đơn thực hiện nghĩa vụ cung cấp tài liệu, chứng cứ chứng minh hành vi

vi phạm của người lao động trong từng vụ tranh chấp là khác nhau. Còn đối với trường hợp tranh chấp của bà Nguyễn Trần Thị Thùy P với Công ty A, do các đương sự hòa giải thành nên Tòa án nhân dân quận C đã ra Quyết định công nhận sự thỏa thuận của các đương sự.

[2.3] Từ những phân tích trên có cơ sở xác định: trình tự thủ tục và căn cứ xử lý kỷ luật lao động của Quyết định xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải số A.QDST.12052020.02 ngày 12/05/2020 đối với ông Đ là đúng quy định tại Điều 123 BLLĐ năm 2012 và khoản 12 Điều 1 Nghị định 148/2018/NĐ-CP của Chính phủ ngày 24/10/2018. Do quyết định sa thải ngày 12/5/2020 là đúng quy định và từ ngày 12/5/2020 mọi quan hệ lao động giữa ông Đ và công ty A cũng chấm dứt theo quy định tại khoản 8 Điều 36 Bộ luật Lao động nên yêu cầu của ông Đ về thanh toán tiền lương từ ngày 13/5/2020 đến ngày xét xử, bồi thường tổng cộng 04 tháng lương do sa thải trái pháp luật và theo quy định tại khoản 1 Điều 42, trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp những ngày không được làm việc từ tháng 5/2020 đến tháng 8/2022, tiền nợ lương từ tháng 02/2020 đến 12/5/2020 là không có cơ sở. Do đó, kháng cáo của nguyên đơn ông Đ không được chấp nhận.

[2.4] Về tiền lương:

[2.4.1] Tuy nhiên, theo như công ty A xác định thì khoản tiền lương 01/2020 (tính từ 21/12/2019 - 20/01/2020) công ty chưa chi trả cho ông Đ nên công ty có nghĩa vụ trả cho ông Đ theo quy định. Cụ thể: Mức lương của ông Đ theo Phụ lục hợp đồng lao động số PL/HĐLĐ/A.01090901.1.9 ngày 01/7/2019: lương căn bản là 29.800.000đ/tháng và lương hiệu suất kinh doanh là 87.900.000 đồng/tháng. Công ty đã đóng bảo hiểm cho ông Đ đến hết tháng 4/2020, vì vậy, Công ty phải trả đầy đủ lương tháng 01/2020 cho ông Đ là 117.700.000đ – khấu trừ các khoản thuế thu nhập cá nhân, bảo hiểm người lao động phải đóng; còn lại: 92.817.311đ.

[2.4.2] Đối với khoảng thời gian ông Đ nghỉ việc trong thời gian tạm đình chỉ công việc từ ngày 20/01/2020 đến ngày 18/4/2020, theo quy định tại Điều 129 BLLĐ năm 2012 thì trong thời gian tạm đình chỉ công việc, người lao động vẫn được hưởng 50% tiền lương. Do đó, cần buộc Công ty trả tiền lương cho ông Đ thời gian từ ngày 20/01/2020 đến 18/4/2020: 03 tháng x 29.800.000đ/tháng x 50% = 44.700.000đ – khấu trừ các khoản thuế thu nhập cá nhân, bảo hiểm người lao động phải đóng; còn lại là 22.670.000đ. Tổng cộng: bị đơn phải trả cho nguyên đơn tiền lương tháng 01/2020 và tiền lương trong thời gian tạm ngừng việc: 115.487.311đ như án sơ thẩm xác định là đúng.

[2.5] Bị đơn có nghĩa vụ trả lại sổ bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn.

[3] Từ những nhận định trên nên đề nghị của đại diện Viện kiểm sát tại phiên tòa phúc thẩm và lời trình bày của Luật sư bảo vệ quyền lợi cho bị đơn công ty A là có căn cứ. Đối chiếu với nhận định trên nên lời trình bày của luật sư bảo vệ quyền lợi cho nguyên đơn là không có căn cứ. Cấp sơ thẩm đã đánh giá chứng cứ và quyết định chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn như quyết định bản án sơ thẩm đã tuyên là có căn cứ. Do đó, cần giữ nguyên bản án sơ thẩm.

[4] Về án phí:

[5.1] Dân sự sơ thẩm: Yêu cầu nguyên đơn chỉ được chấp nhận một phần, nhưng do là người lao động nên được miễn. Đối với bị đơn thì phải chịu trên số tiền trả cho nguyên đơn.

[5.2] Dân sự phúc thẩm: Nguyên đơn tuy không được chấp nhận yêu cầu kháng cáo nhưng không phải chịu do là người lao động thuộc trường hợp được miễn theo quy định.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- * Căn cứ: - Khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự;
 - Khoản 2 Điều 5, khoản 8 Điều 36, Điều 123, 124, khoản 1 Điều 126, khoản 3 Điều 128, 129, 201, 202 Bộ luật Lao động năm 2012 ;
 - Điều 357, khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự.
 - Khoản 9 Điều 4, khoản 3 Điều 13, Điều 83 Luật doanh nghiệp năm 2014.
 - Khoản 4, 5 Điều 27 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ về hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động.
 - Khoản 12 Điều 1 Nghị định 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 05/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ.
 - 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. Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn ông Nguyễn Văn Đ.
2. Giữ nguyên bản án sơ thẩm số 06/2022/LĐ-ST ngày 31 tháng 8 năm 2022 của Tòa án nhân dân quận C.

3. Về án phí phúc thẩm: Nguyên đơn không phải chịu. Không có thu.

Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 của 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 quy định tại các Điều 6, Điều 7, Điều 7a, 7b và Điều 9; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 của Luật Thi hành án dân sự.

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

Nơi nhận:

- Viện kiểm sát cùng cấp;
- TAND Q. C;
- Các đương sự;
- Chi Cục THADS Q.C;
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

(Đã ký)

Hà Thị Phương Thanh