

Bản án số: 615/2022/LĐ-PT
Ngày 28/9/2022
V/v Tranh chấp về xử lý kỷ luật 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 Bùi Liên Minh

Các Thẩm phán: Ông Phan Nguyên Nguyên

Bà Nguyễn Thị Thoa

- Thư ký phiên tòa: Bà Hà Hoa Thiên

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

Trong các ngày 07 và 28 tháng 9 năm 2022 tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 39/2022/LĐPT ngày 10/8/2022 về: “Tranh chấp về xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 06/2022/LĐ-ST ngày 08/6/2022 của Tòa án nhân dân quận Gò Vấp Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 4484/2022/QĐ-PT ngày 16/8/2022 giữa các đương sự:

Nguyên đơn:

1. Ông V, sinh năm 1991;

Địa chỉ cư trú: 201/10 đường L, phường H, thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh. (có mặt).

2. Ông C, sinh năm 1995;

Địa chỉ cư trú: 186 Đường số 2, Phường 16, quận G, Thành phố Hồ Chí Minh;

Người đại diện hợp pháp của ông V, ông C: Bà D, sinh năm 1990; địa chỉ: 20 Đường 8, Khu phố 2, phường H, thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh;

là người đại diện theo ủy quyền, giấy ủy quyền số 003216 ngày 13/3/2021 do phòng công chứng B, Thành phố Hồ Chí Minh chứng thực.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của ông V, ông C: Luật sư L – Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh, (có mặt).

Bị đơn: Công ty HV;

Đại diện theo pháp luật: Ông T;

Địa chỉ trụ sở: Số 5, N25, tổ 5, Cụm Ib, phường X, quận T, Thành phố Hà Nội; địa chỉ chi nhánh tại Thành phố Hồ Chí Minh: Tầng 8 tòa nhà QTSCI, Đường số 14, Công Viên Phần Mềm Quang Trung, phường T, Quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh;

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Bà V1, sinh năm 1989; chức vụ: Phụ trách nhân sự (có mặt).

NỘI DUNG VỤ ÁN

Trong đơn khởi kiện ngày 15 tháng 11 năm 2021, bản tự khai, các lần làm việc tại Tòa án và tại phiên tòa, nguyên đơn và người đại diện của nguyên đơn trình bày:

Từ ngày 02/6/2018 ông V làm việc cho Công ty HV (sau đây gọi tắt là Công ty), qua 03 hợp đồng lao động xác định thời hạn là Hợp đồng lao động số: 68/2018/HĐLĐ/HV ngày 02/6/2018, Hợp đồng lao động số: 083/2019/HĐLĐ/HV ngày 01/01/2019, Hợp đồng lao động số: HCM-HV18-031/2020/HĐLĐ-01 ngày 01/01/2020. Mức lương hiện đang được hưởng là 12.000.000 đồng/tháng.

Ngày 31/12/2020, Công ty ra quyết định số: 02/2020/QĐKL-HV về việc xử lý kỷ luật ông V với hình thức sa thải với lý do: *“Trong thời gian công tác và làm việc tại Công ty, ông V có góp vốn và liên kết cùng với các thành viên hiện tại đang làm việc và đã nghỉ việc tại Công ty để thành lập công ty riêng mang tên Công ty VNA hoạt động từ ngày 25/11/2020. Công ty này hiện đang kinh doanh cùng ngành nghề, sản phẩm mà Công ty đang sản xuất, triển khai cùng thị trường và là đối thủ cạnh tranh của Công ty”*.

Quyết định sa thải trên là trái pháp luật, ảnh hưởng đến quyền, lợi ích hợp pháp của ông V, bởi ít nhất một trong các căn cứ sau: ông V không được mời, không được tham dự buổi họp xử lý kỷ luật, ông V không có hành vi vi phạm hợp đồng và không vi phạm bất kỳ nội quy hay quy chế nào của Công ty.

Vì vậy, ông V yêu cầu Tòa án giải quyết như sau để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho ông:

- Ông V yêu cầu Công ty bồi thường, giải quyết quyền lợi do sa thải trái pháp luật gồm:

+ Yêu cầu Công ty bồi thường 17 tháng tiền lương trong những ngày ông V không được làm việc, từ 31/12/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm là: 12.000.000 đ x

17 tháng (nguyên đơn chỉ yêu cầu tính tròn 17 tháng, không tính ngày lẻ) = 204.000.000 đồng.

+ Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế người sử dụng lao động phải đóng trong thời gian người lao động không được làm việc (21,5% tiền lương mỗi tháng trong 06 đầu năm 2021; 21 % tiền lương mỗi tháng từ 01/7/2021 đến 31/5/2022) là 43.200.000 đồng.

+ Yêu cầu Công ty bồi thường 10 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động về hành vi sa thải trái pháp luật của mình với số tiền là: 12.000.000 đ x 10 tháng = 120.000.000 đồng.

+ Yêu cầu Công ty thanh toán tiền thưởng chưa chi trả do sa thải là: 317.826.186 đồng.

+ Yêu cầu Công ty thanh toán tiền chi ngoại giao dự án với số tiền là 92.550.000 đồng.

+ Yêu cầu bồi thường vì không nhận người lao động lại làm việc là 72.000.000 đồng (06 tháng tiền lương).

Tổng cộng là: 849.576.186 đ (tám trăm bốn mươi chín triệu năm trăm bảy mươi sáu nghìn một trăm tám mươi sáu đồng).

- Từ ngày 15/5/2018 ông C làm việc cho Công ty HV (sau đây gọi tắt là Công ty), qua 03 hợp đồng lao động xác định thời hạn là Hợp đồng lao động số: 43/2018/HĐLĐ/HV ngày 15/5/2018, Hợp đồng lao động số: 080/2019/HĐLĐ/HV ngày 01/01/2019, Hợp đồng lao động số: HCM-HV18-029/2020/HĐLĐ-01 ngày 01/01/2020. Mức lương hiện đang được hưởng là 12.000.000 đồng/tháng.

Ngày 31/12/2020, Công ty ra quyết định số: 03/2020/QĐKL-HV về việc xử lý kỷ luật ông C với hình thức sa thải với lý do: *“Trong thời gian công tác và làm việc tại Công ty, ông C đã góp vốn và liên kết cùng với các thành viên hiện tại đang làm việc và đã nghỉ việc tại Công ty để thành lập công ty riêng mang tên Công ty VNA hoạt động từ ngày 25/11/2020. Công ty này hiện đang kinh doanh cùng ngành nghề, sản phẩm mà Công ty đang sản xuất, triển khai cùng thị trường và là đối thủ cạnh tranh của Công ty”*.

Quyết định sa thải trên là trái pháp luật, ảnh hưởng đến quyền, lợi ích hợp pháp của ông C, bởi ít nhất một trong các căn cứ sau: ông C không được mời, không được tham dự buổi họp xử lý kỷ luật, ông C không có hành vi vi phạm hợp đồng và không vi phạm bất kỳ nội quy hay quy chế nào của Công ty.

Vì vậy, ông C yêu cầu Tòa án giải quyết như sau để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho ông:

- Ông C yêu cầu Công ty bồi thường, giải quyết quyền lợi do sa thải trái pháp luật gồm:

+ Yêu cầu Công ty bồi thường 17 tháng tiền lương trong những ngày ông C không được làm việc, từ 31/12/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm là: 12.000.000 đ x

17 tháng (nguyên đơn chỉ yêu cầu tính tròn 17 tháng, không tính ngày lẻ) = 204.000.000 đồng.

+ Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế người sử dụng lao động phải đóng trong thời gian người lao động không được làm việc (21,5% tiền lương mỗi tháng trong 06 đầu năm 2021; 21 % tiền lương mỗi tháng từ 01/7/2021 đến 31/5/2022) là 43.200.000 đồng.

+ Yêu cầu Công ty bồi thường 10 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động về hành vi sa thải trái pháp luật của mình với số tiền là: 12.000.000 đ x 10 tháng = 120.000.000 đồng.

+ Yêu cầu Công ty thanh toán tiền thưởng chưa chi trả do sa thải là: 252.556.200 đồng.

+ Yêu cầu Công ty thanh toán tiền chi ngoại giao dự án với số tiền là 74.000.000 đồng.

+ Yêu cầu bồi thường vì không nhận người lao động lại làm việc là 72.000.000 đồng (06 tháng tiền lương).

Tổng cộng là: 765.756.200 đ (năm trăm sáu mươi sáu triệu năm trăm năm mươi sáu ngàn hai trăm đồng).

Đại diện của bị đơn trình bày: Công ty xác định ông V, ông C có lỗi trong quá trình làm việc của tại Công ty, cụ thể là: trong thời gian công tác và làm việc tại Công ty, ông V, ông C đã góp vốn và liên kết cùng với các thành viên hiện tại đang làm việc và đã nghỉ việc tại Công ty để thành lập công ty riêng mang tên Công ty VNA hoạt động từ ngày 25/11/2020. Công ty này hiện đang kinh doanh cùng ngành nghề, sản phẩm mà Công ty đang sản xuất, triển khai cùng thị trường và là đối thủ cạnh tranh của Công ty. Vì vậy, việc Công ty căn cứ vào lỗi của người lao động đã đến mức phải sa thải. Công ty thừa nhận trong thủ tục sa thải chưa tuân thủ theo quy định của pháp luật lao động, nên Công ty sẽ bồi thường cho người lao động. Nhưng Công ty không chấp nhận bồi thường cho nguyên đơn khoản tiền ngoại giao dự án với số tiền là 92.550.000 đồng cho ông V, 74.000.000 đồng cho ông C và số tiền thưởng chưa chi trả do sa thải là: 317.826.186 đồng cho ông V và 252.556.200 đồng cho ông C. Công ty chỉ có thể bồi thường cho ông V, ông C mỗi người 03 tháng tiền lương, cụ thể bồi thường mỗi người 36.000.000 đồng (ba mươi sáu triệu đồng). Đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ các quy định của pháp luật lao động để giải quyết vụ án. Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên về án phí, quyền kháng cáo cho các bên đương sự.

Với nội dung nêu trên, Tòa án cấp sơ thẩm đã tuyên án:

Chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn:

Công ty HV có quyết định sa thải ông V và ông C trái pháp luật nên phải thực hiện nghĩa vụ bồi thường như sau:

Đối với yêu cầu của ông V:

+ Công ty phải bồi thường 17 tháng tiền lương trong những ngày ông V không được làm việc là 204.000.000 đồng.

+ Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế người sử dụng lao động phải đóng trong thời gian người lao động không được làm việc là 17.280.000 đồng.

+ Công ty phải bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động về hành vi sa thải trái pháp luật của mình với số tiền là 24.000.000 đồng.

+ Công ty phải bồi thường vì không nhận người lao động lại làm việc là mỗi năm làm việc được một nửa tháng lương là 18.000.000 đồng và bồi thường thêm 02 tháng tiền lương là 24.000.000 đồng.

Tổng cộng ông V được bồi thường là: 287.280.000 đ (hai trăm tám mươi bảy triệu hai trăm tám mươi ngàn đồng).

Đối với yêu cầu của ông C:

+ Công ty phải bồi thường 17 tháng tiền lương trong những ngày ông V không được làm việc là 204.000.000 đồng.

+ Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế người sử dụng lao động phải đóng trong thời gian người lao động không được làm việc là 17.280.000 đồng.

+ Công ty phải bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động về hành vi sa thải trái pháp luật của mình với số tiền là 24.000.000 đồng.

+ Công ty phải bồi thường vì không nhận người lao động lại làm việc là mỗi năm làm việc được một nửa tháng lương là 18.000.000 đồng và bồi thường thêm 02 tháng tiền lương là 24.000.000 đồng.

Tổng cộng ông C được bồi thường là: 287.280.000 đ (hai trăm tám mươi bảy triệu hai trăm tám mươi ngàn đồng).

Ngoài ra bản án sơ thẩm còn tuyên án về án phí, quyền thi hành án và quyền kháng cáo của các đương sự.

Ngày 20/6/2022 nguyên đơn là ông C và ông V kháng cáo một phần bản án sơ thẩm và đề nghị sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn buộc Công ty HV phải thanh toán tiền thưởng chưa chi trả, với ông C là 252.556.200 đồng, với ông V là 317.826.186 đồng.

Ngày 23/6/2022 bị đơn kháng cáo toàn bộ bản án và đề nghị sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Ngày 30/6/2022 Viện kiểm sát nhân dân quận G, Thành phố Hồ Chí Minh, có quyết định kháng nghị phúc thẩm số 07/QĐKNPT-VKS-LĐ, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm do có vi phạm về nội dung cũng như về tố tụng của bản án.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn trình bày yêu cầu kháng cáo: Nguyên từ khi nhận các nguyên đơn vào làm việc theo thông báo

tuyển dụng có thể hiện quyền lợi của người lao động gồm lương cứng từ 8 đến 12 triệu đồng một tháng, thưởng theo doanh số từ 3,5% đến 15% tổng doanh thu thực tế. Đồng thời từ đầu năm 2020 Công ty HV (sau đây gọi tắt là Công ty H) có ban hành chính sách thưởng khối kinh doanh của Công ty H, theo chính sách này người lao động sẽ được hưởng tiền thưởng theo doanh thu theo bậc từ 1,5% doanh thu đến 15% doanh thu. Ông V và C đã được kế toán Công ty H xác định mức thưởng trong quý 4 năm 2020 do đã đạt chỉ tiêu doanh thu cụ thể: Thưởng doanh thu của ông C là 251.266.200 đồng; thưởng doanh thu của ông V là 317.826.186 đồng. Phía Công ty H sa thải 02 ông là trái pháp luật do đó phía Công ty H phải có trách nhiệm hoàn trả số tiền thưởng nêu trên cho các nguyên đơn. Đối với việc thành lập công ty riêng thì luật pháp cho phép người lao động được quyền tham gia thành lập công ty riêng nên về nội dung quyết định xử lý kỷ luật lao động của Công ty H là vi phạm pháp luật. Chúng tôi đề nghị Hội đồng xét xử sửa bản án sơ thẩm, chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện cũng như yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn trình bày: Nguyên đơn đồng ý với lời trình bày của người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn đối với các quyết định khác của bản án sơ thẩm chúng tôi không kháng cáo nên không có ý kiến. Đối với yêu cầu kháng cáo của bị đơn chúng tôi không đồng ý vì quá trình xử lý kỷ luật lao động chúng tôi không được tham gia phiên họp để tự bào chữa cho mình theo quy định của pháp luật. Đối với kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân quận G về ý kiến của nguyên đơn về việc chấm dứt hợp đồng lao động thì chúng tôi đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động.

Nguyên đơn ông V đồng ý với các ý kiến nêu trên. Và trình bày bổ sung: Các số liệu tiền thưởng quý 4 mà chúng tôi đã cung cấp cho Tòa án là số liệu do chính kế toán của Công ty H cung cấp cho chúng tôi, chúng tôi không có các số liệu của từng hợp đồng cụ thể.

Bị đơn trình bày ý kiến về yêu cầu kháng cáo: Chúng tôi thừa nhận quá trình xử lý kỷ luật lao động với V và C là chưa đúng trình tự. Tuy nhiên, ông V và ông C đã cùng một số nhân viên đã nghỉ việc thành lập Công ty VNA có cùng ngành nghề với Công ty chúng tôi, sử dụng phần mềm của công ty chúng tôi chào bán cho khách hàng của chúng tôi vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ bảo mật của người lao động theo khoản 3 Điều 3 của hợp đồng lao động giữa đôi bên, vi phạm quy tắc ứng xử của Công ty về tính trung thực, và quy định của Bộ luật Lao động về nghĩa vụ của người lao động trong việc bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của người lao động với người sử dụng lao động. Chính vì vậy chúng tôi đề nghị Hội đồng xét xử sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của các nguyên đơn.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến về kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân quận G: Trong quá trình xét xử, hội đồng xét xử sơ thẩm chưa hỏi rõ ý kiến của các bên về việc chấm dứt hợp đồng lao động nên việc tuyên án về thỏa thuận bồi thường 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động là chưa có cơ sở; Yêu cầu về thưởng doanh thu của nguyên

đơn mặc dù có nhận định không chấp nhận trong phần nhận định của bản án nhưng lại không thể hiện trong phần quyết định nên cần thiết phải bổ sung. Đối với số tiền cụ thể thì cũng phải làm rõ nên đề nghị HĐXX cho hoãn phiên tòa để bị đơn cung cấp quy chế khen thưởng, nguyên đơn liệt kê các hợp đồng đã được thực hiện và doanh thu của các hợp đồng, bị đơn cần kiểm tra và xác nhận.

Tại phiên tòa ngày 28/9/2022 người đại diện hợp pháp của nguyên đơn cung cấp vi bằng số 783/2022/VB-TPL ngày 08/9/2022 về việc mở hộp thư điện tử của ông V tên h@g.c vào phần công nợ xác định email có tiêu đề công nợ ngày 21/12/-26/12 do nhân viên kế toán của Công ty H gửi ngày 26/12/2020 cho ông V và C thống kê doanh thu của ông V và ông C quý 4 năm 2020, bản tính xác nhận hoàn thành chỉ tiêu năm của đội ông C là 244.414.200 đồng, đội ông V là 348.816.888 đồng. Bản photo Chính sách thưởng, khối kinh doanh Công ty HV năm 2020.

Phía bị đơn không thừa nhận toàn bộ danh sách các hợp đồng cũng như doanh số của hợp đồng và trình bày bổ sung: Việc thưởng doanh số hàng quý, phụ thuộc vào quá trình xét duyệt của lãnh đạo bộ khối và khối tài chính kế toán sẽ kiểm soát số liệu và trình phê duyệt. Tuy nhiên, hai nguyên đơn đã vi phạm nghiêm trọng hợp đồng lao động, nội quy Công ty về bảo mật công nghệ cũng như bí mật kinh doanh của Công ty nên không được xét duyệt khen thưởng. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của các nguyên đơn.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu: Viện kiểm sát giữ nguyên Quyết định kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân quận G Thành phố Hồ Chí Minh.

Về hình thức: Đơn kháng cáo của đương sự nằm trong hạn luật định nên hợp lệ. Hội đồng xét xử đúng thành phần, phiên tòa diễn ra theo đúng trình tự và quy định của pháp luật.

Về nội dung: Sau khi phân tích những tình tiết khách quan của vụ án, căn cứ vào khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự, đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử, không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn. Chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn sửa bản án sơ thẩm theo kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân quận G Thành phố Hồ Chí Minh.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ vào tài liệu, chứng cứ đã được xem xét tại phiên tòa, kết quả tranh tụng tại phiên tòa sau khi phân tích, đánh giá về kháng cáo, các tình tiết của vụ án, việc giải quyết, xét xử của Tòa án cấp sơ thẩm, đối chiếu những căn cứ pháp luật, Hội đồng xét xử Phúc thẩm nhận định:

[1] Bản án sơ thẩm số 06/2022/LĐ-ST được tuyên vào ngày 08/6/2022, ngày 20/6/2022 nguyên đơn là ông C và ông V kháng cáo, ngày 23/6/2022 bị đơn kháng cáo toàn bộ bản án, Ngày 30/6/2022 Viện kiểm sát nhân dân quận G, Thành phố Hồ Chí Minh, có quyết định kháng nghị phúc thẩm. Đơn kháng cáo

của các đương sự và kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân quận G Thành phố Hồ Chí Minh nằm trong thời hạn luật định, nguyên đơn và bị đơn có đóng tiền tạm ứng án phí phúc thẩm do đó Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận giải quyết vụ án theo trình tự phúc thẩm.

[2] Bị đơn kháng cáo toàn bộ nội dung bản án sơ thẩm, nguyên đơn kháng cáo một phần bản án sơ thẩm về số tiền thưởng doanh số. Vì vậy, Tòa án cấp phúc thẩm sẽ xem xét lại toàn bộ nội dung vụ án.

[3] Ông V, và ông C mỗi người đều ký kết 03 Hợp đồng lao động với Công ty H thời hạn 12 tháng. Căn cứ Điều 22 Bộ luật lao động năm 2012 thì việc đôi bên ký thêm Hợp đồng lao động thứ ba là vi phạm pháp luật. Sau khi kết thúc hợp đồng lao động thứ hai, người lao động còn làm việc tại Công ty đương nhiên được xem là đã ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn và quyền lợi của người lao động được bảo đảm theo quy định của pháp luật, kể cả trường hợp bị xử lý kỷ luật lao động.

[4] Theo sự thừa nhận của ông V và người đại diện của ông C thì hai ông đã tham gia việc thành lập Công ty VNA có cùng ngành nghề với Công ty H. Theo Điều 17 Luật Doanh nghiệp năm 2014 thì người lao động không bị cấm trong việc thành lập doanh nghiệp. Tuy nhiên Luật doanh nghiệp cũng nghiêm cấm các thành viên Công ty “*Sử dụng thông tin, bí quyết, cơ hội kinh doanh của công ty để tư lợi riêng hoặc phục vụ cho lợi ích của tổ chức, cá nhân khác*”. Điều này cũng được hiểu khi tham gia thành lập công ty có cùng ngành nghề, người lao động không được sử dụng thông tin, bí quyết, cơ hội kinh doanh của Công ty mà mình đang phục vụ để trục lợi cho cá nhân và phải có nghĩa vụ tôn trọng hợp đồng lao động đã ký với công ty về bảo mật thông tin theo điểm a khoản 2 Điều 5 BLLĐ năm 2012.

[5] Theo hồ sơ vụ án thì Công ty H đã đăng ký và được cấp giấy chứng nhận đăng ký quyền tác giả đối với phần mềm “Hệ thống đánh giá chất lượng giáo dục” ngày 18/9/2020; nhưng phần mềm ứng dụng này đã được Công ty VNA bán cho một số Phòng giáo dục của các tỉnh. Mặc dù ông V và ông C không tham gia trực tiếp vào việc mua bán phần mềm, nhưng với tư cách là người góp vốn thành lập Công ty VNA và cũng đang là người lao động của Công ty H, buộc hai ông phải biết và phải ngăn cản việc sử dụng và mua bán trái phép phần mềm này tránh gây thiệt hại cho Công ty H, nhưng 2 ông đã không thực hiện nghĩa vụ của mình. Như vậy, ông V và ông C đã vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ bảo mật được quy định trong hợp đồng lao động (điểm 3.3). Công ty H có cơ sở để xử lý kỷ luật lao động với ông V và ông C. Tuy nhiên, việc xử lý kỷ luật lao động phải tuân thủ quy trình xử lý kỷ luật lao động được quy định tại BLLĐ năm 2012.

[6] Theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 123 BLLĐ năm 2012, Điều 30 Nghị Định số 05/2015/NĐ -CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động quy định trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật người lao động thì khi xử lý kỷ luật lao động người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động tới tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động, nhưng Công ty H không

mời ông V, ông C tham gia cuộc họp kỷ luật nên Hội đồng xét xử cấp sơ thẩm nhận định hai Quyết định xử lý kỷ luật lao động ngày 31/12/2020: 02/2020/QĐKL-HV đối với ông V, 03/2020/QĐKL-HV đối với ông C là trái pháp luật là có cơ sở.

[7] Do việc kỷ luật lao động của Công ty trái pháp luật. Căn cứ Hợp đồng lao động đã được ký kết giữa Công ty và ông V, ông C, Quyết định điều chỉnh mức lương, Điều 42, Điều 48, Bộ luật lao động Điều 86 Luật bảo hiểm xã hội năm 2014. Nên Công ty H phải bồi thường cho ông V và ông C các khoản sau:

[8] Đối với yêu cầu của ông V:

[9] Chấp nhận yêu cầu Công ty bồi thường 17 tháng tiền lương trong những ngày ông V không được làm việc, từ 31/12/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm là: 12.000.000 đ x 17 tháng (nguyên đơn chỉ yêu cầu tính tròn 17 tháng, không tính ngày lẻ) = 204.000.000 đồng.

[10] Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế: Theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội, Luật bảo hiểm y tế, Luật việc làm thì người sử dụng lao động và người lao động cùng phải đóng bảo hiểm. Tòa án cấp sơ thẩm chỉ buộc người sử dụng lao động đóng bảo hiểm và không buộc người sử dụng lao động phải đóng tiền lãi phạt, chưa xem xét sổ bảo hiểm xã hội của ông V về thời gian đóng bảo hiểm là có thiếu sót. Tòa án cấp phúc thẩm sửa lại phần quyết định này, đồng thời để tránh sai sót gây khó khăn cho việc thi hành án, cơ quan thi hành án có thẩm quyền liên hệ cơ quan Bảo hiểm xã hội quận T Thành phố Hà Nội để biết số tiền đóng cụ thể của ông V và Công ty H từ tháng 1 năm 2021 đến tháng 6 năm 2022.

[11] Ông V có yêu cầu buộc Công ty bồi thường thêm 10 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động về hành vi sa thải trái pháp luật, tuy nhiên theo khoản 1 Điều 42 BLLĐ năm 2012 thì Công ty chỉ phải bồi thường 02 tháng tiền lương, cấp sơ thẩm chỉ chấp nhận bị đơn bồi thường 2 tháng tiền lương 24.000.000 đồng là có cơ sở.

[12] Về yêu cầu Công ty phải trả thưởng doanh thu 317.826.186 đồng. Tòa án xét thấy; theo mục [5] thì nguyên đơn đã vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ bảo mật của Công ty, đồng thời việc trả thưởng cho người lao động cũng phải thông qua các thủ tục của lãnh đạo khối, xét duyệt của lãnh đạo Công ty nhưng nguyên đơn chưa được xét duyệt. Do đó cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu Công ty thanh toán tiền thưởng doanh thu chưa chi trả là có cơ sở. Tuy nhiên trong phần quyết định Tòa án cấp sơ thẩm có bỏ sót phần này, đây là thiếu sót không đáng có Tòa án cấp sơ thẩm cần nghiêm túc rút kinh nghiệm. Tòa cấp phúc thẩm chấp nhận kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân quận G bổ sung phần này vào phần quyết định.

[13] Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu Công ty thanh toán tiền chi ngoại giao dự án với số tiền tạm tính là 92.550.000 đồng vì không có chứng cứ chứng minh yêu cầu này. Là có cơ sở nên giữ nguyên quyết định này của cấp sơ thẩm.

[14] Về yêu cầu Công ty bồi thường nếu không nhận người lao động trở lại làm việc. Tòa án xét thấy: Theo quy định tại Điều 42 BLLĐ năm 2012 thì khi sa thải người lao động trái pháp luật thì người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc, trường hợp người lao động không muốn nhận người lao động trở lại làm việc thì phải thỏa thuận bồi thường để chấm dứt hợp đồng lao động. Tuy nhiên, trong đơn khởi kiện và tại buổi hòa giải tại cấp sơ thẩm, nguyên đơn không có yêu cầu được trở lại làm việc mà chỉ yêu cầu bồi thường. Như vậy, nguyên đơn chưa thể hiện ý chí của mình được trở lại làm việc, đôi bên cũng chưa thương lượng hòa giải để được bồi thường hay để được trở lại làm việc, mà tòa án cấp sơ thẩm đã chấp nhận yêu cầu về bồi thường 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động là không có cơ sở. Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân quận G bổ sung phần nhận định này, nhưng sửa bản án sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về bồi thường 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động.

[15] Về yêu cầu: Công ty phải bồi thường vì không nhận người lao động lại làm việc là mỗi năm làm việc được một nửa tháng lương là 18.000.000 đồng và bồi thường thêm 02 tháng tiền lương là 24.000.000 đồng. Tòa án cấp sơ thẩm chưa phân tích yêu cầu này thực chất là 2 yêu cầu gồm: Yêu cầu trả tiền trợ cấp thôi việc theo khoản 3 Điều 42 và Điều 48 BLLĐ năm 2012. Yêu cầu này đã được cấp sơ thẩm tuyên buộc Công ty H phải chi trả trợ cấp thôi việc do chấm dứt hợp đồng lao động mỗi năm làm việc được một nửa tháng lương (6.000.000đ x 3) là 18.000.000 đồng, là không đúng vì người sử dụng lao động được khấu trừ “*Thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội*” (khoản 2 Điều 48). Qua xem xét kết quả đóng bảo hiểm của nguyên đơn thì khoản tiền bảo hiểm thất nghiệp đã được đóng đầy đủ nên Công ty H không phải trả cho nguyên đơn số tiền này. Yêu cầu thứ hai là yêu cầu bồi thường bổ sung thêm 02 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thực chất yêu cầu này đã được nêu ở mục [11] và mục [14], về bồi thường thêm 2 tháng tiền lương theo khoản 1 Điều 42 BLLĐ năm 2012. Do đó tòa án cấp phúc thẩm sửa lại phần quyết định này và không ghi nhận phần bồi thường thêm 2 tháng tiền lương này cho đúng quy định của pháp luật. Tòa án cấp sơ thẩm cần nghiêm túc rút kinh nghiệm.

Tổng cộng Công ty HV phải bồi thường cho ông V là 228.000.000 đồng (hai trăm hai mươi tám triệu đồng).

[16] Đối với yêu cầu của ông C (tương tự như ông V nên tòa án không lặp lại các lập luận) các khoản bồi thường bao gồm: Tiền lương trong những ngày ông C không được làm việc, từ 31/12/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm là: 204.000.000 đồng. Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp Công ty H và ông C phải cùng đóng trong thời gian người lao động không được làm từ tháng 01 năm 2021 đến tháng 6 năm 2022, Công ty H phải đóng tiền phạt do chậm đóng. Cơ quan thi hành án có thẩm quyền liên hệ với Bảo hiểm xã hội Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh để đôi bên đóng số tiền cụ thể. Công ty H bồi thường thêm 02 tháng tiền lương là 24.000.000 đồng. Không chấp nhận yêu cầu

Công ty H thanh toán tiền thưởng chưa chi trả là: 252.556.200 đồng. Không chấp nhận yêu cầu Công ty H thanh toán tiền chi ngoại giao dự án với số tiền là 74.000.000 đồng. Về việc bồi thường 2 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động. Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân quận G bổ sung phần nhận định này, nhưng sửa bản án sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về bồi thường 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động. Không chấp nhận yêu cầu buộc Công ty H chi trả tiền trợ cấp thôi việc mỗi năm làm việc được một nửa tháng lương là 18.000.000 đồng và bồi thường bổ sung thêm 02 tháng tiền lương.

Tổng cộng Công ty HV phải bồi thường cho ông C là 228.000.000 đồng (hai trăm hai mươi tám triệu đồng). là 228.000.000 đồng.

[17] Về án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn là người lao động khởi kiện đề nghị giải quyết những vấn đề bồi thường thiệt hại hoặc vì bị sa thải, chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật được miễn án phí. Bị đơn phải chịu án phí là $12.000.000đ + (456.000.000đ - 400.000.000đ) \times 2\% = 13.120.000$ đồng.

Án phí lao động phúc thẩm do kháng cáo của bị đơn được chấp nhận một phần nên bị đơn không phải chịu án phí phúc thẩm.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 2 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015.

Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc Hội về mức thu, miễn giảm, thu, nộp và quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án

Luật Thi hành án dân sự năm 2009 đã được sửa đổi bổ sung năm 2014;

Tuyên xử:

Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bị đơn. Chấp nhận kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân quận G, Thành phố Hồ Chí Minh. Sửa bản án sơ thẩm:

1. Công ty HV có quyết định xử lý kỷ luật lao động đối với ông V và ông C theo hình thức sa thải là trái pháp luật nên phải thực hiện nghĩa vụ bồi thường như sau:

1.1. Đối với yêu cầu của ông V:

a) Chấp nhận yêu cầu buộc Công ty H bồi thường 17 tháng tiền lương trong những ngày ông V không được làm việc là 204.000.000 đồng.

b) Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế: Ông V và Công ty H có trách nhiệm cùng đóng bảo hiểm từ tháng 1 năm 2021 đến tháng 6 năm 2022. Công ty H có trách nhiệm đóng tiền phạt chậm đóng, theo quy định của Bảo hiểm xã hội Việt Nam.

c) Chỉ chấp nhận buộc Công ty H bồi thường thêm 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 24.000.000 đồng.

d) Không chấp nhận yêu cầu buộc Công ty H thanh toán tiền thưởng doanh thu chưa chi trả do sa thải là: 317.826.186 đồng.

đ) Không chấp nhận yêu cầu buộc Công ty H thanh toán tiền chi ngoại giao dự án với số tiền tạm tính là 92.550.000 đồng vì không có chứng cứ chứng minh yêu cầu này.

e) Không chấp nhận yêu cầu của ông V về việc buộc Công ty H bồi thường 02 tháng tiền lương nếu không nhận người lao động lại làm việc.

g) Không chấp nhận yêu cầu của ông V buộc Công ty H phải chi trả trợ cấp thôi việc do chấm dứt hợp đồng lao động mỗi năm làm việc được một nửa tháng lương là 18.000.000 đồng và bồi thường bổ sung 02 tháng tiền lương.

Tổng cộng Công ty HV phải bồi thường cho ông V là: 228.000.000 đồng (hai trăm hai mươi tám triệu đồng).

1.2. Đối với yêu cầu của ông C

a) Chấp nhận yêu cầu buộc Công ty H bồi thường 17 tháng tiền lương trong những ngày ông C không được làm việc, từ 31/12/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm là 204.000.000 đồng.

b) Tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp: Ông C và Công ty H có trách nhiệm cùng đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 1 năm 2021 đến tháng 6 năm 2022. Công ty H có trách nhiệm đóng tiền phạt chậm đóng, theo quy định của Bảo hiểm xã hội Việt Nam.

c) Chỉ chấp nhận buộc Công ty H bồi thường thêm 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động về hành vi sa thải trái pháp luật là 24.000.000 đồng.

d) Không chấp nhận yêu cầu của ông C buộc Công ty H thanh toán tiền thưởng chưa chi trả do sa thải là 252.556.200 đồng.

đ) Không chấp nhận yêu cầu của ông C buộc Công ty H thanh toán tiền chi ngoại giao dự án với số tiền tạm tính là 74.000.000 đồng.

e) Không chấp nhận yêu cầu của ông C buộc Công ty H bồi thường 02 tháng tiền lương nếu không nhận người lao động lại làm việc.

g) Không chấp nhận yêu cầu của ông C buộc Công ty H chi trả tiền trợ cấp thôi việc mỗi năm làm việc được một nửa tháng lương là 18.000.000 đồng và bồi thường bổ sung 02 tháng tiền lương.

Tổng cộng Công ty HV phải bồi thường cho ông C là 228.000.000 đồng (hai trăm hai mươi tám triệu đồng).

1.3. Kể từ ngày ông C, ông V có đơn yêu cầu thi hành án, nếu Công ty HV chưa thi hành khoản tiền theo quy định trên thì hàng tháng Công ty HV còn phải

trả lãi đối với số tiền chậm trả theo mức lãi suất cơ bản do Ngân hàng Nhà nước công bố tương ứng với thời gian chậm trả tại thời điểm thanh toán.

2. Về án phí lao động sơ thẩm: Ông V và ông C được miễn án phí. Công ty HV phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 13.120.000 đồng (mười ba triệu một trăm hai mươi ngàn đồng).

3. Án phí lao động phúc thẩm: Do kháng cáo của Công ty HV được chấp nhận một phần nên Công ty HV không phải chịu án phí phúc thẩm hoàn trả cho Công ty HV 300.000đ (ba trăm ngàn đồng) tiền tạm ứng án phí mà Công ty H đã nộp theo biên lai thu tiền tạm ứng án phí số 0048691 ngày 23/6/2022 của Chi cục Thi hành án dân sự quận G Thành phố Hồ Chí Minh.

Ông V không phải chịu án phí phúc thẩm hoàn trả cho ông V 300.000đ (ba trăm ngàn đồng) tiền tạm ứng án phí mà ông V đã nộp theo biên lai thu tiền tạm ứng án phí số 0048642 ngày 20/6/2022 của Chi cục Thi hành án dân sự quận G Thành phố Hồ Chí Minh.

Ông C không phải chịu án phí phúc thẩm hoàn trả cho 300.000đ (ba trăm ngàn đồng) tiền tạm ứng án phí mà ông C đã nộp theo biên lai thu tiền tạm ứng án phí số 0048641 ngày 20/6/2022 của Chi cục Thi hành án dân sự quận Gò Vấp Thành phố Hồ Chí Minh.

5. Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo Điều 2 của Luật thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7a, 7b 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.

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

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân tối cao;
- Tòa án nhân dân cấp cao tại TpHCM;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại TpHCM
- Viện kiểm sát nhân dân TpHCM;
- Tòa án nhân dân quận Gò Vấp;
- Cục Thi hành án dân sự TpHCM;
- Chi cục Thi hành án dân sự quận Gò Vấp;
- Các đương sự;
- Lưu.

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

Bùi Liên Minh