

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

Bản án số: 09/2021/LĐ-PT

Ngày: 19/4/2021

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 TỈNH BÌNH DƯƠNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Đắc Cường.

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Minh Tấn;

Ông Nguyễn Công Lực.

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Hằng - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa: Ông Trần Văn Bé - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 13 và 19 tháng 4 năm 2021, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương mở phiên tòa xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 04/2021/TLPT-LĐ ngày 04 tháng 01 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 03/2020/LĐ-ST ngày 31 tháng 8 năm 2020 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 08/2021/QĐ-PT ngày 24/02/2020 và Quyết định hoãn phiên tòa số 06/2021/QĐ-PT ngày 18/3/2021, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Ông Trần Chí D, sinh năm 1971; địa chỉ: 003 Lô x, chung cư N, đường N, Phường Y, Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh; có mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Ông Lê Tấn T, sinh năm 1976 là Luật sư Công ty luật TNHH MTV P thuộc Đoàn Luật sư tỉnh Đồng Nai. Địa chỉ: R, tổ Y, khu phố E, phường P, thành phố B, tỉnh Đồng Nai; có mặt.

2. Bị đơn: Công ty TNHH F Việt Nam; trụ sở: Khu phố B, phường B, thành phố T, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà Nguyễn Thị Y, sinh năm 1992 hoặc bà Đỗ Thị Hồng N, sinh năm 1993; cùng địa chỉ: Số I đường N, Phường O, quận P, Thành phố Hồ Chí Minh (theo Giấy ủy quyền ngày 09/3/2021 và Giấy ủy quyền ngày 10/3/2021); Bà Phan Nam Tr, sinh năm 1973; địa chỉ: Số u đường T, Phường K, quận G, Thành phố Hồ Chí Minh (theo Giấy ủy quyền ngày 08/4/2021); bà Y, bà N và bà Tr có mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Ông Lê Hoàng C, sinh năm 1986 - Luật sư của Công ty Luật TNHH Một thành viên P, thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh, địa chỉ: Số I đường N, Phường O, quận P, Thành phố Hồ Chí Minh; có mặt.

3. *Người kháng cáo:* Ông Trần Chí D là nguyên đơn trong vụ án.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Theo đơn khởi kiện, đơn khởi kiện bổ sung và quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn ông Trần Chí D (gọi tắt là ông D) trình bày:* Ông D ký hợp đồng làm việc với Công ty sữa TNHH Việt Nam F từ ngày 27/3/1996, hợp đồng có hiệu lực từ ngày 09/4/1996, loại hợp đồng không xác định thời hạn với vị trí Quản lý bán hàng. Đến năm 2011, Công ty đổi tên thành Công ty TNHH F Việt Nam (gọi tắt là Công ty hoặc bị đơn) cho đến nay. Ngày 01/02/2017, nguyên đơn và bị đơn ký phụ lục hợp đồng lao động, vị trí công việc là Quản lý dự án, thuộc phòng hoạt động bán hàng, mức lương trước khi bị sa thải là 41.517.000 đồng/tháng (trong đó: Mức lương chính là 41.017.000 đồng, phụ cấp diện thoại là 500.000 đồng). Sau khi ký phụ lục hợp đồng, ông D làm việc tại địa chỉ: Số C, H, Quận O, Thành phố Hồ Chí Minh; sau này chuyển đến địa chỉ: Tầng o, Tòa nhà S, số X, đường L, phường B, Quận X, Thành phố Hồ Chí Minh. Quá trình làm việc, ông D luôn hoàn thành công việc, không bị xử lý kỷ luật lao động.

Theo thỏa thuận ký ngày 01/02/2017, hai năm sau khi ông D làm việc tại vị trí Quản lý dự án thuộc bộ phận hoạt động bán hàng, ông D với Công ty sẽ thỏa thuận để ông D trở lại làm nhiệm vụ Quản lý bán hàng khu vực Thành phố Hồ Chí Minh. Tháng 4 năm 2019, ông D có đề nghị Công ty xem xét lại việc đánh giá kết quả công tác để trả thưởng cho ông D trong năm 2018, nhưng không được giải quyết. Cùng thời gian này, ông D làm đơn đề nghị Công ty chuyển ông D về công tác tại bộ phận quản lý bán hàng theo thỏa thuận ngày 01/02/2017. Ngày 30/5/2019, Công ty giao cho ông D thông báo về công việc mới của ông D là quản lý bán hàng khu vực tại Thành phố Hồ Chí Minh, thông báo có hiệu lực từ ngày 01/6/2019. Do việc giải quyết yêu cầu đánh giá kết quả công tác năm 2018 để trả thưởng cho ông D chưa được giải quyết thỏa đáng, nên ông D không đồng ý ký vào văn bản thông báo phân công công việc mà đề nghị được tiếp tục làm công việc quản lý dự án thuộc bộ phận hoạt động bán hàng. Ngày 10/6/2019, Công ty tổ chức họp và tiếp tục khẳng định việc đánh giá kết quả công tác năm 2018 đối với ông D là đúng và yêu cầu ông D phải tiếp nhận công việc mới là quản lý bán hàng khu vực, nhưng ông D không đồng ý với kết quả đánh giá và không đồng ý tiếp nhận công việc mới mà Công ty phân công. Ngày 11/6/2019, ông Nguyễn Bảo Q và bà T1 (phòng nhân sự) có giao cho ông D nhiệm vụ công việc quản lý trực tiếp nhà phân phối H 2 tại quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh. Ông D không đồng ý tiếp nhận công việc này vì cho rằng chức danh công việc là quản lý bán hàng khu vực, nhưng lại giao cho ông D công việc là điều hành kinh doanh. Sau đó, ông D có gửi đơn đến Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thị xã (nay là thành phố) T đề yêu cầu giải quyết. Ngày 28/6/2019, Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thị xã T có hòa giải giữa ông D với Công ty nhưng không thành.

Ngày 04/7/2019, ông D nhận được thư điện tử từ thư ký của bộ phận bán hàng địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh thông báo cho ông D là kể từ ngày

08/7/2019, ông D sẽ phụ trách quản lý các nhà phân phối và điều hành kinh doanh tại Nhà phân phối H 2 và Nhà phân phối H. Do không hiểu về thông báo này nên ông D có gửi email để hỏi lại nhưng không được trả lời, ông D cũng không trực tiếp nhận được văn bản thông báo công việc mới đề ngày 03/7/2019 từ phòng nhân sự của Công ty. Vì vậy, hàng ngày ông D vẫn đến văn phòng đại diện tại: Số C, H, Quận O, Thành phố Hồ Chí Minh để làm việc chứ không nhận công việc theo như văn bản thông báo của Công ty. Ngày 16/7/2019, Công ty tổ chức cuộc họp với ông D để tìm hiểu lý do tại sao ông D không nhận công việc được phân công. Tại cuộc họp này, Công ty chỉ họp về việc tìm hiểu tại sao ông D không nhận việc, không đề cập gì đến việc ông D bỏ làm việc mà không có lý do. Do đó, trong buổi họp này, ông D đã báo cho Công ty là ông D không nhận công việc quản lý khu vực mà vẫn tiếp tục làm việc ở vị trí quản lý dự án theo như thỏa thuận ngày 01/02/2017, nội dung yêu cầu của ông D trong buổi họp này giống như nội dung yêu cầu trong buổi hòa giải ngày 28/6/2019.

Ngày 25/7/2019, Công ty gửi cho ông D thông báo sẽ xem xét kỷ luật ông D vào ngày 31/7/2019; trước khi đưa thông báo này, Giám đốc nhân sự của Công ty có đưa cho ông D một Biên bản với nội dung là nếu ông D xin nghỉ việc thì Công ty sẽ trợ cấp cho ông D 18 tháng tiền lương; ngoài ra, nếu ông D không chấp nhận thì Công ty có thể đưa ông D vào danh sách giảm nhân sự, khi đó chỉ được hỗ trợ 09 tháng lương, còn nếu Công ty sa thải thì ông D không có gì hết, nhưng ông D không đồng ý. Ông D đề nghị Công ty phải trợ cấp với mức 04 tháng lương cho mỗi năm làm việc ông D mới xin nghỉ việc. Đến ngày 31/7/2019, Công ty tổ chức họp xem xét kỷ luật ông D, thành phần tham dự gồm: Hội đồng kỷ luật, đại diện Ban chấp hành Công đoàn và ông D. Nội dung cuộc họp: Công ty cho rằng ông D không nhận công việc mới đã làm ảnh hưởng đến kết quả chung của Công ty, không nói ông D vi phạm Nội quy công ty do tự ý bỏ việc 05 ngày. Ông D đề nghị ghi ý kiến của ông D vào biên bản là *“ông D không đồng ý tất cả các lý do quy kết của Hội đồng kỷ luật”*, nhưng Hội đồng kỷ luật không chấp nhận ghi ý kiến của ông D vào biên bản nên ông D không ký tên vào biên bản. Cùng ngày 31/7/2019, ông D có gửi Thư điện tử cho Ban Giám đốc để thông báo lý do tại sao ông D không đồng ý ký vào biên bản họp, cũng như yêu cầu Công ty sắp xếp chỗ làm cho ông D để ông D tiếp tục làm việc ở vị trí Quản lý dự án nhưng Công ty không phản hồi.

Sau đó, nhân viên nhân sự của Công ty gọi điện thoại cho ông D báo đến Công ty vào ngày 06/8/2019 để nhận thông báo của Công ty. Ngày 06/8/2019, Công ty giao cho ông D các loại giấy tờ gồm: Quyết định sa thải số 250/2019/QĐ-XLKL ngày 06/8/2019 với lý do Công ty cho rằng ông D tự ý bỏ việc quá 05 ngày làm việc cộng dồn trong 01 tháng, mà không có lý do chính đáng kể từ ngày 08/7/2019 đến ngày 27/7/2019 (Trong thông báo sa thải không ghi cụ thể nguyên đơn bỏ việc gì, vào những ngày nào); Bảng thanh toán nghỉ việc với số tiền 12.057.042 đồng (số tiền này, Công ty đã chuyển vào tài khoản cho ông D); Sổ bảo hiểm xã hội; Công ty yêu cầu ông D phải hoàn tất việc trả lại các công cụ làm việc do Công ty cung cấp.

Khi nhận quyết định sa thải, ông D có yêu cầu Công ty cung cấp biên bản họp xử lý kỷ luật ông D, nhưng Công ty cho rằng: Ông D không ký biên bản nên

Công ty không cung cấp cho ông D. Ông D không đồng ý với quyết định sa thải này, vì trước đó Công ty chưa từng thông báo trực tiếp hay gửi văn bản thông báo rằng ông D tự ý bỏ việc và ngay cả quyết định cũng không ghi rõ ông D tự ý bỏ việc là bỏ công việc gì, vào những ngày nào. Đối với bảng thông báo thanh toán tiền nghỉ việc thì không rõ ràng, ông D không biết số tiền 12.057.042 đồng có đúng hay không. Sau khi nhận quyết định sa thải từ Công ty, ông D đã rà soát lại các việc làm của Công ty đối với ông D trong tháng 7 năm 2019, ông D cho rằng Thông báo ngày 03/7/2019 của Công ty là một thông báo mập mờ, không rõ ràng, thiếu minh bạch, không giống như Thông báo công việc ngày 30/5/2019, như: Không giao trực tiếp cho ông D văn bản thông báo công việc mới, không có cuộc họp để cùng thỏa thuận với người lao động khi thay đổi công việc, không có văn bản thỏa thuận nói về trách nhiệm, nhiệm vụ, quyền hạn, tiền lương.... Do đó, ông D cho rằng Công ty cố tình ra Thông báo ngày 03/7/2019 để nhằm mục đích kiểm soát sa thải ông D. Ông D xác định: Kể từ ngày ký Phụ lục hợp đồng ngày 01/02/2017 cho đến trước ngày ông D nhận Quyết định sa thải số 250/2019/01/QĐ-XLKL ngày 06/8/2019, ông D vẫn đến làm việc tại Văn phòng đại diện của Công ty tại: Số C, H, Quận O, Thành phố Hồ Chí Minh với chức danh công việc là Quản lý dự án thuộc Bộ phận hoạt động bán hàng đúng theo quy định; ông D không còn đi làm kể từ ngày nhận được quyết định sa thải. Chứng cứ chứng minh việc ông D có đi làm bình thường trong tháng 7 năm 2019 là Công ty vẫn trả lương cho ông D đầy đủ không thiếu ngày nào, không thiếu khoản nào nghĩa là ông D đã được Công ty chấm công đi làm đầy đủ, không tự ý nghỉ việc. Theo quy định của Công ty, để trả lương, phụ cấp hàng tháng cho nhân viên thì nhân viên phải được chấm công có đi làm hay nghỉ, nghỉ có lý do hay không có lý do, căn cứ trên bảng chấm công này, Công ty sẽ tính lương, phụ cấp cho nhân viên nếu nhân viên nghỉ mà không xin phép, không báo lý do thì bị trừ lương, phụ cấp theo quy định; cuối tháng Công ty sẽ trả lương cho nhân viên bằng chuyển khoản. Trong khi đó, cuối tháng 7/2019, Công ty đã chuyển khoản trả tiền lương tháng 7 năm 2019 cho ông D không thiếu một đồng nào (bao gồm: Lương và phụ cấp - tiền lương tháng 7 này bằng với số tiền lương mà Công ty đã trả cho ông D như các tháng trước đó). Từ ngày 08/7/2019 đến ngày 27/7/2019, ông D không có nhận bất cứ thông báo hay email nào của Công ty báo cho ông D là không đi làm hay vắng mặt không có lý do.

Ông D cho rằng: Công ty sa thải ông D trái pháp luật và không trả thưởng hàng năm cho ông D theo đúng quy định của Công ty, của Bộ luật Lao động năm 2012 nên khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết những vấn đề sau đây:

1. Buộc Công ty phải hủy Quyết định sa thải số 250/2019/01/QĐ-XLKL ngày 06/8/2019 và thông báo cho toàn thể nhân viên Công ty biết về việc hủy bỏ Quyết định sa thải.

2. Buộc Công ty phải truy đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế (gồm BHYT theo quy định của Nhà nước và BHYT cho 04 người trong gia đình ông D theo quy định của Công ty) kể từ ngày 06/8/2019 đến ngày Công ty nhận ông D trở lại làm việc.

3. Buộc Công ty phải nhận ông D trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương trong những ngày ông D không được làm việc từ ngày 06/8/2019 cho đến ngày xét xử sơ thẩm là 12 tháng 17 ngày và 01 tháng

lương thứ 13. Tổng cộng: 13 tháng 17 ngày, tương ứng với số tiền: 41.517.000 đồng/tháng x 13 tháng 17 ngày là 571.285.000 đồng;

4. Buộc Công ty phải bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, tương ứng: 41.517.000 đồng/tháng x 02 tháng là 83.034.000 đồng.

5. Đánh giá kết quả làm việc năm 2018 của ông D đạt loại khá và trả thưởng năm 2018 cho ông D theo quy định của Công ty là 41.517.000 đồng.

6. Trường hợp Công ty không muốn nhận ông D trở lại làm việc thì ngoài các khoản như trên, Công ty còn phải trả thêm trợ cấp mất việc làm từ ngày 09/4/1996 đến ngày 31/12/2008 là 12 năm 09 tháng (được làm tròn 13 năm) với mức mỗi năm làm việc là 01 tháng tiền lương, tương ứng: 41.517.000 đồng/tháng x 13 tháng = 539.721.000 đồng; cộng với khoản tiền ông D đề nghị thỏa thuận để chấm dứt hợp đồng lao động cứ 01 năm làm việc là 04 tháng lương, tương đương 92 tháng lương, tương ứng: 41.517.000 đồng/tháng x 92 tháng là 3.819.564.000 đồng.

Tổng cộng Công ty phải trả cho ông D: 571.285.000 đồng + 83.034.000 đồng + 41.517.000 đồng + 539.721.000 đồng + 3.819.564.000 đồng = 5.055.124.000 đồng. Ông D yêu cầu Công ty phải thi hành một lần ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật.

** Bị đơn Công ty TNHH F Việt Nam (gọi tắt là Công ty) do bà Phan Nam Tr đại diện trình bày:* Công ty TNHH F Việt Nam trước đây có tên Công ty sữa TNHH Việt Nam F; năm 2011, Công ty đổi tên thành Công ty TNHH F Việt Nam và hoạt động cho đến nay. Ngày 27/3/1996, Công ty và ông Trần Chí D (gọi tắt là ông D) ký Hợp đồng lao động. Theo Điều 01 của Hợp đồng thì chức vụ, công việc phải làm của ông D là Giám sát lĩnh vực bán hàng tại T và văn phòng đại diện Công ty tại Thành phố Hồ Chí Minh. Ngày 01/02/2017, Công ty với ông D ký thỏa thuận về việc ông D sẽ đảm nhận chức vụ Quản lý dự án kể từ ngày 01/02/2017; sau hai năm làm việc ở vị trí Quản lý dự án, Công ty sẽ sắp xếp để ông D trở lại làm việc ở vị trí Quản lý bán hàng khu vực; thỏa thuận này ghi rõ được xem như phụ lục của hợp đồng lao động.

Năm 2018, theo kết quả đánh giá ông D được xếp loại: Không đạt mức mong đợi nên ông D không thuộc đối tượng được nhận thưởng của năm 2018. Ngày 25/4/2019, ông D đã gửi email đến phòng nhân sự của Công ty để khiếu nại việc ông D không được nhận thưởng năm 2018. Để trả lời email này, ngày 28/5/2019, Tổng Giám đốc Công ty đã có Thư phúc đáp nêu rõ ông D không thuộc đối tượng được nhận thưởng của năm 2018 do xếp loại: Không đạt mức mong đợi.

Sau 02 năm làm việc ở vị trí Quản lý dự án, ông D gửi email đến phòng nhân sự của Công ty, đề nghị Công ty sắp xếp cho ông D trở lại làm việc ở vị trí Quản lý bán hàng khu vực Thành phố Hồ Chí Minh theo Thỏa thuận ngày 01/02/2017. Thực hiện Thỏa thuận ngày 01/02/2017 và đề nghị của ông D, ngày 30/5/2019 Công ty gửi cho ông D văn bản phân công ông D thực hiện công việc mới với chức vụ Quản lý bán hàng khu vực Thành phố Hồ Chí Minh; mức lương và cấp bậc không thay đổi (gọi tắt là Thông báo ngày 30/5/2019). Tuy nhiên, tại cuộc họp cùng ngày 30/5/2019, ông D có ý kiến “*tạm từ chối nhận phân công công việc mới*

vì lý do còn lo lắng về quy trình đánh giá kết quả công việc sắp tới mặc dù công việc này đúng với mong muốn hiện tại của ông Trần Chí D”. Giám đốc nhân sự của Công ty đã giải thích cho ông D quy trình đánh giá nhân viên, thẩm quyền quyết định là của Tổng Giám đốc Công ty về kết quả đánh giá nhân viên và trả thưởng cuối năm; ông D tiếp tục gửi các email đến Công ty đề nghị có buổi họp về việc giải quyết khiếu nại liên quan đến đánh giá kết quả công việc và phân công công việc mới. Ngày 10/6/2019, Công ty đã tổ chức cuộc họp theo đề nghị của ông D; cuộc họp có sự tham gia của đại diện Công ty, ông D, đại diện Ban chấp hành Công đoàn cơ sở, hòa giải viên lao động là đại diện của Phòng Lao động - Thương binh & xã hội thị xã T, đại diện Liên đoàn Lao động thị xã T và các bộ phận liên quan khác. Tại cuộc họp này, ông D đã đồng ý nhận phân công công việc mới theo Thông báo ngày 30/5/2019. Ngày 11/6/2019, ông Nguyễn Bảo Q - chức vụ: Quản lý bán hàng vùng là người quản lý trực tiếp ông D đã thực hiện bàn giao công việc mới cho ông D. Theo đó, ông D thực hiện công việc của Quản lý bán hàng khu vực, trực tiếp quản lý nhà phân phối H 2 tại quận B, Thành phố Hồ Chí Minh và báo cáo trực tiếp cho ông Q; tuy nhiên, ông D không đồng ý nhận công việc mà ông Q bàn giao. Kể từ ngày 11/6/2019, ông D không đến nhà phân phối H 2 làm việc theo Thông báo ngày 30/5/2019 và nội dung buổi họp bàn giao công việc ngày 10/6/2019. Công ty đã gửi các thông báo yêu cầu ông D thực hiện công việc được phân công, cụ thể: Thông báo lần 01 ngày 12/6/2019, đính kèm email ngày 13/6/2019; Thông báo lần 02 ngày 14/6/2019, đính kèm email ngày 17/6/2019 và Thông báo lần 03 ngày 18/6/2019, đính kèm email ngày 19/6/2019. Tuy nhiên, ông D vẫn không thực hiện công việc được phân công mà không có lý do chính đáng. Việc vắng mặt của ông D đã được ông Nguyễn Bảo Q xác nhận với nhà phân phối H 2 và báo cáo hằng ngày cho Công ty. Ngày 19/6/2019, Công ty đã ban hành Quyết định về việc thành lập Hội đồng kỷ luật để xem xét, xử lý kỷ luật lao động đối với ông D. Ngày 20/6/2019, Công ty gửi thông báo về việc xem xét xử lý kỷ luật lao động cho ông D; thời gian dự kiến tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật lao động đối với ông D là ngày 27/6/2019. Tuy nhiên, do ông D có Đơn yêu cầu hòa giải tranh chấp lao động gửi cho Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thị xã T nên Công ty tạm hoãn cuộc họp xử lý kỷ luật lao động theo dự kiến. Ngày 28/6/2019, Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thị xã T tiến hành hòa giải theo yêu cầu của ông D nhưng không thành.

Sau phiên hòa giải ngày 28/6/2019, Công ty mong muốn tạo điều kiện cho ông D tiếp tục thực hiện Hợp đồng lao động và Thỏa thuận ngày 01/02/2017, Công ty không tiến hành xử lý kỷ luật lao động mà ban hành Thông báo ngày 03/7/2019 về việc phân công công việc của ông D kể từ ngày 08/7/2019 (gọi là Thông báo ngày 03/7/2019). Theo thông báo này, kể từ ngày 08/7/2019: Công việc của ông D là Quản lý bán hàng khu vực phụ trách Nhà phân phối H 2 và Nhà phân phối H; quản lý trực tiếp của ông D là ông Nguyễn Bảo Q, chức vụ Quản lý bán hàng vùng; mức lương, cấp bậc của ông D không thay đổi; các chế độ khác (nếu có) theo chính sách của Công ty và ông D phải có mặt tại Nhà phân phối H 2 lúc 08 giờ 00 phút ngày 08/7/2019 để nhận công việc. Tuy nhiên, ngày 08/7/2019, ông D không đến Nhà phân phối H2 để nhận công việc theo Thông báo ngày 03/7/2019. Ông Nguyễn Bảo Q đã lập biên bản làm việc ghi nhận sự việc này, đồng thời gửi email nhắc nhở

ông D có mặt tại nơi công tác được phân công. Công ty cũng đã gửi các thông báo gồm: Thông báo ngày 10/7/2019, Thông báo ngày 11/7/2019 và Thông báo ngày 12/7/2019 để yêu cầu ông D đến địa điểm làm việc và nhận công việc được giao nhưng ông D không chấp hành. Ngày 15/7/2019, ông Nguyễn Bảo Q đã lập biên bản làm việc, ghi nhận ngày thứ 07 liên tiếp ông D không đến địa điểm làm việc. Đại diện Nhà phân phối H 2 và Nhà phân phối H đã gửi tin nhắn đến ông Q, thông báo việc ông D không đến nhà phân phối làm việc và ông Q đã gửi email báo cáo Công ty về việc ông D không đến địa điểm làm việc kể từ ngày 08/7/2019. Ngày 16/7/2019, Công ty và ông D đã có cuộc họp liên quan đến việc ông D không đến địa điểm làm việc; tại cuộc họp, ông D có ý kiến không muốn nhận công việc được phân công theo Thông báo ngày 03/7/2019 với lý do: Công việc mới được giao không đúng tính chất công việc của Quản lý bán hàng khu vực, công việc này không đúng với Biên bản hòa giải vụ tranh chấp lao động ngày 28/6/2019 và ông D có nguyện vọng được trở lại làm công việc Quản lý dự án. Tại cuộc họp này, Công ty đề nghị ông D tiếp nhận công việc được phân công, nhưng ông D vẫn không đến địa điểm làm việc được giao. Công ty xác định từ ngày 08/7/2019 đến ngày 25/7/2019, Công ty đã nhiều lần gửi văn bản yêu cầu ông D đến địa điểm làm việc, nhưng ông D cố tình vắng mặt tại địa điểm làm việc là Nhà phân phối H 2 và Nhà phân phối H nhưng không có lý do chính đáng. Hành vi của ông D đã vi phạm Nội quy lao động của Công ty. Vì vậy, Công ty tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật lao động đối với ông D vào lúc 13 giờ 30 phút ngày 31/7/2019, thông báo mời họp ngày 25/7/2019 đã được gửi trực tiếp cho ông D. Sau khi nhận Thông báo mời họp ngày 25/7/2019, ông D vẫn tiếp tục vắng mặt tại địa điểm làm việc mà không có lý do. Ông Nguyễn Bảo Q đã lập biên bản làm việc ghi nhận ngày thứ 20 liên tiếp, ông D không đến địa điểm làm việc.

Ngày 31/7/2019, Công ty tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động ông D với sự tham gia của Hội đồng kỷ luật, ông Trần Chí D và đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở. Ngày 05/8/2019, Công ty tiến hành cuộc họp thống nhất quyết định xử lý kỷ luật lao động đối với ông Trần Chí D với sự tham gia của Tổng Giám đốc Công ty, Giám đốc nhân sự, Trưởng phòng tiền lương, phúc lợi và Chủ tịch công đoàn - đại diện Ban chấp hành Công đoàn cơ sở. Ngày 06/8/2019, Tổng Giám đốc Công ty ra Quyết định số 250/2019/01/QĐ-XLKL về việc xử lý kỷ luật lao động, quyết định thi hành kỷ luật lao động đối với ông Trần Chí D với hình thức kỷ luật là sa thải. Ngày 08/8/2019, Công ty đã gửi văn bản báo cáo về Quyết định kỷ luật sa thải người lao động đến Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Bình Dương.

Trước những yêu cầu khởi kiện của ông D, Công ty có ý kiến như sau:

- Về việc đánh giá nhân viên và thưởng năm 2018: Điều 103 của Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: *“Tiền thưởng là khoản tiền mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh hằng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động”*. Căn cứ quy định này, Tổng giám đốc công ty xem xét mức độ hoàn thành công việc của người lao động và có quyền quyết định việc thưởng cho người lao động. Bên cạnh đó, theo Chính sách phúc lợi, tiền lương của công ty những trường hợp không được thưởng (không được áp dụng chính sách STIP - tiền lương hoàn thành chỉ tiêu) bao gồm:

+ Người lao động tham gia Công ty sau ngày 01/10 của năm;

+ Người lao động nghỉ việc hoặc kết thúc hợp đồng với Công ty trước ngày 31/12 của năm;

+ Người lao động có đánh giá thành tích lao động cuối năm xếp hạng là BE - Không đạt mức mong đợi.

Thực hiện theo Quy trình quản lý nhân viên toàn cầu và căn cứ kết quả đánh giá nhân viên năm 2018, ông D được đánh giá xếp loại: *“Không đạt mức mong đợi”*. Đồng thời, Tổng giám đốc Công ty đã có Thư phúc đáp ngày 28/5/2019 nêu rõ kết quả thành tích của ông D trong năm 2018 là vẫn được giữ nguyên ở mức BE - Không đạt mức mong đợi theo xác nhận của Quản lý trực tiếp và Trưởng bộ phận. Do vậy, ông D không thuộc đối tượng được nhận thưởng năm 2018.

- Về việc xử lý vi phạm kỷ luật của Công ty đối với vi phạm của ông D: Thỏa thuận ngày 01/02/2017, ghi rõ: Ông D làm Quản lý dự án kể từ ngày 01/02/2017; sau 02 năm làm việc ở vị trí Quản lý dự án, ông D sẽ trở lại làm việc ở vị trí Quản lý bán hàng khu vực và thỏa thuận này được xem như phụ lục của Hợp đồng lao động. Theo quy định tại khoản 1 Điều 24 của Bộ luật Lao động năm 2012 thì: Thỏa thuận ngày 01/02/2017 là một bộ phận của Hợp đồng lao động và có hiệu lực như Hợp đồng. Do đó, việc Công ty phân công ông D làm việc ở vị trí Quản lý bán hàng khu vực theo Thông báo ngày 30/5/2019 và Thông báo ngày 03/7/2019 là hoàn toàn phù hợp với Thỏa thuận ngày 01/02/2017. Căn cứ quy định tại điểm a khoản 2 Điều 5 của Bộ luật Lao động năm 2012, ông D có nghĩa vụ thực hiện công việc Quản lý bán hàng khu vực theo đúng Thỏa thuận ngày 01/02/2017, Thông báo ngày 30/5/2019 và Thông báo ngày 03/7/2019 của Công ty. Ông D đã không đến nơi làm việc theo sự phân công của Công ty từ ngày 08/7/2019 đến ngày 27/7/2019. Mặc dù, Công ty đã nhiều lần nhắc nhở và yêu cầu chấp hành nhưng ông D vẫn không đến nơi làm việc. Công ty đã căn cứ vào các quy định của pháp luật hiện hành, Nội quy lao động và vi phạm của ông D để xử lý vi phạm kỷ luật, cụ thể:

- Khoản 3 Điều 126 của Bộ luật lao động năm 2012 quy định áp dụng hình thức kỷ luật sa thải trong trường hợp: *“Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong 01 tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong 01 năm mà không có lý do chính đáng...”*. Việc này được hướng dẫn tại Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ.

- Điều 25.13 Nội quy lao động của Công ty có quy định vi phạm áp dụng hình thức kỷ luật sa thải như sau: *“Nhân viên tự ý bỏ việc năm (5) ngày cộng dồn một tháng hoặc hai mươi (20) ngày cộng dồn trong một năm mà không có lý do chính đáng”*.

- Khoản 3 Điều 126 của Bộ luật lao động năm 2012 và Điều 25.13 Nội quy lao động của Công ty cũng quy định những trường hợp người lao động nghỉ việc được xem là có lý do chính đáng. Các trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm: Thiên tai, hoả hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền. Tại Biên bản cuộc họp ngày 16/7/2019, ông D nêu lý do không đến địa điểm làm việc. Tuy nhiên, những lý do này không thuộc trường hợp được xem là có lý do chính đáng.

Tại cuộc họp xử lý kỷ luật ngày 31/7/2019, ông D không có ý kiến gì đối với vi phạm của mình và cũng không bổ sung bất cứ giấy tờ khác. Như vậy, ông D không chứng minh được việc tự ý nghỉ việc của mình là có lý do chính đáng. Ngoài ra, ông D không thuộc trường hợp không được xử lý kỷ luật lao động quy định tại khoản 4 và khoản 5 Điều 123 của Bộ luật Lao động năm 2012. Do đó, vi phạm của ông D thuộc trường hợp áp dụng hình thức kỷ luật sa thải theo khoản 25.13 Điều 25 Nội quy lao động của Công ty và Điều 126 của Bộ luật Lao động năm 2012.

Về thủ tục, trình tự xử lý kỷ luật lao động: Khi ông D vi phạm, Công ty đã tiến hành lập Biên bản làm việc ngày 08/7/2019, Biên bản làm việc ngày 15/7/2019 và Biên bản làm việc ngày 22/7/2019 ghi nhận vi phạm này, cụ thể: Ông D đã vắng mặt tại địa điểm làm việc nhưng không được sự chấp thuận của Công ty từ ngày 08/7/2019 đến ngày 27/7/2019 mà không có lý do chính đáng. Công ty đã thành lập Hội đồng kỷ luật theo Quyết định ngày 22/7/2019 của Tổng Giám đốc; thành phần Hội đồng kỷ luật công ty gồm: Chủ tịch Công đoàn - đại diện Ban chấp hành Công đoàn cơ sở; Giám đốc nhân sự; Giám đốc bộ phận bán hàng; Trưởng phòng tiền lương, phúc lợi; đối tác nhân sự bộ phận bán hàng và Quản lý bán hàng theo quy định tại Điều 27.3.c Nội quy lao động của Công ty. Cuộc họp xử lý vi phạm kỷ luật đối với ông D có sự tham gia của Hội đồng kỷ luật, ông D và đại diện Ban chấp hành Công đoàn cơ sở; Công ty cũng đã lập Biên bản cuộc họp ngày 31/7/2019 về việc xem xét, xử lý kỷ luật lao động đối với ông D, có chữ ký của Hội đồng kỷ luật và đại diện Ban chấp hành Công đoàn cơ sở. Tại buổi họp, ông D không hợp tác để hoàn tất cuộc họp, không ký tên vào biên bản cuộc họp theo quy định tại Điều 27.2.d Nội quy lao động, Điều 123 của Bộ luật lao động năm 2012 và khoản 12 Điều 1 Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ. Ngày 05/8/2019, Tổng Giám đốc Công ty đã tiến hành cuộc họp với sự tham gia của Giám đốc nhân sự, Trưởng phòng tiền lương - phúc lợi và Chủ tịch Công đoàn - đại diện Ban chấp hành Công đoàn cơ sở đã thống nhất áp dụng hình thức kỷ luật sa thải đối với ông Trần Chí D theo quy định tại Điều 27.2.e Nội quy lao động của Công ty. Căn cứ Điều 27.4.a Nội quy lao động quy định về thẩm quyền xử lý kỷ luật, Tổng Giám đốc Công ty đã ra Quyết định số 250/2019/QĐ-XLKL ngày 06/8/2019 về việc xử lý kỷ luật lao động, quyết định thi hành kỷ luật lao động đối với ông D theo hình thức sa thải. Ngày 08/8/2019, Công ty đã gửi văn bản báo cáo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Bình Dương về Quyết định kỷ luật sa thải người lao động theo quy định.

Vi phạm của ông Trần Chí D thực hiện từ ngày 08/7/2019, tính đến ngày Công ty xử lý kỷ luật lao động vẫn còn trong thời hiệu xử lý kỷ luật lao động (06 tháng) theo quy định tại Điều 26.1 Nội quy lao động và Điều 124 của Bộ luật Lao động năm 2012. Như vậy, Công ty đã tuân thủ đúng quy định của pháp luật và Nội quy lao động của Công ty về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động đối với vi phạm của ông Trần Chí D.

Về yêu cầu khởi kiện của ông Trần Chí D: Công ty đã thực hiện theo Quy chế quản lý nhân viên và quy định pháp luật về thưởng và ông D không thuộc đối tượng được nhận thưởng năm 2018 như đã trình bày nêu trên. Đồng thời, Công ty đã tuân thủ quy định của pháp luật hiện hành và Nội quy lao động của Công ty về việc xử lý vi phạm kỷ luật lao động đối với ông Trần Chí D. Do vậy, yêu cầu khởi

kiện của ông Trần Chí D là không có căn cứ, Công ty đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông D.

* Tại Bản án sơ thẩm số 03/2020/LĐ-ST ngày 31/8/2020 của Tòa án nhân dân thành phố T đã căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự; khoản 2 Điều 5, Điều 15, Điều 24, Điều 30, khoản 8 Điều 36, các Điều 119, 122, 123, 124, khoản 3 Điều 125, khoản 3 Điều 126 của Bộ luật Lao động năm 2012; khoản 12 Điều 1 của Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ “*về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động năm 2012*” và Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội khóa 14 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải của nguyên đơn ông Trần Chí D đối với bị đơn Công ty TNHH F Việt Nam gồm các yêu cầu sau đây:

- Buộc Công ty TNHH F Việt Nam phải hủy Quyết định số 250/2019/01/QĐ-XLKL ngày 06/8/2019 và thông báo cho toàn thể nhân viên Công ty TNHH F Việt Nam biết việc hủy bỏ quyết định này;

- Buộc Công ty phải truy đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế gồm: BHYT theo quy định của Nhà nước và BHYT cho 04 người trong gia đình ông D theo quy định của Công ty kể từ ngày 06/8/2019 đến ngày Công ty nhận trở lại làm việc;

- Buộc Công ty TNHH F Việt Nam phải nhận ông Trần Chí D trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương trong những ngày ông Trần Chí D không được làm việc từ ngày 06/8/2019 cho đến ngày xét xử sơ thẩm là 571.285.000 đồng;

- Buộc Công ty TNHH F Việt Nam phải bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 83.034.000 đồng;

- Đánh giá kết quả làm việc năm 2018 của ông Trần Chí D đạt loại khá và trả thưởng năm 2018 cho ông Trần Chí D số tiền là 41.517.000 đồng.

- Trường hợp Công ty TNHH F Việt Nam không muốn nhận ông Trần Chí D trở lại làm việc thì ngoài các mục như trên, Công ty phải trả thêm trợ cấp mất việc làm: Từ ngày 09/4/1996 đến ngày 31/12/2008 là 12 năm 09 tháng (được làm tròn 13 năm) với số tiền 539.721.000 đồng; khoản tiền đề nghị thỏa thuận để chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Trần Chí D 01 năm làm việc 4 tháng lương, tương đương 92 tháng lương, tương ứng: 41.517.000 đồng/tháng x 92 tháng = 3.819.564.000 đồng. Tổng cộng: 571.285.000 đồng + 83.034.000 đồng + 41.517.000 đồng + 539.721.000 đồng + 3.819.564.000 đồng = 5.055.124.000 đồng.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí lao động sơ thẩm và quyền kháng cáo cho các đương sự.

Ngày 11/9/2020, nguyên đơn ông Trần Chí D có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm vì cho rằng: Tòa án nhân dân thành phố T giải quyết vụ án chưa đúng quy định của pháp luật, không đúng thực tế làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích

hợp pháp của ông D, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Trần Chí D.

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn ông D vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo của mình; ban đầu, ông D khai là đã nhận được Thông báo ngày 03/7/2019 của Công ty, nhưng vị trí công việc của ông D là Quản lý bán hàng khu vực, tuy nhiên Công ty chỉ giao cho ông D phụ trách Nhà phân phối H 2 và Nhà phân phối H nên ông D không đồng ý làm việc; sau đó, ông D thay đổi lời khai cho rằng không nhận được Thông báo ngày 03/7/2019 của Công ty vì Công ty không gửi thông báo cho ông D. Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn cho rằng: Các biên bản Công ty lập để xác định ông D không đến làm việc là không liên tục, không chứng minh được ông D nghỉ quá 05 ngày làm việc cộng dồn 01 tháng; trình tự xử lý kỷ luật lao động của Công ty không thực hiện đúng quy định của pháp luật, thành phần họp xét kỷ luật lao động của Công ty chỉ có bà Hương là Chủ tịch Ban chấp hành Công đoàn làm đại diện, không có mặt đầy đủ các thành viên Ban chấp hành Công đoàn cơ sở là không đúng quy định của Bộ luật Lao động, cơ sở xác định là Bản án số 01/2017/LĐ-ST ngày 19/01/2017 của Tòa án nhân dân Quận 9 và Bản án số 615/2017/LĐ-PT ngày 12/7/2017 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh; Công ty căn cứ khoản 25.12 Điều 25 Nội quy lao động để áp dụng hình thức sa thải đối với ông D là mâu thuẫn, vì khoản 25.12 Điều 25 là kỷ luật kéo dài thời hạn nâng bậc lương; mặt khác Công ty cho rằng ông D nghỉ việc cả tháng 7 năm 2019, nhưng Công ty vẫn trả đủ lương tháng 7 cho ông D là không phù hợp. Do đó, có căn cứ xác định Công ty sa thải ông D là trái pháp luật, đề nghị Hội đồng xét xử sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông D.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn Công ty và người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của bị đơn không chấp nhận yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông D, không đồng ý thỏa thuận với ông D về việc giải quyết vụ án, vì cho rằng: Do ông D có thời gian dài làm việc tại Công ty nên trong quá trình hòa giải, Công ty đồng ý trợ cấp cho ông D 18 tháng tiền lương, nhưng ông D không chấp nhận nên Công ty không đồng ý tiếp tục hòa giải; Công ty căn cứ khoản 25.13 Điều 25 Nội quy lao động để sa thải ông D, việc quyết định ghi khoản 25.12 Điều 25 là có lỗi trong khâu đánh máy, nhưng không làm thay đổi bản chất của sự việc là ông D vi phạm nội quy Công ty, không tiếp nhận công việc theo sự phân công của cấp trên, nghỉ quá 05 ngày làm việc cộng dồn trong 01 tháng mà không có lý do chính đáng; việc Công ty trả đủ lương tháng 7 năm 2019 cho ông D là theo đúng hợp đồng lao động, vì thời điểm này Công ty chưa xử lý kỷ luật lao động đối với ông D; về trình tự thủ tục xử lý kỷ luật lao động, Công ty đã thực hiện đúng quy định của Bộ luật Lao động và Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông D, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương có ý kiến: Quá trình thụ lý giải quyết vụ án, Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký và các đương sự đã chấp hành đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về hướng giải quyết vụ án, nhận thấy: Căn cứ kết quả đánh giá năm 2018 của Công ty đối với ông D là không đạt mức mong đợi nên Công ty không trả thưởng năm 2018 cho ông D là phù hợp

với quy định tại Điều 103 của Bộ luật Lao động về tiền thưởng; việc ông D khiếu nại đã được người đại diện theo pháp luật của Công ty trả lời tại Thư phúc đáp ngày 28/5/2019. Tại cuộc họp ngày 30/5/2019, Công ty có Thông báo ngày 30/5/2019 về công việc mới của ông D từ ngày 01/6/2019 là Quản lý bán hàng khu vực, “*mức lương, cấp bậc không thay đổi, các chế độ khác (nếu có) theo chính sách của Công ty*”, công việc này hoàn toàn phù hợp với nội dung Thỏa thuận ngày 01/02/2017, phù hợp với mong muốn của ông D, không thuộc trường hợp người sử dụng lao động phải thỏa thuận với người lao động, nhưng ông D đã “*tạm từ chối nhận phân công công việc*” này; tại Biên bản cuộc họp ngày 10/6/2019, có sự tham gia của đại diện Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thị xã T, ông D “*chấp nhận nhiệm vụ mới*”, nhưng ngày 11/6/2019 khi được bàn giao công việc thì ông D “*không đồng ý nhận công việc*”; sau đó, Công ty tiếp tục có Thông báo công việc của ông D từ ngày 08/7/2019 là Quản lý bán hàng khu vực, “*phụ trách Nhà phân phối H 2 và H*” nhưng ông D không nhận nhiệm vụ đã được giao và không đi làm, vi phạm Nội quy công ty, nghỉ quá 05 ngày cộng dồn trong 01 tháng không có lý do chính đáng. Do đó, Công ty xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với ông D là có căn cứ, phù hợp với quy định tại Điều 123, 124 và khoản 3 Điều 126 của Bộ luật Lao động về căn cứ, trình tự, thủ tục và thời hiệu xử lý vi phạm kỷ luật lao động, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của ông D, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra tại phiên tòa, ý kiến trình bày tranh tụng của các bên đương sự và quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về hướng giải quyết vụ án;

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết: Đây là vụ án lao động về việc “*Tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải*”, thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố T theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Xét đơn kháng cáo của nguyên đơn ông D được thực hiện trong thời hạn quy định tại khoản 1 Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự và người lao động được miễn nộp tiền tạm ứng án phí nên hợp lệ.

[3] Về nội dung: Quá trình giải quyết vụ án, ông D với Công ty đều thống nhất thừa nhận: Ngày 27/3/1996, ông D với Công ty ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn, có hiệu lực từ ngày 09/4/1996. Đến ngày 01/02/2017, hai bên ký thỏa thuận Phụ lục hợp đồng với vị trí công việc mới của ông D là Quản lý dự án, thuộc phòng bán hàng tại địa chỉ: Số C, H, Quận O, Thành phố Hồ Chí Minh, mức lương là 41.517.000 đồng/tháng; sau hai năm làm việc ở vị trí Quản lý dự án (Project Manager), Công ty sẽ sắp xếp để ông D trở về vị trí ASM (quản lý bán hàng khu vực) tại Thành phố Hồ Chí Minh (bút lục 248) nên theo quy định tại khoản 2 Điều 92 của Bộ luật Tố tụng dân sự thì đây được xem là “*tình tiết, sự kiện không phải chứng minh*”. Ngày 06/8/2019, Công ty ban hành Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 250/2019/01/QĐ-XLKL để xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với ông D. Nguyên đơn ông D cho rằng Công ty sa thải ông D trái pháp luật nên khởi kiện yêu cầu Công ty phải hủy bỏ quyết định, nhận ông D trở lại làm việc, truy đóng các khoản bảo hiểm và phải bồi thường cho ông D tổng số tiền

5.055.124.000 đồng. Bị đơn Công ty cho rằng: Năm 2018, ông D xếp loại lao động “*Không đạt mức mong đợi*” nên không được thưởng năm 2018; do ông D không đi làm trong 20 ngày liên tục, vi phạm Nội quy công ty nên Công ty sa thải ông D là đúng quy định tại Điều 123 của Bộ luật lao động và khoản 12 Điều 1 Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ nên không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông D.

[4] Xét yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông D, nhận thấy: Cuối năm 2018, Công ty đánh giá xếp loại công việc năm 2018 của ông D là “*không đạt mức mong đợi*” nên không thưởng năm 2018 cho ông D. Ngày 05/3/2019, ông D gửi email cho bà Phan Nam Tr (Trưởng phòng nhân sự) với nội dung: “ ... *Đến nay tôi đã kết thúc công việc Project Manager - Tôi xin đề nghị phòng nhân sự giải quyết cho tôi như nội dung Thư điều động*”; đến ngày 25/4/2019, ông D gửi email cho Ban giám đốc Công ty để khiếu nại về kết quả đánh giá công tác năm 2018 để trả thưởng. Ngày 28/5/2019, người đại diện theo pháp luật của Công ty có Thư phúc đáp cho ông D là vẫn giữ nguyên ở mức “*không đạt mức mong đợi*” (bút lục 235). Đến ngày 30/5/2019, Công ty tiến hành cuộc họp có sự tham gia của ông D; đồng thời, ban hành Thông báo ngày 30/5/2019 về công việc mới của ông D kể từ ngày 01/6/2019 là Quản lý bán hàng khu vực, “*mức lương, cấp bậc không thay đổi, các chế độ khác (nếu có) theo chính sách của Công ty*” (bút lục 232), công việc này hoàn toàn phù hợp với nội dung Thỏa thuận ngày 01/02/2017, phù hợp với mong muốn của ông D nên không thuộc trường hợp người sử dụng lao động phải thỏa thuận với người lao động; tuy nhiên, tại cuộc họp ông D đã “*tạm từ chối nhận phân công công việc mới vì lý do còn lo lắng về quy trình đánh giá kết quả công việc sắp tới mặc dù công việc này cũng đúng với mong muốn hiện tại*” của ông D (bút lục 230-231). Đến ngày 10/6/2019, Công ty tiến hành cuộc họp có sự tham gia của đại diện Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thị xã T đề “*trả lời câu hỏi của ông D về bằng chứng kết quả đánh giá thành tích và việc chấp hành thư bổ nhiệm phân công công việc mới*”, tại cuộc họp này ông D đã “*chấp nhận nhiệm vụ mới*”; chứng cứ thể hiện tại phần ông D ghi thêm trong Biên bản cuộc họp ngày 10/6/2019 (bút lục 221-222). Chiều ngày 11/6/2019, ông Nguyễn Bảo Q lập biên bản bàn giao công việc cho ông D, có sự chứng kiến của Đoàn Thanh Tâm là đối tác nhân sự, nhưng ông D “*không đồng ý nhận công việc*” (bút lục 220) và không đến nơi làm việc. Do đó, ông Nguyễn Bảo Q, ông Trần Nguyễn Đức Tr1 và bà Lâm Thị Ngọc H là đại diện cho Nhà phân phối H 2 đã lập biên bản làm việc ghi nhận sự việc và báo cáo cho Công ty vào ngày 12/6/2019 (bút lục 214-216). Công ty đã ban hành Thông báo “*yêu cầu quay trở lại làm việc*” vào các ngày 12, 14 và 18/6/2019 để “*yêu cầu ông D đến nơi được phân công tác để nhận nhiệm vụ đã được giao*” (bút lục 217-219), nhưng ông D vẫn không đến Nhà phân phối H 2 để làm việc. Vì vậy, ngày 19/6/2019 Tổng Giám đốc đã ban hành Quyết định về việc thành lập Hội đồng kỷ luật Công ty để xem xét, xử lý kỷ luật đối với ông D và thông báo cho ông D biết để tham gia là thực hiện đúng quy định tại Điều 123 của Bộ luật Lao động. Tuy nhiên, do ông D có đơn gửi Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thị xã T để yêu cầu hòa giải nên ngày 28/6/2019, Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thị xã T đã tiến hành hòa giải giữa Công ty với ông D, tại cuộc họp này Công ty có ý kiến “*đã xét*

các tiêu chí thưởng và không đồng ý xét xem lại việc trả thưởng năm 2018 cho ông D” nên hòa giải không thành (bút lục 210-211). Xét thấy, theo quy định tại Điều 103 của Bộ luật Lao động về tiền thưởng thì: “Tiền thưởng là khoản tiền mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh hằng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động. Quy chế thưởng do người sử dụng lao động quyết định và công bố công khai tại nơi làm việc sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở”; căn cứ chính sách phúc lợi tiền lương của Công ty có hiệu lực ngày 01/6/2017 (bút lục 237-240), căn cứ kết quả công việc thực tế năm 2018 của ông D, theo đánh giá của quản lý trực tiếp và trưởng bộ phận thì Công ty đánh giá xếp loại ở mức “không đạt mức mong đợi” nên không trả thưởng cho ông D là phù hợp với quy trình đánh giá của Công ty.

[5] Ngày 03/7/2019, Công ty ban hành Thông báo “*về công việc mới của ông Trần Chí D từ ngày 08/7/2019*” là Quản lý bán hàng khu vực, “*phụ trách Nhà phân phối H 2 và H*”, mức lương và các khoản phúc lợi khác không thay đổi (bút lục 209); ông D đã ký nhận thông báo trên vào ngày 04/7/2019 theo giấy Báo phát thông báo công việc (bút lục 415), nhưng ông D không đến nơi được phân công để nhận bàn giao công việc; do đó, Công ty đã ban hành tiếp các “*Thông báo yêu cầu quay trở lại làm việc*” vào các ngày 10, 11, 12/7/2019 (bút lục 205-207) nhằm thông báo cho ông D, nhưng ông D từ chối nhận là lỗi của ông D (chứng cứ thể hiện tại các giấy Báo phát bút lục số 419, 421, 424 do bị đơn Công ty cung cấp tại phiên tòa phúc thẩm). Ngày 16/7/2019, Công ty tiến hành cuộc họp để làm rõ “*vấn đề ông Trần Chí D không đến nhận nhiệm sở theo phân công công tác mới theo Thông báo phân công công việc mới ngày 08/7/2019*”; tại buổi làm việc này, “*ông Trần Chí D có chia sẻ Công ty hãy ra quyết định sớm về vấn đề sau: Ra quyết định kết thúc hợp đồng lao động hoặc xem xét hỗ trợ để ông D nộp đơn xin nghỉ việc do ông Trần Chí D thấy rằng có cống hiến gì cũng không mang lại lợi ích gì cho công ty*” (bút lục 202); cho thấy, ý chí của ông D là không muốn tiếp tục làm việc tại Công ty. Việc ông D liên tục nghỉ việc, không đến nơi được phân công để nhận nhiệm sở là vi phạm Nội quy công ty nên ngày 22/7/2019, Công ty đã Quyết định thành lập Hội đồng kỷ luật Công ty để xem xét xử lý kỷ luật lao động đối với ông D, thông báo cho ông D biết tham gia cuộc họp và tiến hành cuộc họp ngày 31/7/2019 nhằm xem xét xử lý kỷ luật lao động đối với ông D là có căn cứ, đúng quy định tại Điều 27 Nội quy công ty, Điều 123 của Bộ luật Lao động và khoản 12 Điều 1 Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ (bút lục 175-178); việc bà Phan Nam Tr – Giám đốc nhân sự chủ trì cuộc họp là thực hiện theo nội dung Quyết định thành lập Hội đồng kỷ luật Công ty và Giấy ủy quyền số 151/FCV/2019 ngày 19/3/2019 của Tổng Giám đốc (bút lục 412). Tại cuộc họp này, Hội đồng kỷ luật Công ty đã xác định: “*Ông D tự ý bỏ việc quá 05 ngày làm việc cộng dồn trong 01 tháng mà không có lý do chính đáng*” nên căn cứ tham chiếu xử lý tại khoản 3 Điều 126 của Bộ luật Lao động; khoản 25.13 Điều 25 Nội quy lao động thống nhất 6/6 xử lý sa thải đối với ông D (bút lục 173). Ngày 05/8/2019, Công ty tiến hành cuộc họp có sự tham gia của Tổng Giám đốc Công ty, Giám đốc Nhân sự, Trưởng phòng tiền lương - phúc lợi và đại diện Ban chấp hành Công đoàn để thống nhất quyết định xử lý kỷ luật đối với ông D. Đến ngày

06/8/2019, Tổng Giám đốc ban hành Quyết định số 250/2019/01/QĐ-XLKL xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với ông D do ông D có hành vi *“đã tự ý bỏ việc quá 05 ngày làm việc cộng dồn trong 01 tháng mà không có lý do chính đáng”* là đúng quy định tại khoản 3 Điều 125, khoản 3 Điều 126 của Bộ luật Lao động (bút lục 170-172); việc quyết định ghi vi phạm khoản 25.12 Điều 25 Nội quy lao động là do nhầm lẫn trong khâu đánh máy, đây không phải là căn cứ để hủy quyết định sa thải theo như đề nghị của người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của ông D đưa ra.

[6] Xét các ý kiến khác của ông D và ý kiến của người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của ông D nêu ra tại phiên tòa phúc thẩm, thấy rằng: Theo như phân tích tại mục [5] thì ngày 04/7/2019, ông D đã nhận được Thông báo ngày 03/7/2019 của Công ty (bút lục 415); vấn đề này được ông D thừa nhận tại Bản khai ngày 03/01/2020 (bút lục 117), Bản khai ngày 09/3/2020 (bút lục 122) và trong phần hỏi đáp giữa Công ty với ông D tại phiên tòa phúc thẩm; tuy nhiên, ông D cho rằng công việc của ông D là Quản lý bán hàng khu vực, nhưng do Công ty chỉ giao cho ông D phụ trách Nhà phân phối H 2 và Nhà phân phối H nên ông D không đồng ý nhận bàn giao, việc ông D cho rằng không nhận được Thông báo ngày 03/7/2019 của Công ty là không có căn cứ. Biên bản làm việc vào các ngày 8, 15 và 22/7/2019 là do ông Nguyễn Bảo Q cùng đại diện Nhà phân phối lập để báo cáo sự việc về Công ty, không phải do Công ty lập, quá trình họp xét kỷ luật ông D cũng không có ý kiến phản đối nên có giá trị pháp lý để xem xét. Tại điểm b khoản 1 Điều 123 của Bộ luật Lao động quy định việc xử lý kỷ luật lao động *“phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở”*, không yêu cầu phải có mặt đầy đủ các thành viên của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở nên việc Công ty thành lập Hội đồng kỷ luật chỉ có *“Bà Nguyễn Thị Thu H, Chủ tịch Công đoàn - đại diện Ban chấp hành Công đoàn cơ sở”* là không vi phạm quy định tại điểm b khoản 1 Điều 123 của Bộ luật Lao động. Bản án số 01/2017/LĐ-ST ngày 19/01/2017 của Tòa án nhân dân Quận P, Thành phố Hồ Chí Minh và Bản án số 615/2017/LĐ-PT ngày 12/7/2017 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh do phía nguyên đơn cung cấp không phải là án lệ do Tòa án nhân dân tối cao công bố nên Hội đồng xét xử không xem xét để áp dụng. Quá trình Hội đồng xét xử nghị án, nguyên đơn ông D nộp *“Đơn kêu cứu”* với nội dung không đồng ý quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về hướng giải quyết vụ án; tuy nhiên, phía nguyên đơn ông D không cung cấp được chứng cứ để chứng minh. Do đó, Bản án lao động sơ thẩm số 03/2020/LĐ-ST ngày 31/8/2020 của Tòa án nhân dân thành phố T xác định Công ty sa thải ông D đúng quy định của pháp luật là có căn cứ.

[7] Từ những phân tích trên, Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông Trần Chí D và ý kiến của người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của ông D nêu ra. Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 03/2020/LĐ-ST ngày 31/8/2020 của Tòa án nhân dân thành phố T. Quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về hướng giải quyết vụ án và ý kiến của phía bị đơn Công ty nêu ra là có căn cứ nên Hội đồng xét xử chấp nhận.

[8] Các phần khác của bản án sơ thẩm không bị kháng cáo, kháng nghị đã phát sinh hiệu lực.

[9] Về án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn ông D được miễn án phí theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 148, khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự; khoản 1 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội khóa 14 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án; tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông Trần Chí D. Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 03/2020/LĐ-ST ngày 31/8/2020 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Bình Dương như sau:

1. 1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện “*tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải*” của nguyên đơn ông Trần Chí D đối với bị đơn Công ty TNHH F Việt Nam gồm các yêu cầu sau đây:

- Buộc Công ty TNHH F Việt Nam phải hủy Quyết định số 250/2019/01/QĐ-XLKL ngày 06/8/2019 và thông báo cho toàn thể nhân viên Công ty TNHH F Việt Nam biết việc hủy bỏ quyết định này;

- Buộc Công ty phải truy đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế gồm: BHYT theo quy định của Nhà nước và BHYT cho 04 người trong gia đình ông D theo quy định của Công ty kể từ ngày 06/8/2019 đến ngày Công ty nhận trở lại làm việc;

- Buộc Công ty TNHH F Việt Nam phải nhận ông Trần Chí D trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương trong những ngày ông Trần Chí D không được làm việc từ ngày 06/8/2019 cho đến ngày xét xử sơ thẩm là 571.285.000 đồng;

- Buộc Công ty TNHH F Việt Nam phải bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 83.034.000 đồng;

- Đánh giá kết quả làm việc năm 2018 của ông Trần Chí D đạt loại khá và trả thưởng năm 2018 cho ông Trần Chí D số tiền là 41.517.000 đồng.

- Trường hợp Công ty TNHH F Việt Nam không muốn nhận ông Trần Chí D trở lại làm việc thì ngoài các mục như trên, Công ty phải trả thêm trợ cấp mất việc làm: Từ ngày 09/4/1996 đến ngày 31/12/2008 là 12 năm 09 tháng (được làm tròn 13 năm) với số tiền 539.721.000 đồng; khoản tiền đề nghị thỏa thuận để chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Trần Chí D 01 năm làm việc 4 tháng lương, tương đương 92 tháng lương, tương ứng: 41.517.000 đồng/tháng x 92 tháng = 3.819.564.000 đồng.

Tổng cộng: 571.285.000 đồng + 83.034.000 đồng + 41.517.000 đồng + 539.721.000 đồng + 3.819.564.000 đồng = 5.055.124.000 đồng.

1. 2. Về án phí lao động sơ thẩm: Chi cục Thi hành án dân sự Quận X, Thành phố Hồ Chí Minh hoàn trả lại cho ông Trần Chí D số tiền 566.700 đồng (năm trăm sáu mươi sáu nghìn bảy trăm đồng), tạm ứng án phí đã nộp tại Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2019/0005485 ngày 11/12/2019 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận X, Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Án phí lao động phúc thẩm: Ông Trần Chí D được miễn.

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 cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7 và 9 của Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 của Luật Thi hành án dân sự.

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

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND thành phố T;
- Chi cục THADS thành phố T;
- Chi cục THADS Quận X, TP HCM;
- Các đương sự;
- Lưu: Tổ HCTP, Tòa LĐ, HSVA.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**
(đã ký)

Nguyễn Đắc Cường