

Bản án số: 515/2021/LĐ-PT  
Ngày: 28/5/2021  
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 HỒ CHÍ MINH**

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

*Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa:* Ông Đỗ Giang

*Các Thẩm phán:* Ông Nguyễn Tiến Dũng

Ông Nguyễn Ngọc Tài

**- Thư ký phiên tòa:** Bà Phan Tâm Thảo - Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

**- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa:** Ông Trần Hồng Long - Kiểm sát viên.

Vào các ngày 24 và 28 tháng 5 năm 2021 tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 14/2021/TLPT-LĐ ngày 23 tháng 3 năm 2021 về việc: “Tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 02/2021/LĐ-ST ngày 26 tháng 01 năm 2021 của Tòa án nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo và kháng nghị.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 1769/2021/QĐPT-LĐ ngày 23/04/2021 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 5087/2021/QĐPT-LĐ ngày 11/5/2021 giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Ông **Lưu Văn T**, sinh năm 1964. Trú tại: đường P, Phường Q, Quận S, Thành phố Hồ Chí Minh. Địa chỉ liên hệ: xã O, huyện D, tỉnh A (có mặt).

- *Bị đơn:* **Công ty Cổ phần L**. Trụ sở: đường K, Phường R, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật của Công ty: Ông **Lê Hồng C**, chức vụ Tổng giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền của Công ty: Ông **Trần Quốc B**, sinh năm 1977. Địa chỉ: đường H, Phường U, Quận S, Thành phố Hồ Chí Minh (Theo giấy ủy quyền ngày 10/05/2021) (có mặt)

- *Người kháng cáo:* Ông **Lưu Văn T** là nguyên đơn và **Công ty L** là bị đơn.

- *Người kháng nghị*: Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh.

### **NỘI DUNG VỤ ÁN:**

Trong đơn khởi kiện ngày 07/6/2019 gửi đến Tòa và trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn - ông Lưu Văn T trình bày:

Năm 1994, ông bắt đầu vào làm việc tại Công ty CP L theo hợp đồng xác định thời hạn. Ngày 01/01/2005, ông được Công ty CP L (gọi tắt là Công ty L), ký hợp đồng lao động tuyển dụng vào làm việc, loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Chức danh chuyên môn: Thủ kho.

Ngày 20/6/2018, ông nhận được Quyết định số 107/2018/QĐKL-CT ngày 20/6/2018 của Tổng Giám đốc Công ty L về việc sa thải ông Lưu Văn T là ông. Lý do mà Công ty L sa thải ông là: "Căn cứ Biên bản họp xử lý vi phạm kỷ luật lao động ngày 20/06/2018, Công ty Cổ phần L kết luận: ông Lưu Văn T đã bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng bậc lương không quá 6 tháng theo Quyết định số 07/2018/QĐKL-CT ngày 28/05/2018. Ông Lưu Văn T lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật, vi phạm điểm c, khoản 3, Điều 26 Nội quy lao động" nên Công ty L áp dụng hình thức kỷ luật sa thải đối với ông.

Trước đó, ngày 28/5/2018 Công ty L đã ban hành Quyết định số 07/2018/QĐKL-CT áp dụng hình thức kỷ luật kéo dài thời hạn nâng bậc lương không quá 6 tháng với lý do ông có hành vi vi phạm: Điều 8, Điều 9, Điều 10, Điều 13 của Nội quy lao động Công ty.

Ngày 16/6/2018, ông làm đơn khiếu nại Quyết định số 07/2018/QĐKL-CT. Công ty L đã giải quyết khiếu nại của ông bằng Quyết định số 09/2018/QĐ-CTY không đề ngày tháng 6 năm 2018, theo đó, Công ty trích Điều 10 của Nội quy lao động Công ty "Trong giờ làm việc không đi lại những nơi, khu vực mà không có phận sự hay không có liên quan nếu không do yêu cầu của công việc hay không được sự chấp thuận của cấp trên trực tiếp..." Công ty xử lý ông với hình thức kỷ luật: Kéo dài thời hạn nâng bậc lương không quá sáu tháng, theo quy định tại khoản 2 Điều 26 Nội quy lao động Công ty.

Theo quy định tại điểm c khoản 3 Điều 26 Nội quy lao động, Công ty có quy định: "Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng bậc lương mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật ..." thì Công ty áp dụng hình thức sa thải.

Việc Công ty L ban hành Quyết định xử lý kỷ luật lao động sa thải ông là trái với quy định của pháp luật lao động hiện hành, lý do cụ thể:

Căn cứ Khoản 1 Điều 123 Bộ luật lao động hiện hành thì: Thành phần tham gia xử lý kỷ luật lao động phải bao gồm: Người sử dụng lao động; Người lao động có hành vi vi phạm Phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở Trình tự tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động: Người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động; Người lao động có quyền bào chữa, việc xử lý kỷ luật lao động phải được lập thành biên bản. Khi một người lao động đồng

thời có nhiều hành vi vi phạm kỷ luật lao động thì chỉ áp dụng hình thức kỷ luật cao nhất tương ứng với hành vi vi phạm nặng nhất.

Về thành phần tham dự họp theo quy định của pháp luật, thực tế: trong buổi họp xử lý kỷ luật tôi vào ngày 20/6/2018, ông khẳng định thành phần tham dự không có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể người lao động tại cơ sở. Thành phần xử lý kỷ luật không đúng quy định của pháp luật.

Về trình tự họp xử lý kỷ luật lao động: Người lao động đã không chứng minh được lỗi của ông bởi thực tế ông không có hành vi vi phạm nên không thể xác định được lỗi. Mọi ý kiến của ông tự bào chữa cho mình tại buổi họp không được ghi nhận vào biên bản họp. Biên bản họp xử lý kỷ luật lao động sau khi lập ông không được cung cấp 1 bản để lưu giữ. Đối với hành vi dẫn đến sa thải ông: Công ty L không xác định được ông mắc lỗi nào tái phạm so với Quyết định 07/2018/QĐKL-CT đề tiến đến sa thải ông theo quy định của Luật lao động.

Như vậy, khi xử lý kỷ luật lao động đối với ông, Công ty L không tuân thủ theo thủ tục pháp luật đã quy định như nội dung đã trình bày ở trên. Việc không tuân thủ luật định, ông khẳng định Quyết định sa thải số 107/2018/QĐKL-CT đối với ông là trái pháp luật. Ông yêu cầu Tòa án giải quyết cho ông các buộc Công ty L phải:

1. Nhận ông trở lại làm việc;
2. Trả tiền lương trong những ngày ông không được làm việc tạm tính từ ngày 21/6/2018 đến tháng 6/2019, tương đương 12 tháng 10 ngày với số tiền là 73.965.446 đồng.
3. Trả tiền BHXH, BHYT trong những ngày ông không được làm việc tạm tính từ tháng 7/2018 đến tháng 6/2019 với số tiền là  $21.5\% \times 4.472.000 \times 12 \text{ tháng} = 11.537.760$  đồng.
4. Trả cho ông 6 tháng tiền lương, số tiền  $5.526.154 \text{ đồng} \times 6 = 33.156.924$  đồng để ông đi tìm công việc mới.
5. Trả các khoản tiền thưởng, lễ, Tết theo quy định của Công ty trong thời gian ông không làm việc gồm: Lễ kỷ niệm thành lập Công ty 15/8/2018: 100.000 đồng; Lễ Quốc khánh 240.000 đồng, Lễ 30/4: 240.000 đồng; Tết Dương lịch: 240.000 đồng; Tết Nguyên đán 2019:  $5.526.154 \text{ đồng} \times 1.7 = 9.394.461$  đồng; Tiền thâm niên:  $50.000 \text{ đồng/năm} \times 24 = 1.200.000$  đồng; Tiền phép năm (8 ngày năm 2018 và 16 ngày 2019):  $24 \text{ ngày} \times 162.077 \text{ đồng} = 3.889.848$  đồng.

Tổng cộng: 133.964.439 đồng.

6. Bồi thường tổn thất danh dự, tinh thần, sức khỏe cho ông bằng cách công khai xin lỗi ông trước toàn bộ nhân viên Công ty, có sự chứng kiến của Công đoàn Tổng công ty và thành phần như những lần họp xử lý kỷ luật ông trái pháp luật.

Tuy nhiên, ngày 28 tháng 8 năm 2019 ông rút một phần yêu cầu khởi kiện về việc yêu cầu Công ty “Bồi thường tổn thất danh dự, tinh thần, sức khỏe cho ông bằng cách công khai xin lỗi ông trước toàn bộ nhân viên Công ty, có sự chứng kiến của Công đoàn Tổng công ty và thành phần như những lần họp xử lý kỷ luật

ông trái pháp luật” và bổ sung yêu cầu hủy Quyết định số 107/2018/QĐKL-CT ngày 20/6/2018 và thông báo trước toàn thể nhân viên Công ty L khi Tòa án xét xử Quyết định số 107/2018/QĐKL-CT ngày 20/6/2018 là trái quy định.

Bị đơn – Công ty Cổ phần Giày da và May mặc xuất khẩu trình bày: Công ty L không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn và đề nghị Tòa án bác đơn khởi kiện của ông T với lý do sau:

Thứ nhất, ông Lưu Văn T đã nghỉ việc không xin phép. Ngày 19/04/2018, ông Lưu Văn T có bấm vân tay để chấm công lao động. Tuy nhiên, thực tế ông Lưu Văn T không làm việc tại công ty mà đã tham gia đại hội cổ đông bất thường 2018 công ty L tại số đường V, Phường B, quận N, TP.HCM (Bản ký nhận tham gia đại hội kèm theo). Vi phạm Điều 8 Nội quy lao động, cụ thể: “Vì những lý do, hoàn cảnh riêng cần phải nghỉ ngoài những ngày theo quy định thì người lao động đều phải làm đơn xin phép và chỉ được nghỉ khi có sự đồng ý của hoặc Tổng giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Trưởng - Phó trưởng phòng ban Công ty, Giám đốc, Phó giám đốc các đơn vị trực thuộc và chỉ nghỉ việc riêng sau khi đã nghỉ hết phép năm. Chấp hành đúng các quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi”. Về hình thức kỷ luật, khiển trách miệng theo quy định tại điểm a Khoản 1 Điều 26 Nội quy lao động.

Thứ hai, ông T không nhận thông báo, không chấp hành sự phân công tổ chức, điều hành của công ty. Ngày 26/03/2018, ông Lê Hồng C - Quyền Giám đốc Khối sản xuất Công ty có Giấy đề xuất về việc xin nhận chuyển giao toàn bộ kho công ty về Khối sản xuất quản lý để tiện cho hoạt động sản xuất kinh doanh. Ngày 18/04/2018, Tổng giám đốc công ty và các phòng ban tổ chức cuộc họp và cùng thống nhất chuyển giao toàn bộ kho hàng hóa Công ty tập trung từ phòng tổ chức hành chính (TCHC) về khối sản xuất quản lý đồng thời chuyển nhân sự kho về khối sản xuất.

Ngày 23/04/2018, Công ty ban hành Quyết định số 03/2018/QĐ-CT về việc chuyển giao toàn bộ kho hàng hóa Công ty về Khối sản xuất quản lý và Quyết định số 04-2018/QĐ-CT về việc điều động CBCNV công ty. Tuy nhiên, ông Lưu Văn T không nhận Quyết định số 04-2018/QĐ-CT, mặc dù đã được giải thích việc chuyển đổi này chỉ là việc thay đổi bộ phận quản lý kho từ phòng TCHC sang cho Khối sản xuất quản lý bao gồm cả kho và nhân sự của kho (Thể hiện tại Biên bản ngày 23/04/2018 và Biên bản ngày 26/04/2018).

Ngày 02/05/2018, Phòng TCHC có thông báo sắp xếp chỗ làm việc cho ông T nhưng ông không nhận thông báo, không chấp hành sự phân công tổ chức, điều hành của công ty (Thông báo và biên bản kèm theo).

Ông T đã vi phạm Điều 9 Nội quy lao động, cụ thể: "Tất cả Người lao động trong giờ làm việc phải tập trung làm việc, hoàn thành nhiệm vụ hiệu suất cao với công việc được phân công. Chấp hành mệnh lệnh điều động công tác, điều hành sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động...."

Về hình thức xử lý kỷ luật: Kỷ luật khiển trách miệng, Theo Điểm a, Khoản 1, Điều 26 Nội quy lao động.

Thứ ba, ông T có hành vi tố cáo sai sự thật làm ảnh hưởng đến uy tín của Công ty. Ngày 02/05/2018, Ủy ban kiểm tra - Liên đoàn lao động TP.HCM có phiếu chuyển số 27/PC-UBKT gửi Ban Thường vụ Công đoàn Công ty Đầu tư Tài chính Nhà nước Thành phố về việc Ủy ban kiểm tra - Liên đoàn lao động TP.HCM có nhận được đơn kêu cứu của ông Lưu Văn T. Nội dung đơn: "V/v công ty có hành vi trù dập người lao động". Ủy ban kiểm tra - Liên đoàn lao động TP.HCM yêu cầu Ban Thường vụ Công đoàn Công ty Đầu tư Tài chính Nhà nước Thành phố xem xét giải quyết khiếu nại, tố cáo.

Ngày 08/05/2018, đại diện Ban chấp hành Công đoàn cơ sở, chủ nhiệm Ủy ban Kiểm tra Công đoàn công ty Đầu tư tài chính Nhà nước thành phố Hồ Chí Minh đến Công ty Cổ phần L họp để nắm bắt tình hình về nội dung đơn khiếu nại của ông Lưu Văn T. Trong buổi họp đã xác định Công ty L không vi phạm quy định pháp luật, không có việc trả thù, trù dập như đơn kêu cứu của ông T. Việc điều chuyển ông Lưu Văn T là điều chuyển về mặt quản lý, ông Lưu Văn T vẫn là thủ kho (*Biên bản họp kèm theo*).

Như vậy, ông Lưu Văn T vi phạm Điều 13 Nội quy lao động, cụ thể: "...Bản thân, hoặc kích động, cưỡng ép, dụ dỗ, mua chuộc người khác khiếu nại tố cáo sai sự thật. Lợi dụng việc khiếu tố, khiếu nại để xuyên tạc, vu khống, gây rối trật tự, làm ảnh hưởng, gây thiệt hại cho cá nhân người khác trong công ty về uy tín, về công việc, việc làm, tiền lương hoặc gây thiệt hại tài sản, lợi ích của công ty. Truyền bá tin đồn thất thiệt làm ảnh hưởng đến sản xuất công ty, gây thiệt hại về tài sản và lợi ích của công ty".

Về hình thức xử lý kỷ luật: Kỷ luật khiển trách miệng, Theo Điểm a, Khoản 1, Điều 26 Nội quy lao động.

Thứ tư, ông Lưu Văn T tự ý đi lại những nơi làm việc, khu vực mà ông T không có phận sự khi không có sự chấp thuận của cấp trên (Khu vực 19 Trường Sơn).

Ngày 11/05/2018, Công ty ban hành Quyết định số 06-2018/QĐ-CT về việc thành lập Tổ kiểm kê, trong đó có thành viên là ông Lưu Văn T - Nhân viên thủ kho. Lúc 15 giờ ngày 17/05/2018, Tổng giám đốc lệnh cho Tổ bảo vệ liên lạc ông Lưu Văn T để yêu cầu ông thực hiện công tác kiểm kê kho tại vị trí kho Lega 3 cùng với Tổ kiểm kê. Đến 16 giờ 15 phút, Tổ kiểm kê, Tổng giám đốc vẫn không liên lạc được với ông T. Tổ bảo vệ tổ chức tìm kiếm ông nhưng không tìm được. Đến lúc 16 giờ 30 phút ngày 17/05/2018, Tổ bảo vệ phát hiện ông Lưu Văn T ở vị trí sân thượng tòa nhà 19 Trường Sơn và thông báo nội dung để ông T gặp Tổng giám đốc (*Biên bản ghi nhận sự việc lúc 16 giờ 15 phút ngày 17/05/2018 và Biên bản ghi nhận lúc 16 giờ 45 phút ngày 17/05/2018*).

Như vậy, ông Lưu Văn T đã vi phạm Điều 10 Nội quy lao động công ty, cụ thể: "...Trong giờ làm việc không đi lại những nơi, khu vực mà không có phận sự hay không có liên quan nếu không do yêu cầu của công việc hay không được sự chấp thuận của cấp trên trực tiếp...".

Về hình thức xử lý kỷ luật: Kéo dài thời hạn nâng bậc lương không quá sáu tháng, theo quy định tại Khoản 2 Điều 26 Nội quy lao động.

Từ những vi phạm trên của ông T, Công ty đã tiến hành các thủ tục kỷ luật bằng hình thức kéo dài thời hạn nâng bậc lương, cụ thể:

Ngày 10/05/2018, Công ty đã ban hành Thông báo lần thứ 01 (về buổi họp xem xét kỷ luật lao động) số 73/2018/TB gửi ông Lưu Văn T và Thông báo mời họp lần 01 (về buổi họp xem xét kỷ luật lao động) số 74/2018/TB gửi Tổng giám đốc, Ban chấp hành Công đoàn Cơ sở Công ty cổ phần Dệt may Gia Định, đại diện Ban chấp hành Công đoàn Công ty Cổ phần L...

Đến ngày 17/05/2018, công ty tổ chức cuộc họp theo thư mời trên, tuy nhiên ông Lưu Văn T không có mặt nên không tiến hành được cuộc họp vì không đủ thành phần theo quy định pháp luật (Biên bản ngày 17/05/2018 kèm theo).

Ngày 18/05/2018, Công ty đã ban hành Thông báo lần thứ 02 (về buổi họp xem xét kỷ luật lao động) số 78/2018/TB gửi ông Lưu Văn T và Thông báo mời họp lần 02 (về buổi họp xem xét kỷ luật lao động) số 79/2018/TB gửi Tổng giám đốc, Ban chấp hành Công đoàn Cơ sở Công ty cổ phần Dệt may Gia Định, đại diện Ban chấp hành Công đoàn Công ty Cổ phần L...

Đến ngày 25/05/2018, Công ty tổ chức buổi họp xử lý vi phạm kỷ luật lao động theo thư mời nêu trên. Thành phần tham gia phiên họp đầy đủ theo thư mời.

Tại cuộc họp, người sử dụng lao động đã chứng minh lỗi của người lao động, người lao động trình bày ý kiến và phát biểu ý kiến của đại diện ban chấp hành công đoàn cơ sở (Biên bản kèm theo).

Căn cứ các hành vi vi phạm của ông Lưu Văn T được nêu trên, ngày 28/05/2018 Công ty đã ban hành Quyết định số 07/2018/QĐKL-CT về việc thi hành kỷ luật lao động cán bộ công nhân viên công ty đối với ông Lưu Văn T với hình thức kéo dài thời hạn nâng bậc lương không quá 6 (sáu) tháng. Công ty tiến hành giao Quyết định này cho ông T nhưng ông không nhận (Biên bản ngày 28/05/2018).

Sau khi bị kỷ luật với hình thức kéo dài thời hạn nâng bậc lương không quá 6 (sáu) tháng ông T không sửa đổi mà tiếp tục cố tình vi phạm nội quy công ty, cụ thể: Ông Lưu Văn T không chấp hành sự chỉ đạo phân công tổ chức điều hành sản xuất của công ty, vi phạm Điều 9 Nội quy lao động, lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật.

Ngày 13/06/2018, Công ty đã ban hành Thông báo lần thứ 01 (về buổi họp xem xét kỷ luật lao động) số 100/2018/TB gửi ông Lưu Văn T và Thông báo mời họp lần 01 (về buổi họp xem xét kỷ luật lao động) số 101/2018/TB gửi Tổng giám đốc, Ban chấp hành Công đoàn Cơ sở Công ty cổ phần Dệt may Gia Định, đại diện Ban chấp hành Công đoàn Công ty Cổ phần L, đại diện Tổ Công đoàn Phòng TCHCQT...

Đến ngày 20/06/2018, công ty tổ chức cuộc họp xử lý vi phạm kỷ luật lao động theo thư mời trên. Tại cuộc họp, người sử dụng lao động đã chứng minh lỗi

của người lao động, hình thức xử lý kỷ luật áp dụng, người lao động trình bày ý kiến và phát biểu ý kiến của đại diện ban chấp hành công đoàn cơ sở (Biên bản họp ngày 20/06/2018).

Xét thấy, ông Lưu Văn T đã bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng bậc lương không quá 6 (sáu) tháng theo Quyết định số 07/2018/QĐKL-CT ngày 28/05/2018 về việc thi hành kỷ luật cán bộ công nhân viên công ty do các hành vi vi phạm Điều 8, Điều 9, Điều 10, Điều 13 Nội quy lao động công ty.

Sau khi Công ty ban hành Quyết định xử lý kỷ luật nêu trên, ông Lưu Văn T tiếp tục vi phạm Điều 9 Nội quy lao động về việc không chấp hành sự chỉ đạo phân công tổ chức điều hành sản xuất kinh doanh của công ty, lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật. Căn cứ Điểm c Khoản 3 Điều 26 Nội quy lao động, Công ty đã ban hành Quyết định số 107/2018/QĐKL-CT xử lý kỷ luật lao động đối với ông Lưu Văn T với hình thức là sa thải. Công ty tiến hành giao Quyết định này cho ông T. Ông Lưu Văn T nhận Quyết định này nhưng không ký nhận vào sổ bàn giao (Bản photo sổ bàn giao).

Tại phiên tòa:

Nguyên đơn ông Lưu Văn T nộp bổ sung Quyết định số 7900HT03352/QĐ-BHXX ngày 09/05/2019 về việc hưởng chế độ hưu trí hàng tháng từ ngày 01/6/2019 và Bản quá trình đóng bảo hiểm xã hội. Về nội dung, ông T vẫn giữ nguyên nội dung các yêu cầu khởi kiện như ông đã trình bày trong đơn khởi kiện, bản khai và ông bổ sung số tiền bồi thường như tiền thưởng Tết, tiền Tết dương lịch, tiền nghỉ mát, tiền Bánh trung thu, tiền phép năm, tiền thành lập công ty 15/8/2019, tiền nghỉ lễ 2/9, tiền thâm niên 25 năm, tiền đồng phục tính từ ngày 21/6/2018 cho đến nay cho ông từ sau khi ông nộp đơn khởi kiện cho đến nay.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn – ông Trần Quốc B trình bày: Công ty L vẫn bảo lưu ý kiến của công ty như các bản khai đã trình bày về trình tự thủ tục và nội dung công ty L sa thải ông T là đúng quy định pháp luật. Ngoài ra, ông trình bày Thông báo thụ lý số 13/TB-TLVA của Tòa án nhân dân Quận M không có nêu yêu cầu của ông T về việc hủy Quyết định số 107/2018/QĐKL-CT của Lưu Văn T nên ông không đồng ý với yêu cầu của ông T về việc hủy Quyết định số 107/2018/QĐKL-CT ngày 20/6/2018 tại phiên tòa hôm nay. Trường hợp Tòa án chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông T, Công ty L không đồng ý nhận ông T trở lại làm việc vì ông T đã hưởng chế độ hưu trí theo quy định của Bộ luật lao động.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 02/2021/LĐ-ST ngày 26 tháng 01 năm 2021 của Tòa án nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên xử:

- Căn cứ Khoản 1 Điều 32; điểm a Khoản 1 Điều 35; Điểm a Khoản 1 Điều 39; Khoản 4 Điều 30; Khoản 4 Điều 68; Khoản 4 Điều 91; Khoản 4 Điều 147; Khoản 1 Điều 218; Điểm b khoản 2 Điều 227; Khoản 3 Điều 228; Khoản 2 Điều 244 và Khoản 1 Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

- Căn cứ Điều 36; Điều 42; Điều 122; Điều 123; Điều 124; Điều 125, Điều 126 của Bộ luật Lao động;

- Căn cứ Điều 30 và Khoản 3 Điều 33 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;

- Căn cứ Điều 9, Điều 12 và Danh mục án phí, lệ phí Tòa án ban hành kèm theo Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về án phí và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu của ông Lưu Văn T: Hủy Quyết định số 107/2018/QĐKL-CT ngày 20/6/2018 của Công ty L về việc xử lý kỷ luật sa thải ông T.

Buộc Công ty cổ phần may mặc và xuất khẩu có nghĩa vụ bồi thường cho ông Lưu Văn T tiền lương trong những ngày ông không được làm việc từ ngày 21/6/2018 đến ngày 31/5/2019, số tiền 82.216.000 (Tám mươi hai triệu, hai trăm mười sáu nghìn) đồng.

Công ty cổ phần may mặc và xuất khẩu và ông T cùng có nghĩa vụ kê khai, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông T từ ngày 21/6/2018 đến ngày 31/5/2019 theo quy định pháp luật.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án, bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại Khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự cho đến khi thi hành án xong.

Thi hành tại cơ quan thi hành án có thẩm quyền.

2. Bác một phần yêu cầu của ông Lưu Văn T về yêu cầu Công ty cổ phần may mặc và xuất khẩu nhận ông trở lại làm việc, bồi thường các khoản tiền lương tính từ ngày 01/6/2019 cho đến nay và các khoản tiền khác như tiền thưởng Tết, tiền Tết dương lịch, tiền nghỉ mát, tiền Bánh trung thu, tiền phép năm, tiền thành lập công ty 15/8/2019, tiền nghỉ lễ 2/9, tiền thâm niên 25 năm, tiền đồng phục tính từ ngày 21/6/2018 cho đến nay, thông báo đến toàn thể nhân viên Công ty cổ phần may mặc và xuất khẩu khi Tòa án tuyên Quyết định số 107/2018/QĐKL-CT ngày 20/6/2018 của Công ty L về việc xử lý kỷ luật sa thải ông là trái pháp luật.

3. Đình chỉ một phần yêu cầu của ông Lưu Văn T về việc yêu cầu Công ty “Bồi thường tổn thất danh dự, tinh thần, sức khỏe cho ông bằng cách công khai xin lỗi ông trước toàn bộ nhân viên Công ty, có sự chứng kiến của Công đoàn Tổng công ty và thành phần như những lần họp xử lý kỷ luật ông trái pháp luật”. Ông T có quyền nộp lại đơn khởi kiện yêu cầu trên theo quy định tại Khoản 1 Điều 218 Bộ luật Tố tụng dân sự.

4. Về án phí lao động sơ thẩm: 2.466.480 đồng (Hai triệu, bốn trăm sáu mươi sáu nghìn, bốn trăm tám mươi đồng), Công ty cổ phần may mặc và xuất khẩu phải nộp tại Chi cục Thi hành án dân sự Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh. Ông T được miễn án phí lao động sơ thẩm.

Ngoài ra bản án còn tuyên về quyền kháng cáo và nghĩa vụ thi hành án.

Ngày 02/02/2021 bị đơn Công ty Cổ phần L có đơn kháng cáo không đồng ý quyết định của bản án sơ thẩm. Yêu cầu xem xét lại toàn bộ vụ án.

Ngày 08/02/2021 nguyên đơn ông Lưu Văn T có đơn kháng cáo cho rằng: Tòa sơ thẩm xét xử vụ án chưa bảo đảm quyền lợi cho nguyên đơn. Yêu cầu giải quyết lại tranh chấp buộc bị đơn phải hủy quyết định sa thải và bồi thường đủ số tiền do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật như đã nêu trong đơn khởi kiện.

Tại quyết định số 70/QĐKN-PT ngày 08/02/2021 Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị xét xử phúc thẩm theo hướng: không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn với lý do quyết định sa thải do Công ty Cổ phần L ban hành đối với ông Lưu Văn T là đúng trình tự, thủ tục theo quy định của pháp luật về lao động.

Tại phiên tòa phúc thẩm: nguyên đơn ông Lưu Văn T không đồng ý với đề nghị hòa giải do bị đơn đưa ra. Trường hợp hòa giải thành thì bị đơn phải rút lại quyết định sa thải đã ban hành và bồi thường thiệt hại đủ cho ông số tiền là 100.000.000 (Một trăm triệu) đồng khi kết thúc phiên tòa.

Trình bày kháng cáo tại phiên tòa, người đại diện theo ủy quyền của bị đơn cho biết: Công ty Cổ phần L xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với ông Lưu Văn T là đúng trình tự, thủ tục pháp luật về lao động. Tòa sơ thẩm xác định bị đơn sa thải người lao động trái pháp luật và phải bồi thường thiệt hại về hành vi này là không đúng. Đại diện theo ủy quyền của bị đơn thống nhất với quan điểm kháng nghị của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh về việc: sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa phát biểu ý kiến của Viện kiểm sát về việc giải quyết vụ án tại giai đoạn phúc thẩm như sau:

- Về thủ tục tố tụng: Thẩm phán, các thành viên Hội đồng xét xử; thư ký Tòa án, các đương sự trong vụ án đã chấp hành đầy đủ quy định của pháp luật về Tố tụng dân sự; giải quyết phúc thẩm vụ án theo đúng hạn luật định.

- Về đường lối giải quyết vụ án: ông Lưu Văn T tái phạm kỷ luật lao động theo Điều 9 Nội quy công ty sau khi nhận hình thức kỷ luật lao động lần đầu là kéo dài thời hạn nâng bậc lương không quá 6 tháng; Công ty đã xử lý kỷ luật bằng hình thức sa thải đối với ông Lưu Văn T là có căn cứ, phù hợp với nội quy công ty và đúng với hành vi tái phạm. Trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động được tiến hành hợp lệ. Vì thế, không có cơ sở để chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn như quyết định của bản án sơ thẩm. Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận kháng cáo của bị đơn, chấp nhận kháng nghị của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh sửa bản án lao động sơ thẩm theo hướng không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn.

Tiến hành hòa giải tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện theo ủy quyền của bị đơn thấy được trách nhiệm của Công ty Cổ phần L trong việc ban hành quyết

định sa thải số 107/2018/QĐKL-CT ngày 20/6/2018 (do ghi thiếu nội dung xử lý) nên đồng ý hỗ trợ cho ông Lưu Văn T số tiền 50.000.000 (Năm mươi triệu) đồng. Đồng thời sẽ đề xuất với Ban lãnh đạo Công ty thu hồi quyết định sa thải đã ban hành để các bên thỏa thuận chấm dứt Hợp đồng lao động nhưng ông Lưu Văn T không đồng ý với đề xuất trên, yêu cầu phải đáp ứng nguyện vọng của ông như đã trình bày hoặc sửa bản án sơ thẩm như yêu cầu kháng cáo. Vì thế, việc hòa giải tại phiên tòa không thành và phía bị đơn đã rút lại toàn bộ đề nghị hỗ trợ để giải quyết vụ án theo quy định của pháp luật.

## **NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN**

Sau khi nghiên cứu hồ sơ vụ án được thẩm tra công khai tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh luận, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận định:

I/ Về thủ tục tố tụng: Đơn kháng cáo của nguyên đơn, của bị đơn và quyết định kháng nghị của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh được làm và thực hiện trong thời hạn luật quy định, phù hợp với các quy định tại Điều 272, Điều 273, Điều 280 và Điều 281 Bộ luật Tố tụng dân sự. Bị đơn có kháng cáo đã nộp tiền tạm ứng án phí theo quy định là hợp lệ nên được chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm.

II/ Về nội dung giải quyết phúc thẩm vụ án:

[1] Xem xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, Hội đồng xét xử phúc thẩm xét thấy:

[1.1] Vào ngày 01/01/2005 ông Lưu Văn T được Công ty Cổ phần L – gọi tắt là Công ty L ký hợp đồng lao động tuyển dụng vào làm việc với loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Vị trí chức danh chuyên môn là Thủ kho.

Sau quá trình làm việc liên tục, đến ngày 28/5/2018 Công ty L đã ban hành quyết định số 07/2018/QĐKL-CT xử lý kỷ luật lao động đối với ông Lưu Văn T theo hình thức kéo dài thời gian nâng bậc lương nhưng không quá 6 tháng do ông đã có hành vi vi phạm Điều 8; Điều 9; Điều 10 và Điều 13 Nội quy công ty.

Trong thời gian thi hành quyết định trên, đến ngày 20/6/2018 ông Lưu Văn T nhận được Quyết định số 107/2018/QĐKL-CT của Tổng giám đốc Công ty L về việc xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải với lý do ông T đã lặp lại hành vi vi phạm kỷ luật lao động tại Điều 9 Nội quy công ty đã được xử lý nhưng tiếp tục tái phạm (vi phạm trong thời gian chưa được xóa kỷ luật lại tiếp tục tái phạm) được quy định tại điểm c khoản 3 Điều 26 Nội quy lao động của Công ty dẫn đến tranh chấp phát sinh.

Tại đơn khởi kiện ban đầu ông Lưu Văn T trình bày: Công ty L tiến hành xử lý kỷ luật lao động lần thứ 2 đối với ông không đúng thành phần tham gia cuộc họp, cụ thể: không có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể người lao động, không có sự tham gia của cấp Ủy, Đảng công ty. Về trình tự xử lý kỷ luật lao động thấy rằng: Người sử dụng lao động không chứng minh được lỗi của người lao động. Thực tế ông không có hành vi vi phạm nội quy công ty và quyết định sa thải không nêu cụ thể lỗi của ông là gì? Mặt khác ý kiến bào chữa của ông không được

thư ký cuộc họp ghi vào biên bản làm việc tại cuộc họp xử lý kỷ luật lao động ngày 20/6/2018. Đối với hành vi tái phạm dẫn đến sa thải, Công ty không chứng minh được người lao động phạm lỗi gì, hậu quả tất yếu xảy ra. Vì thế, nguyên đơn đề nghị Công ty L phải thu hồi quyết định sa thải đã ban hành, nhận ông trở lại làm việc và trả tiền lương trong những ngày không được làm việc do bị sa thải trái pháp luật từ 21/6/2018 đến cuối tháng 6/2019 tương đương 12 tháng 10 ngày làm việc, số tiền phải bồi thường là 73.965.446 đồng.

– Trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày không được làm việc từ tháng 7/2018 đến tháng 6/2019 là 11.537.760 đồng.

– Trả 6 tháng tiền lương là 33.156.924 đồng để nguyên đơn tìm công việc mới.

– Trả các khoản tiền thưởng, lễ, tết theo quy định của Công ty, bao gồm: Tiền lễ kỷ niệm ngày thành lập Công ty, lễ quốc khánh, lễ 30/4, tiền tết dương lịch, tết nguyên đán; tiền thâm niên; tiền phép năm tổng cộng bằng 3.889.848 đồng.

Tổng số tiền nguyên đơn có yêu cầu buộc Công ty L phải bồi thường là 133.964.439 đồng.

[1.2] Xem xét các yêu cầu trên của nguyên đơn. Thấy rằng:

Sau khi công ty L ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động số 07/2018/QĐKL-CT ngày 28/05/2018 về việc kéo dài thời hạn nâng bậc lương nhưng không quá 6 tháng đối với ông T do vi phạm tại Điều 8; Điều 9; Điều 10 và Điều 13 Nội quy công ty. Ông T có đơn khiếu nại vào ngày 16/6/2018 và được giải quyết bằng quyết định nội bộ số 09/2018/QĐCT (không ghi ngày) tháng 6/2018.

Sau khi có quyết định trên, ông T không tuân thủ nội quy, tiếp tục có hành vi tái phạm quy định tại Điều 9 Nội quy công ty nên Công ty L đã triệu tập cuộc họp xử lý kỷ luật lao động vào sáng ngày 20/6/2018 tại trụ sở công ty. Thành phần tham dự cuộc họp bao gồm các thành viên:

- Ông Hoàng Tấn Đ - Tổng giám đốc, Đại diện theo pháp luật của công ty;

- Ông Đào Lê Duy S1 – Chủ tịch công đoàn, Đại diện Ban chấp hành công đoàn công sở.

Các cá nhân được người sử dụng lao động mời tham dự gồm: bà Hoàng Thị Thanh L (Kế toán), bà Bùi Thị Hồng T (Đại diện công đoàn bộ phận văn phòng công ty); ông Lê Hồng C (Quyền giám đốc khối sản xuất), ông Bùi Văn K (Trưởng phòng tổ chức cán bộ); ông Nguyễn Văn T1 (Đại diện công đoàn công ty L), ông Nguyễn Văn Đ1 (Tổ trưởng tổ bảo vệ); Phạm Hồng Xuân P (Thủ kho khối sản xuất) và ông Nguyễn Hoàng L1 là thư ký cuộc họp cùng sự tham gia của ông Lưu Văn T.

Kết thúc cuộc họp vào lúc 10 giờ 30 phút ngày 20/06/2018 tất cả các thành viên tham gia cuộc họp xử lý kỷ luật đối với ông T đều ký tên xác nhận nội dung cuộc họp. Riêng ông Lưu Văn T không đồng ý ký tên trong biên bản cuộc họp với lý do phải cung cấp cho ông bản đánh máy chứ không phải bản viết tay. Cùng ngày, Lãnh đạo công ty L đã ban hành quyết định số 107/2018/QĐKL-CT về việc sa thải đối với ông Lưu Văn T vì lặp lại hành vi vi phạm kỷ luật lao động đã bị xử

lý trước đó nhưng chưa được xóa kỷ luật, vi phạm tại điểm c khoản 3 Điều 26 Nội quy lao động của công ty.

Trong việc xử lý lần này, thiếu sót của Công ty L là không ghi cụ thể điều luật vi phạm được áp dụng trong Nội quy công ty như Điều 9 đã nêu tại cuộc họp dẫn đến việc khiếu nại của nguyên đơn. Tại phiên tòa phúc thẩm, bị đơn đã thấy được thiếu sót của mình trong việc ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động nên đã tự nguyện hỗ trợ cho ông Lưu Văn T số tiền 50.000.000 đồng, đồng thời sẽ báo cáo đến lãnh đạo công ty hủy quyết định sa thải trên để hai bên thỏa thuận chấm dứt việc làm, tuy nhiên ông T không đồng ý với phương án hòa giải này nên tranh chấp sẽ được giải quyết theo quy định pháp luật.

Tại phiên tòa phúc thẩm, phát biểu ý kiến tại phần tranh luận, ông Lưu Văn T có nêu:

- Công ty xử lý kỷ luật đối với người lao động tùy tiện, không chứng minh được lỗi vi phạm.
- Khi bổ nhiệm hay phân công công việc cho người lao động, công ty không báo trước cho người lao động biết để bàn giao công việc cũ, nhận công việc mới.
- Không có văn bản nào cấm ông đi lại trong lúc làm việc vì ông có quyền đi lại khắp các kho hàng Công ty do ông quản lý.
- Công ty xử lý kỷ luật lao động đối với ông không có chủ tịch công đoàn công ty tham dự (người này là đại diện hợp pháp, chính đáng ký bản thỏa ước lao động tập thể với đại diện người sử dụng lao động).
- Công ty áp dụng lỗi vi phạm để xử lý kỷ luật lao động không căn cứ, nói ông là người tố cáo sai sự thật, phải xử lý kỷ luật là hành vi vu khống của người sử dụng lao động.
- Xử lý kỷ luật lao động không theo Nội quy lao động, không cung cấp biên bản cuộc họp cho người bị xử lý.

Vì lẽ trên, nguyên đơn đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm giữ nguyên quyết định của bản án sơ thẩm về nội dung và buộc bị đơn phải bồi thường đủ số tiền mà nguyên đơn có yêu cầu trong đơn khởi kiện và tại phiên tòa phúc thẩm.

Với trình bày kháng cáo trên, thấy rằng: ông Lưu Văn T đã bị xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức kéo dài thời hạn tăng lương nhưng không quá 6 tháng. Trong thời gian bị xử lý kỷ luật, ông T tiếp tục có hành vi vi phạm, hành vi này trùng lặp với hành vi đã bị xử lý trước đó. Khi tiến hành cuộc họp để xử lý kỷ luật lao động, Công ty L đã tiến hành cuộc họp với đầy đủ thành phần tham dự, ông T cho rằng cuộc họp xử lý phải có sự tham gia của chủ tịch công đoàn cơ sở và phải có sự hiện diện của cấp Ủy đơn vị nhưng luật không quy định về trường hợp này vì ông T không phải là Đảng viên, mặt khác ông T cho rằng ông không được cấp biên bản cuộc họp là không chính xác vì sau cuộc họp ông yêu cầu phải có biên bản đánh máy chứ không phải viết tay, trường hợp này luật không quy định nên cần xác định việc công ty L xử lý kỷ luật lao động đối với ông T là hợp lệ, đúng thành phần, phù hợp với trình tự, thủ tục tiến hành xử lý kỷ luật lao động. Vì thế, yêu cầu kháng

cáo của nguyên đơn đề nghị được giữ nguyên bản án sơ thẩm về kết quả xử lý và phải bồi thường thiệt hại sơ tiền như yêu cầu đưa ra ban đầu của nguyên đơn không được chấp nhận, cần bác yêu cầu khởi kiện và kháng cáo của nguyên đơn.

[2] Xem xét yêu cầu kháng cáo của bị đơn, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận thấy: Tại phiên tòa phúc thẩm; người đại diện theo ủy quyền của bị đơn (Công ty L) cũng thừa nhận thiếu sót của bị đơn trong việc ban hành Quyết định sa thải do ghi không đầy đủ điều luật áp dụng theo Nội quy công ty (Điều 9) nên đã đồng ý hỗ trợ cho ông T số tiền 50.000.000 đồng và đề xuất với lãnh đạo công ty ban hành thỏa thuận chấm dứt việc làm đối với ông T nhưng ông T không đồng ý với ý kiến này mà yêu cầu Công ty L phải thu hồi quyết định sa thải và bồi thường số tiền 100.000.000 đồng; đề nghị này của ông T không được bị đơn chấp thuận nên việc hòa giải tại Tòa án không thành. Từ lý do này, bị đơn đã rút lại đề nghị hỗ trợ và yêu cầu giải quyết theo quy định của pháp luật.

[3] Xét kháng nghị của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh: Tại phiên tòa phúc thẩm, Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận kháng cáo của bị đơn, chấp nhận kháng nghị của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận yêu cầu khởi kiện và kháng cáo của ông Lưu Văn T, xác định bị đơn ban hành quyết định sa thải đối với ông T là đúng với hành vi vi phạm và tuân thủ theo trình tự, thủ tục mà pháp luật về lao động có quy định. Xét kháng nghị của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh là có căn cứ, phù hợp với quy định chung nên được Hội đồng xét xử phúc thẩm xem xét chấp nhận.

Với phân tích và nhận định phần trên; Hội đồng xét xử phúc thẩm xét thấy cần chấp nhận kháng nghị của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh và kháng cáo của bị đơn, sửa bản án sơ thẩm của Tòa án nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh theo hướng đề xuất của Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa.

[4] Án phí lao động sơ thẩm:

Nguyên đơn ông Lưu Văn T được miễn. Bị đơn Công ty Cổ phần L không phải chịu.

[5] Án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn được miễn nộp.

Bị đơn không phải chịu, được nhận lại tiền tạm ứng án phí đã tạm nộp là 300.000 (Ba trăm nghìn) đồng theo biên lai thu số AA/2019/0050027 ngày 04/3/2021 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh.

Vì các lẽ trên,

### **QUYẾT ĐỊNH:**

Căn cứ khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự;

Áp dụng Điều 36, Điều 42; Điều 122, Điều 123, Điều 124, Điều 125, Điều 126 Bộ luật lao động năm 2012;

Áp dụng Luật Thi hành án dân sự.

Tuyên xử:

1/ Đơn kháng cáo của nguyên đơn, bị đơn và Kháng nghị của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân Quận M Thành phố Hồ Chí Minh được làm và thực hiện trong thời hạn luật định là hợp lệ nên được chấp nhận.

2/ Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện và kháng cáo của ông Lưu Văn T. Chấp nhận yêu cầu kháng nghị của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh và kháng cáo của bị đơn Công ty Cổ phần L. Sửa bản án lao động sơ thẩm của Tòa án nhân dân Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh như sau:

2.1. Giữ nguyên quyết định sa thải số 107/2018/QĐKL-CT ngày 20/6/2018 của Công ty Cổ phần L đối với người lao động là ông Lưu Văn T; có bổ sung điều luật áp dụng (Điều 9 Nội quy công ty).

2.2. Đình chỉ một phần yêu cầu của ông Lưu Văn T về việc buộc Công ty bồi thường tổn thất danh dự, tinh thần, sức khỏe cho nguyên đơn bằng cách công khai xin lỗi trước toàn thể nhân viên công ty, có sự chứng kiến của tổ chức công đoàn công ty và thành phần hợp xử lý kỷ luật ông T trái pháp luật.

2.3. Án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn được miễn nộp. Bị đơn không phải chịu án phí.

2.4. Án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn được miễn nộp.

Bị đơn không phải chịu, được nhận lại tiền tạm ứng án phí đã tạm nộp là 300.000 (Ba trăm nghìn) đồng theo biên lai thu số AA/2019/0050027 ngày 04/3/2021 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh.

Bản án phúc thẩm có hiệu lực thi hành ngay sau khi tuyên án.

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

**Nơi nhận:**

- Tòa án nhân dân Tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại TP.HCM;
- VKSND cấp cao tại TP.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân TP.HCM;
- Tòa án nhân dân Quận M;
- Cục Thi hành dân sự Thành phố Hồ Chí Minh;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận M;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

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

**Đỗ Giang**