

Bản án số: 13/2022/LĐ-PT

Ngày: 27-12-2022

V/v “Tranh chấp về xử lý kỷ luật
lao động theo hình thức sa thải”.

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH ĐỒNG NAI**

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Bá Nhu;

Các Thẩm phán: Bà Thái Thị Thanh Bình.

Bà Vũ Thị Thu.

- Thư ký phiên tòa: Ông Nguyễn Hữu Học - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh
Đồng Nai.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai tham gia phiên tòa:
Bà Nguyễn Ngọc Lan - Kiểm sát viên.

Ngày 27 tháng 12 năm 2022, tại trụ sở, Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai
xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số: 16/2022/TLPT-LĐ, ngày 24 tháng
11 năm 2022 về: “*Tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải*”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số: 18/2022/LĐ-ST, ngày 27 tháng 9 năm
2022 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 17/2022/QĐ-PT, ngày
05 tháng 12 năm 2022, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông Nguyễn Văn S, sinh năm 1986.

Địa chỉ: 4/2A, khu phố 2, phường T, thành phố B, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn: Ông Lê Anh T, sinh năm
1983.

Địa chỉ: 57/2 đường số 8, phường T, Thành phố T, Thành phố Hồ Chí
Minh. (Có mặt)

- *Bị đơn*: Công ty TNHH W

Địa chỉ: Số 2, đường 15A, khu công nghiệp B, phường A, thành phố B, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Nguyễn Ngọc V – Tổng giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Cao Thị Hà G, sinh năm 1978 và bà Nguyễn Thị Huyền T, sinh năm 1981.

Địa chỉ liên hệ: Số 2, đường 15A, khu công nghiệp B, phường A, thành phố B, tỉnh Đồng Nai. (Có mặt)

- *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan*: Bảo hiểm xã hội tỉnh Đ.

Địa chỉ: 219 Hà Huy G, P. Q, thành phố B, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Phạm Minh T – Giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Đinh Thị Phương H – Phó Chánh Văn phòng Bảo hiểm xã hội tỉnh Đ. (Vắng mặt)

- *Người kháng cáo*: Nguyên đơn ông Nguyễn Văn S.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

- *Theo nội dung đơn khởi kiện, lời khai trong quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án và tại phiên tòa, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn trình bày:*

Năm 2012, ông Nguyễn Văn S được Công ty TNHH R nhận vào làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn 06 tháng, với công việc làm là lái xe nâng. Sau khi hết hạn hợp đồng lao động 06 tháng, Công ty TNHH R ký tiếp với ông S hợp đồng lao động xác định thời hạn 01 năm, công việc làm là lái xe nâng. Thời gian sau này, Công ty ký Phụ lục hợp đồng lao động với ông S và ông S vẫn làm việc liên tục, thường xuyên, ổn định công việc trên. Đến tháng 01/2018, Công ty TNHH R chuyển ông S vào làm công việc là thủ kho. Đến tháng 10/2020, Công ty TNHH R được đổi tên thành Công ty TNHH W, ông S vẫn làm việc ở vị trí thủ kho. Từ 01/11/2020, Công ty chuyển ông S làm nhân viên hành chính sản xuất cho đến khi bị sa thải.

Trong quá trình làm việc, ông S luôn cố gắng để hoàn thành nhiệm vụ được giao, nhưng công ty cho rằng: “ông S nhận tiền bồi dưỡng của nhà cung cấp” nên đã tiến hành hợp xét kỷ luật đối với ông S vào ngày 18/6/2021, kết luận hình thức xử lý kỷ luật là sa thải. Ngày 21/6/2021, Công ty ban hành 02 Văn bản có liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông S, cụ thể: Quyết định số: 21-278.1/QĐKL về việc xử lý kỷ luật lao động theo hình

thức sa thải và Thông báo số: 21-278/TBCDHĐLĐ về việc chấm dứt hợp đồng lao động.

Quá trình hợp xét kỷ luật, ông S có tham dự buổi họp nhưng ông S không đồng ý với nội dung mà công ty quy lỗi vi phạm đối với ông S, bởi lý do sau:

+ Hành vi ông S nhận tiền bồi dưỡng của nhà cung cấp vài ba lần không phải là hành vi tham ô mà đến mức phải bị xử lý kỷ luật bằng hình thức sa thải;

+ Công ty cho rằng ông S có hành vi vi phạm là nhận tiền bồi dưỡng của nhà cung cấp và nếu có thì hành vi này không gây thiệt hại về tài sản cho công ty, công ty cũng không chứng minh được giá trị mà công ty bị thiệt hại về lợi ích và thiệt hại thực tế về tài sản là bao nhiêu, nên không thuộc 01 trong những hành vi bị sa thải, mà có thể xử lý kỷ luật ông S bằng hình thức khác phù hợp với quy định của pháp luật và nội quy công ty;

+ Về trình tự hợp xét kỷ luật lao động phải có sự tham gia của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở tức là Ban chấp hành Công đoàn Cơ sở (có bao nhiêu người thì phải tham gia đầy đủ), nhưng khi hợp xét kỷ luật ông S chỉ có 01 người là Chủ tịch công đoàn của Công ty tham gia là không đúng quy định.

Về mức lương cơ bản dùng để đóng BHXH trước khi ông S bị sa thải là: 9.728.620 đồng/tháng. Ngoài ra hàng tháng còn có các khoản phụ cấp: Phụ cấp thâm niên 1.000.000đồng; Đi lại: 380.000đồng; Nhà ở + khó khăn: 1.770.000đồng; Khuyến khích: 700.000 đồng; Thưởng tuân thủ: 400.000 đồng/tháng. Tổng lương và phụ cấp là: 13.708.000 đồng/tháng. Công ty đóng bảo hiểm xã hội cho ông S đến hết tháng 6/2021 và đã trả Sổ BHXH cho ông S.

Nhận thấy, Công ty sa thải ông S là không đúng quy định của pháp luật, xâm phạm đến quyền lợi của ông S đã được pháp luật quy định. Tại phiên tòa, người đại diện ủy quyền của ông S vẫn giữ nguyên các yêu cầu khởi kiện, yêu cầu Tòa án giải quyết, như sau:

1. Hủy bỏ Quyết định số: 21-278.1/QĐKL ngày 21/6/2021 của Công ty TNHH W, về việc xử lý kỷ luật lao động ông Nguyễn Văn S theo hình thức sa thải;

2. Nhận ông Nguyễn Văn S trở lại làm công việc cũ;

3. Trả tiền lương trong những ngày ông Nguyễn Văn S không được làm việc cho đến thời điểm nhận ông Nguyễn Văn S trở lại làm việc, tạm tính từ ngày 21/6/2021 đến ngày xét xử sơ thẩm 27/9/2022 là 15 tháng 6 ngày: $(13.708.000 \text{ đồng} \times 15 \text{ tháng}) + (13.708.000 \text{ đồng}/26 \times 6 \text{ ngày}) = 208.782.000 \text{ đồng}$;

4. Bồi thường 02 tháng tiền lương: $02 \text{ tháng} \times 13.708.000 \text{ đồng/tháng} = 27.416.000 \text{ đồng}$;

5. Truy đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày ông Nguyễn Văn S không được làm việc cho đến thời điểm nhận ông Nguyễn Văn S trở lại làm việc, tạm tính từ tháng 7/2021 đến tháng 9/2022 là 15 tháng: $15 \text{ tháng} \times 9.728.620 \text{ đồng/tháng} \times 21,5\% = 31.372.000 \text{ đồng}$.

Tổng cộng: 267.570.000 đồng (Hai trăm sáu mươi bảy triệu năm trăm bảy mươi ngàn đồng).

- *Quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án và tại phiên tòa người đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày:*

Ông Nguyễn Văn S bắt đầu làm việc tại Công ty TNHH A từ ngày 25/03/2010 với vị trí công việc là công nhân lái xe nâng, sau Công ty được đổi tên thành Công ty TNHH R (nay là Công ty TNHH W). Đến ngày 02/01/2018, ông S được chuyển sang làm vị trí Thủ Kho (theo Phụ lục hợp đồng số 278.1/18-PL ngày 02/01/2018). Ngày 02/01/2019, Công ty TNHH R ký HĐLĐ không xác định thời hạn với ông S, với công việc là thủ kho.

Sau khi được đổi tên thành Công ty TNHH W thì Công ty chỉ ký với ông S Phụ lục HĐLĐ để thoả thuận thay đổi nội dung của HĐLĐ theo từng năm (*cụ thể: Ngày 30/10/2020, ký phụ lục HĐLĐ thay đổi chức vụ mới của ông S là: Nhân viên hành chính sản xuất, làm việc tại bộ phận sản xuất, có hiệu lực kể từ ngày 01/11/2020; Ngày 28/02/2021, ký phụ lục HĐLĐ thay đổi mức lương cơ bản lên 8.844.200đ/tháng và hệ số trách nhiệm lên 10% mức lương cơ bản, tổng cộng là 9.728.620đ/tháng, có hiệu lực kể từ ngày 01/3/2021*).

+ Về hành vi vi phạm của ông S trong quá trình làm việc tại Công ty, dẫn đến Công ty phải tiến hành xử lý kỷ luật với hình thức sa thải như sau:

Do ông S nắm giữ vị trí công nhân lái xe nâng và sau này lên vị trí thủ kho của Công ty TNHH W nên ông S là người làm việc trực tiếp với nhà cung cấp để xuống hàng, lên hàng. Ông S đã lợi dụng chức danh, công việc của mình để những nhiều, tìm mọi cách để gây khó khăn cho nhà cung cấp buộc họ phải đưa tiền thì ông S mới điều người bốc dỡ hàng hóa (việc này diễn ra trong thời gian dài từ tháng 08/2011 đến tháng 01/2021 theo thư tố cáo của nhà cung cấp là Công ty TNHH SX TM V gửi cho Công ty).

Mặc dù, sau ngày 01/11/2020 ông S chuyển sang làm nhân viên hành chính sản xuất, không trực tiếp còn làm việc tại vị trí thủ kho như cũ nhưng hàng tháng ông S vẫn nhận tiền của nhà cung cấp (Công ty TNHH SX TM V) cho đến khi Công ty TNHH SX TM V có thư tố cáo vào ngày 01/6/2021 gửi cho Công

ty. Đính kèm thư tố cáo và bảng kê tổng số tiền chi bằng tiền mặt cho ông S là 87.360.000 đồng (Tám mươi bảy triệu ba trăm sáu mươi ngàn đồng) chi cho mỗi lần xuống hàng từ tháng 08/2011 đến tháng 01/2021.

+ Về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật sa thải đối với ông S như sau:

Sau khi nhận được thư tố cáo, Công ty đã yêu cầu ông S viết bản tường trình về việc vi phạm nói trên. Ngày 11/06/2021, Công ty nhận được bản tường trình của ông S, trong bản tường trình tự viết, ông S đã xác định là có nhận tiền của nhà cung cấp. Trong buổi làm việc giải trình với Công ty về nội dung thư tố cáo, ông S một lần nữa cũng thừa nhận về việc nhận tiền từ nhà cung cấp và tự tay viết nội dung nhận tiền vào biên bản làm việc.

Cùng ngày 11/06/2021, Công ty gửi thư mời họp xử lý kỷ luật đến các bên liên quan bao gồm: Ông Nguyễn Văn S – người lao động; ông Hoàng Thiện T – Chủ Tịch Công đoàn Cơ sở Công ty; ông Nguyễn Ngọc V - Đại diện Người sử dụng lao động; ông Trần Hoàng D - Trưởng Phòng Chuỗi cung ứng; Bà Ngô Thị Mỹ L – Giám sát Kho, đến tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật vào ngày 18/06/2021. Các bên nhận thư mời và xác nhận tham gia cuộc họp.

Cuộc họp xử lý kỷ luật ngày 18/06/2021 có đầy đủ các bên nêu trên tham gia. Trong cuộc họp, ông S đã xác nhận mình lấy tiền của nhà cung cấp như trong bản tường trình viết tay của ông và dùng số tiền để mua card điện thoại. Các bên tham gia cuộc họp đã phân tích hành vi lợi dụng chức vụ để nhận tiền của nhà cung cấp là vi phạm nghiêm trọng, ảnh hưởng đến uy tín và gây thiệt hại nghiêm trọng về lợi ích của Công ty. Hành vi nhận tiền của nhà cung cấp của ông S lặp đi lặp lại nhiều lần từ tháng 08/2011 đến tháng 01/2021 theo từng chuyến hàng cho đến khi bị nhà cung cấp tố cáo.

Căn cứ theo bản tường trình tự khai của ông S, chứng cứ vi phạm, kết luận của cuộc họp ông S đã vi phạm Nội quy lao động của Công ty được quy định tại khoản 8 Điều 47 như sau: *“Lạm dụng chức vụ để cho hay nhận đút lót bất cứ dù là tiền hay quà tặng, hay tiền trà nước hay bất cứ hình thức nào khác gây thiệt hại nghiêm trọng tới lợi ích, uy tín, tài sản của Công ty”* nên xử lý với hình thức sa thải theo Điều 125 Bộ Luật Lao Động 2019. Vì vậy, ngày 21/06/2021 Công ty đã ban hành quyết định xử lý kỷ luật Số: 21- 278.1/QĐKL xử lý ông S với hình thức kỷ luật: Sa thải.

Việc Công ty áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải đối với ông S căn cứ theo hành vi vi phạm, theo Nội quy công ty, theo đúng trình tự xử lý kỷ luật lao động Điều 122 của Bộ Luật lao động, về nguyên tắc, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động và Điều 70 của nghị định 145/2020/NĐ-CP về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động. Do đó, những ý kiến trình bày của người đại diện theo ủy

quyền của nguyên đơn nói trên là không có căn cứ. Nên Công ty TNHH W không chấp nhận bất kỳ yêu cầu khởi kiện nào của nguyên đơn.

- *Quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án, người đại diện theo ủy quyền của người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Bảo hiểm xã hội tỉnh Đ trình bày:*

Ông Nguyễn Văn S, sinh ngày 11/12/1986, mã số BHXH 4706080727, có quá trình tham gia đóng BHXH, BHYT, BHTN, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp (BHTNLD-BNN) tại Công ty TNHH W (tên cũ: Công ty TNHH A, Công ty TNHH R) từ tháng 04/2010 đến tháng 06/2021.

Ông S đã hưởng BHXH một lần đối với thời gian đóng BHXH và hưởng trợ cấp thất nghiệp đối với thời gian đóng BHTN, hiện còn bảo lưu 01 năm 03 tháng đóng BHTN (*Kèm theo Quyết định hưởng BHXH một lần của ông S, trong đó có Bản quá trình đóng BHXH thể hiện thời gian và mức tiền lương làm căn cứ BHXH của ông S, và Bản ghi quá trình đóng BHXH, BHTN thể hiện quá trình đóng BHTN còn bảo lưu của ông S tại Công ty TNHH W*).

Trong trường hợp nêu Tòa án tuyên Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty TNHH W đối với ông Nguyễn Văn S là trái quy định của pháp luật, Hợp đồng lao động của ông S với Công ty còn hiệu lực, Công ty phải trả tiền lương cho ông S trong những ngày không làm việc do lỗi của Công ty, thì Công ty TNHH W phải truy đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLD-BNN cho ông S theo định của pháp luật.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số: 18/2022/LĐ-ST, ngày 27 tháng 9 năm 2022, Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai áp dụng: Điều 117, Điều 122, Điều 123, khoản 4 Điều 124; khoản 2 Điều 125 của Bộ luật Lao động năm 2019; Nghị định 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động và quan hệ lao động; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội quy định về mức thu, miễn, giảm, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Văn S đối với bị đơn Công ty TNHH W về việc “*Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải*”.

2. Về án phí: Ông Nguyễn Văn S thuộc trường hợp được miễn án phí theo quy định.

Ngoài ra, bản án còn tuyên về quyền kháng cáo của các đương sự.

Ngày 06/10/2022, nguyên đơn ông Nguyễn Văn S kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm, chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa, đại diện Viện kiểm sát phát biểu ý kiến về việc tuân theo pháp luật ở giai đoạn phúc thẩm đã thực hiện đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về nội dung kháng cáo: Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Văn S là có căn cứ pháp luật, yêu cầu kháng cáo của ông Nguyễn Văn S là không có cơ sở. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của ông Nguyễn Văn S, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về quan hệ pháp luật và tư cách đương sự: Cấp sơ thẩm xác định đúng và đầy đủ.

[2] Về yêu cầu kháng cáo:

[2.1] Ông Nguyễn Văn S làm việc tại Công ty TNHH W (tên cũ: Công ty TNHH A, Công ty TNHH R) từ tháng 04/2010 đến tháng 06/2021. Công việc của ông S tại Công ty ban đầu là công nhân lái xe nâng. Đến ngày 02/01/2018, ông S được chuyển sang làm vị trí Thủ kho (theo Phụ lục hợp đồng số 278.1/18-PL ngày 02/01/2018). Ngày 02/01/2019, Công ty TNHH R ký HĐLĐ không xác định thời hạn với ông S, với công việc là thủ kho. Sau khi được đổi tên thành Công ty TNHH W thì Công ty ký Phụ lục HĐLĐ với ông S để thỏa thuận thay đổi nội dung của HĐLĐ, cụ thể: Ngày 30/10/2020, ký phụ lục HĐLĐ thay đổi chức vụ mới của ông S là nhân viên hành chính sản xuất, làm việc tại bộ phận sản xuất, có hiệu lực kể từ ngày 01/11/2020; Ngày 28/02/2021, ký phụ lục HĐLĐ thay đổi mức lương cơ bản lên 8.844.200đ/tháng và hệ số trách nhiệm lên 10% mức lương cơ bản, tổng cộng là 9.728.620đ/tháng, có hiệu lực kể từ ngày 01/3/2021.

Quá trình thực hiện hợp đồng lao động, đến tháng 06/2021, Công ty TNHH W nhận được thư tố cáo đề ngày 01/6/2021 của Công ty TNHH SX TM V (nhà cung cấp) gửi cho công ty, nội dung thư tố cáo của Công ty V trình bày về sự bức xúc vì hành vi những nhiễu gây khó khăn trong mỗi lần xuống hàng thì nhân viên bên nhà cung cấp phải chi cho ông S là 840.000 đồng để được xuống hàng nhanh chóng, sự việc này được lặp đi lặp lại nhiều lần gây thiệt hại tăng chi phí cho Công ty V, đính kèm thư tố cáo là bảng kê chi bằng tiền mặt cho ông S tổng số tiền là 87.360.000 đồng chi cho mỗi lần xuống hàng từ tháng 08/2011 đến tháng 01/2021.

Sau khi Công ty TNHH W tổ chức họp xử lý đối với hành vi của ông S theo nội dung thư tố cáo nói trên, ngày 21/06/2021, Công ty đã ban hành quyết định xử lý kỷ luật số: 21- 278.1/QĐKL xử lý ông S với hình thức kỷ luật sa thải.

[2.2] Về hành vi vi phạm: Đối với thư tố cáo của Công ty V tố cáo về hành vi của ông S về nội dung nói trên, quá trình giải quyết vụ án, Công ty TNHH SX TM V đã có văn bản gửi cho Tòa án xác định thư tố cáo và bảng kê chi phí cho mỗi lần xuống hàng phải chi tiền cho ông S gửi kèm theo thư tố cáo là đúng do Công ty V soạn thảo và gửi cho Công ty TNHH W để tố cáo hành vi của ông S. Theo bảng kê của Công ty V kèm theo đơn thư tố cáo thì lần cuối cùng bên Công ty V phải chi tiền cho ông S là đến tháng 01/2021 (ngày 19/01/2021 và ngày 28/01/2021, mỗi lần 840.000đ). Hành vi nhận tiền của nhà cung cấp, ông S đã thừa nhận trong nội dung bản tường trình ngày 11/06/2021 của ông S và nội dung ghi ý kiến của ông S (do ông S tự viết) trong biên bản sự việc ngày 11/6/2021 tại Công ty TNHH W. Quá trình tham gia tố tụng tại và tại phiên tòa, người đại diện theo ủy quyền của ông S cũng xác nhận ông S có nhận tiền của nhà cung cấp là đúng.

Hành vi nói trên của ông S đã vi phạm Nội quy lao động của Công ty TNHH W. Ngày 18/06/2021, Công ty TNHH W tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động đối với ông S là phù hợp với quy định tại Điều 117 và trong thời hiệu xử lý theo quy định tại khoản 1 Điều 123 Bộ luật lao động năm 2019.

[2.3] Về thủ tục họp xét kỷ luật: Trước khi tiến hành họp xét xử lý, ngày 11/6/2021, Công ty TNHH W đã thông báo về nội dung, thời gian, địa điểm họp xét xử lý kỷ luật lao động cho ông S và các thành phần tham dự họp, trong đó có tổ chức đại diện người lao động của công ty là đại diện Công đoàn cơ sở và Ban chấp hành công đoàn cơ sở công ty đã họp, thống nhất cử ông Hoàng Thiện T - Chủ tịch công đoàn tham dự họp xử lý kỷ luật (theo biên bản họp ngày 15/6/2021). Theo biên bản họp về việc xử lý vi phạm kỷ luật lao động ngày 18/6/2021, ông S có mặt tham gia và các thành phần khác tham gia gồm có: Tổng giám đốc - Đại diện người sử dụng lao động; Chủ tịch công đoàn – Đại diện BCH công đoàn của công ty; ngoài ra còn có đại diện các bộ phận liên quan của công ty tham gia như: Đại diện Phòng nhân sự, Phòng sản xuất, Phòng chuỗi cung ứng, Giám sát kho và Thư ký cuộc họp. Như vậy, về trình tự, thủ tục và thành phần tham dự họp xét kỷ luật lao động đối với ông S như trên là đúng theo quy định tại Điều 122 Bộ luật lao động năm 2019 và Điều 70 của nghị định 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động và quan hệ lao động.

Theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 122 Bộ luật lao động năm 2019 quy định về nguyên tắc, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động, như sau: “ b)

Phải có sự tham gia của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động đang bị xử lý kỷ luật là thành viên". Vì vậy, người đại diện nguyên đơn cho rằng việc họp xét xử lý kỷ luật lao động phải có tất cả các thành viên của Ban chấp hành công đoàn của công ty tham gia là không có căn cứ.

[2.4] Về hình thức xử lý kỷ luật đối với ông S: Tại khoản 8 Điều 47 (Sa thải) Nội quy lao động năm 2021 của Công ty TNHH W quy định: "*8. Lạm dụng chức vụ để cho hay nhận đút lót bất cứ dù là tiền hay quà tặng, hay tiền trà nước hay bất cứ hình thức nào khác gây thiệt hại nghiêm trọng tới lợi ích, uy tín, tài sản của Công ty*".

Tại Điều 48 Nội quy lao động năm 2021 (tương ứng Điều 41 Nội quy lao động năm 2018) của Công ty TNHH W quy định về hình thức xử lý kỷ luật được áp dụng tùy theo mức độ vi phạm, trong đó hình thức sa thải được áp dụng trong trường hợp *gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản* (ký hiệu dấu *) và nội dung này đã được định nghĩa trong Nội quy lao động, cụ thể:

(*) Hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của công ty được định nghĩa như sau: "*...- Thiệt hại nghiêm trọng và đặc biệt nghiêm trọng về lợi ích là việc gây ảnh hưởng xấu đến thương hiệu, uy tín Công ty; làm Công ty mất khách hàng tiềm năng; Công ty bị ngưng trệ sản xuất*".

Tại khoản 2 Điều 125 Bộ luật lao động năm 2019, quy định hình thức xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải được áp dụng như sau: "*2. Người 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...*".

Với hành vi nhận tiền của nhà cung cấp (Công ty V) mà ông S cho rằng là khoản tiền của nhà cung cấp bồi dưỡng, ông dùng để mua card điện thoại theo ông S thừa nhận như trên là đã vi phạm Nội quy lao động của Công ty đã được đăng ký tại Cơ quan quản lý lao động và Nội quy lao động này ông S đã được biết và quy định trong nội quy của công ty cũng phù hợp với quy định tại khoản 2 Điều 125 Bộ luật lao động năm 2019.

Như vậy, với hành vi vi phạm của ông S nói trên, Công ty TNHH W tiến hành xử lý kỷ luật và áp dụng hình thức sa thải là phù hợp.

[2.5] Về nội dung viện dẫn lý do kỷ luật ghi trong Quyết định về việc xử lý kỷ luật số: 21- 278.1/QĐKL ngày 21/6/2022, Công ty cũng đã trích dẫn đầy đủ nội dung quy định trong Nội quy lao động của Công ty mà ông S vi phạm. Tuy nhiên, đối với phần trích dẫn điều luật trong Quyết định ghi theo khoản 1 Điều 125 Bộ luật lao động năm 2019 là có sự nhầm lẫn và tại phiên tòa người đại diện theo ủy quyền của bị đơn cũng thừa nhận việc trích dẫn này là thiếu sót

và xin được đính chính xác định hành vi vi phạm của ông S tương ứng với khoản 2 Điều 125 Bộ luật lao động năm 2019. Mặc dù phần nội dung trích dẫn điều luật ghi trong quyết định xử lý kỷ luật lao động là chưa chính xác (thay vì ghi theo khoản 2 Điều 125 Bộ luật lao động năm 2019), nhưng sự nhầm lẫn này không làm thay đổi bản chất về mặt nội dung, hành vi vi phạm của ông S và quá trình xử lý kỷ luật của Công ty đối với ông S.

[2.6] Như vậy, việc Công ty TNHH W xử lý kỷ luật sa thải ông Nguyễn Văn S là đúng quy định của pháp luật. Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Văn S là có căn cứ. Vì vậy, không có cơ sở để chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông Nguyễn Văn S, cần giữ nguyên bản án sơ thẩm.

[3] Về án phí phúc thẩm: Ông Nguyễn Văn S được miễn án phí dân sự phúc thẩm.

[4] Ý kiến và đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai về đường lối giải quyết vụ án phù hợp với các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ, nhận định của Hội đồng xét xử và quy định của pháp luật nên được chấp nhận.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 308 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015; Điều 117, Điều 122, Điều 123, khoản 4 Điều 124; khoản 2 Điều 125 của Bộ luật Lao động năm 2019; Nghị định 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động và quan hệ lao động; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội quy định về mức thu, miễn, giảm, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án.

Tuyên xử: Giữ nguyên bản án sơ thẩm.

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Văn S đối với bị đơn Công ty TNHH W về việc “*Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải*”.

2. Về án phí: Ông Nguyễn Văn S được miễn án phí dân sự sơ thẩm và án phí dân sự phúc thẩm.

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

Nơi nhận:

- Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai;
- Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa;
- Chi cục thi hành án dân sự thành phố Biên Hòa;
- Các đương sự;
- Lưu.

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

Nguyễn Bá Nhu