

TOÀ ÁN NHÂN DÂN
QUẬN C
THÀNH PHỐ CẦN THƠ

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

Bản án số: **02/2022/LĐ-ST**

Ngày: **24/02/2022**

V/v tranh chấp lao động "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 QUẬN C

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

Thẩm phán-Chủ tọa phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Thùy Trang

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Ông Nguyễn Thanh Tùng- Phó Chủ tịch Hội Chữ thập đỏ quận C, thành phố Cần Thơ.
2. Bà Nguyễn Thị Ngọc Dung- Phó Chủ tịch Liên đoàn lao động quận C, thành phố Cần Thơ.

- Thư ký phiên tòa: Bà Nhâm Thị Thanh Trang- Thư ký Tòa án nhân dân quận C, thành phố Cần Thơ.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân quận C tham gia phiên tòa: Bà Phạm Thị Cúc- Kiểm sát viên.

Ngày 23, 24 tháng 02 năm 2022, Tòa án nhân dân quận C mở phiên tòa công khai tại trụ sở để xét xử sơ thẩm vụ án dân sự thụ lý số: 16/2021/TLST-LĐ ngày 12/5/2021 về tranh chấp lao động "Xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải" theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 289/2021/QĐST- LĐ ngày 27/12/2021 giữa các đương sự:

*** Nguyên đơn:** Ông **Lê Kỳ A**; sinh năm: 1982. Địa chỉ: 42/78 đường H, quận N, thành phố Cần Thơ. Có mặt.

Người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn: Luật sư **Đỗ Vinh Q** – Văn phòng Luật sư Vinh Q – Đoàn Luật sư thành phố Cần Thơ. Địa chỉ: 298/5 Khu vực M, phường C, quận O, thành phố Cần Thơ. Có mặt.

*** Bị đơn:** Công ty Trách nhiệm hữu hạn **Một thành viên T**. Trụ sở: B15-1 Đường Số A Khu Công nghiệp H, phường H, quận C, thành phố Cần Thơ. Đại diện pháp luật: ông S- Chủ tịch Công ty.

Đại diện ủy quyền: Bà **Lạc Thị Tú D**. Địa chỉ: 72-74 đường K, Phường S, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh (văn bản ủy quyền ngày 03/12/2021). Có mặt.

Người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho bị đơn: Luật sư Bà **Nguyễn Thị H**; Luật sư **Nguyễn Hồng Minh T**- Công ty Luật Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên T – Đoàn luật sư thành phố Cần Thơ. Luật sư Thư có mặt.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Trong đơn khởi kiện ngày 18/6/2020; đơn khởi kiện bổ sung ngày 19/01/2021 và quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn là ông Lê Kỳ A trình bày:

Ông làm việc tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên T từ tháng 09/2009 (tiền thA là Công ty Trách nhiệm hữu hạn F), có ký nhiều hợp đồng lao động và phụ lục hợp đồng với Công ty; tuy nhiên, những hợp đồng trước đó đã bị thất lạc, hiện tại chỉ còn giữ hợp đồng lao động số HĐLĐ/T.01090902.3 ký vào ngày 21/08/2016; Phụ lục hợp đồng lao động ngày 21/12/2016 và phụ lục hợp đồng số PL/HĐLĐ/T.01090902.3.2 ngày 21/12/2017.

Theo Hợp đồng lao động ngày 21/8/2016 là hợp đồng không thời hạn; chức vụ: Trưởng vùng nguyên liệu Long An, lương chính: 20.000.000đ/tháng; phụ cấp tổng cộng: 3.200.000đ/tháng; tiền thưởng lương tháng 13 tùy theo hiệu quả làm việc của người lao động và kết quả kinh doanh của Công ty.

Ngày 21/12/2016, ký Phụ lục hợp đồng lao động thỏa thuận thay đổi về phụ cấp đi lại 1.700.000đ/tháng lên mức 2.200.000đ.

Đến ngày 21/12/2017, ký Phụ lục hợp đồng lao động thỏa thuận: chức vụ Trưởng Phòng Kỹ sư nông nghiệp, mức lương chính 30.000.000đ/tháng; lương hiệu suất căn cứ vào hiệu suất công việc được đánh giá hàng tháng (Lương KPI);

Đến tháng 01/2020, Công ty cho rằng ông vi phạm kỷ luật lao động, vi phạm nội quy lao động của Công ty. Cụ thể: Ăn hối lộ, nhận hoa hồng, kê giá, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng đến tài sản, lợi ích của T nên ngày 17/01/2020 phía T đã có Quyết định tạm đình chỉ công việc đối với ông, kể từ ngày 20/01/2020 đến hết ngày 18/4/2020 để điều tra.

Ngày 31/03/2020, phía T gửi công văn số CV.T.310320.01 yêu cầu ông giải trình sự việc liên quan đến việc phía T kết luận ông vi phạm nội quy lao động và gây thiệt hại nghiêm trọng đến tài sản, lợi ích của T.

Ngày 15/04/2020, ông đã gửi thư giải trình gửi đến T để trình bày sự việc nhưng không nhận được sự phản hồi từ phía T.

Ngày 22/4/2020, ông làm thư phúc đáp gửi đến phía T theo Công văn số CV.T150420.02 để yêu cầu phía T làm rõ các căn cứ chứng minh ông vi phạm mà phía Công ty đưa ra đối với ông. Tuy nhiên, Công ty không phản hồi.

Trước nay, ông chỉ nhận được 01 thư mời của Công ty yêu cầu tới tham dự phiên họp xem xét xử lý kỷ luật nhưng do ông bận nên không đến tham gia; tuy nhiên, ông có gửi thư phản hồi giải trình cho Công ty là ông bận không tham dự được và giải trình những vấn đề cho Công ty.

Đến ngày 12/05/2020, Công ty ra quyết định sa thải ông với các nội dung sai phạm như sau:

- *Thiếu trách nhiệm trong thực thi công việc gây thiệt hại nghiêm trọng đến lợi ích của Công ty;*
- *Không kê khai mối quan hệ với khách hàng, nhà cung cấp;*
- *Kê giá bán chanh nội địa để hưởng chênh lệch;*
- *Thành lập Công ty riêng và hợp tác xã kinh doanh cùng ngành nghề với Công ty trong thời gian bị đình chỉ công việc.*

Quyết định sa thải này Công ty không thông báo cho ông được biết và ra Quyết định sa thải trong khi ông đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi là vi phạm Điều 123 Bộ luật lao động năm 2012; Điều 29 Nghị định 05/2015/NĐ-CP.

Ngoài ra, vào ngày 17/04/2020, Công ty đã chiếm đoạt số điện thoại 0919159922 của ông đã sử dụng từ năm 2004. Bên cạnh đó, Công ty cũng tự ý đăng nhập và chiếm đoạt tài khoản Zalo của ông, lấy trộm các thông tin cá nhân của ông sau khi chiếm đoạt sim điện thoại.

Do Công ty ra Quyết định xử lý kỷ luật sa thải ông là trái pháp luật nên ông yêu cầu Tòa án tuyên bố Quyết định xử lý kỷ luật sa thải là trái pháp luật. Tuy nhiên, hiện tại ông không có nhu cầu trở lại làm việc tại Công ty này nên yêu cầu Tòa án giải quyết hậu quả của việc Công ty ra Quyết định sa thải trái pháp luật, cụ thể là:

Buộc phía Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên T phải có nghĩa vụ trả cho ông số tiền:

- Lương tháng 01/2020 theo Hợp đồng lao động và phụ lục hợp đồng đã ký 30.000.000đ.
- Lương năng suất tháng 01/2020 là 10.000.000 đồng.
- Lương tháng 13 năm 2019: 30.000.000đ.
- Lương những ngày không được làm việc (từ 17/01/2020 đến nay 14/05/2021) là 16 tháng x 30.000.000đ = 480.000.000đ (1)
- Lương KPI (Key Performance Indicator- Lương theo chỉ số đo lường công việc hiệu quả) những ngày ông không được làm việc (từ 17/01/2020 đến nay 14/05/2021) là 16 tháng x 15.000.000đ = 240.000.000đ (2).
- Trả tiền Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp trong thời gian không được làm việc: 21,5% x 30.000.000đ x 16 tháng = 103.200.000đ (3).
- Đối với khoản tiền bồi thường do vu khống, gây hoang mang thiệt hại về mặt tinh thần là 60.000.000đ (4): ông xin rút lại yêu cầu phần này.
- Đối với tiền bồi thường do chiếm đoạt sim điện thoại, tài khoản Zalo gây hoang mang, thiệt hại về tinh thần và vật chất là 60.000.000đ (5): ông xin rút lại yêu cầu phần này

- Tiền bồi thường do sa thải sai qui định, làm gia ông đình lâm vào cảnh khó khăn do đang nuôi con nhỏ mới sinh, số tiền bồi thường là 5 tháng lương tương đương 150.000.000đ (6).

Ngoài ra, phía T phải có nghĩa vụ trả trợ cấp thôi việc cho ông từ ngày 21/08/2016 đến ngày 14/05/2021 với số tiền mỗi năm là một nửa tháng tiền lương.

Như vậy, tổng số tiền ông yêu cầu Toà án buộc phía Công ty T phải có nghĩa vụ chi trả do sa thải trái pháp luật là 1.098.000.000 đồng (một tỷ không trăm chín mươi tám triệu đồng).

Quá trình giải quyết vụ án, đại diện bị đơn trình bày:

Thừa nhận Công ty có ký hợp đồng lao động với ông A vào thời điểm như ông A trình bày nêu trên là đúng. Tiền lương hiện tại của ông A theo phụ lục hợp đồng là 30.000.000đ/tháng Tuy nhiên, trong hợp đồng không có thỏa thuận lương KPI, chỉ khi nào ông A làm việc đạt năng suất thì mới có cơ sở xem xét.

Về lý do và cơ sở pháp lý trong việc Công ty áp dụng biện pháp xử lý kỷ luật sa thải đối với ông A:

Ông A đã làm việc tại Công ty theo Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số HĐLĐ/T.01090902.3 ngày 21/08/2016, chức danh chuyên môn là Trưởng vùng nguyên liệu Long An. Sau đó, theo Quyết định thăng chức nhân viên năm 2018 số QD.T.01012018.01 của Công ty, ông A đã được thăng chức Trưởng phòng kỹ sư nông nghiệp. Theo đó, ông A có trách nhiệm quản lý Giám sát kỹ sư nông nghiệp, Kỹ sư nông nghiệp làm việc tại vùng nguyên liệu trong việc tìm kiếm, chọn lọc nông dân, tư vấn kỹ thuật, thu mua nguyên liệu theo tiêu chuẩn của Công ty yêu cầu (căn cứ theo Mô tả công việc số FM-PRHR002-01 ngày 02 tháng 01 năm 2018 của Công ty).

Tuy nhiên, trong quá trình làm việc tại Công ty, ông A đã có các hành vi vi phạm kỷ luật lao động, vi phạm nghiêm trọng Nội quy lao động của Công ty được đăng ký và ban hành hợp lệ vào ngày 19/3/2019 nên bị áp dụng xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải, cụ thể như sau:

Thứ nhất, ông A đã ***không kê khai mối quan hệ với khách hàng và nhà cung cấp của Công ty để tránh các xung đột về lợi ích***, vi phạm Điều 21 của Nội quy lao động của Công ty. Căn cứ theo Điều 25.3 của Nội quy lao động, hành vi vi phạm này của Ông A có thể bị xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải. Cụ thể hành vi vi phạm của ông A đã không kê khai mối quan hệ với các nhà cung cấp của Công ty như sau:

1. Công ty Trách nhiệm hữu hạn G, được cấp giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp lần đầu vào ngày 28 tháng 02 năm 2020, ông A là chủ sở hữu và người đại diện theo pháp luật của công ty, có cùng ngành nghề kinh doanh với bị đơn, được thành lập trong khoảng thời gian ông A bị tạm đình chỉ công việc tại Công ty nhưng vẫn còn là người lao động của Công ty.

2. **Hợp tác xã O**, được cấp giấy chứng nhận đăng ký lần đầu vào ngày 30/3/2020, ông A là Phó Giám đốc của Hợp tác xã, thành lập trong khoảng thời gian ông A bị tạm đình chỉ công việc, có cùng ngành nghề kinh doanh với Công ty bị đơn, đại diện làm việc trực tiếp với Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn tỉnh Hậu G – một đối tác mà ông A đã và đang làm việc dưới danh nghĩa của Công ty bị đơn.

3. **Công ty Cổ Phần D**, được thành lập năm 2013, bà Trần Thị Kiều Nương là vợ hợp pháp của ông A, cũng là cổ đông góp vốn công ty, tỷ lệ 10%, có cùng ngành nghề kinh doanh với Công ty bị đơn, được thành lập trong khoảng thời gian ông A là người lao động của Công ty.

Thứ hai, ông A đã *lợi dụng chức vụ để tư lợi*, vi phạm nghiêm trọng Điều 21 của Nội quy lao động quy định về “*ng nghiêm cấm tất cả hành động lợi dụng chức vụ công việc để tư lợi*”, cụ thể các vườn chanh ở các cồn Thủy Tiên, cồn Bàn, cồn Lát, cồn Cái Gà, Nha Môn của Nhà vườn L, ông A đã lợi dụng chức vụ của mình là Trưởng phòng kỹ sư nông nghiệp đề nghị Công ty mua và cấp 12.000 cây giống cho các vườn này với tổng chi phí 180.000.000đ. Ngoài ra, ông A còn chỉ đạo và điều động nhân lực của Công ty tham gia dự án Cà Mau, một dự án hoàn toàn không phải của Công ty nhưng Công ty đã phải trả rất nhiều chi phí nhân công cho dự án này.

Thứ ba, ông A *đã có hành vi kê cao giá bán chanh của Công ty nhiều lần để hưởng chênh lệch giá*, vi phạm nghiêm trọng Điều 25.3 của Nội quy lao động. Điều này đã được chính ông A thừa nhận với người đại diện pháp luật của Công ty là ông S.

Các bước thủ tục pháp lý Công ty đã tiến hành khi áp dụng biện pháp xử lý kỷ luật sa thải đối với ông A:

1. Tổ chức cuộc họp với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở của Công ty để thảo luận về việc tạm ngừng công việc đối với ông A;

2. Ra Quyết định tạm đình chỉ công việc số CV.T.170120.01 ngày 17 tháng 1 năm 2020 đối với ông A, tạm đình chỉ công việc của ông A trong thời hạn 90 (chín mươi) ngày, kể từ ngày 20/01/2020 đến ngày 18/4/2020 để điều tra các hành vi vi phạm của ông A;

3. Gửi thư mời tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động cho ông A vào các ngày 15/4/2020, 24/4/2020 và ngày 04/5/2020.

4. Tổ chức ba (03) cuộc họp xử lý kỷ luật lao động đối với ông A vào các ngày: 24/04/2020; ngày 04/05/2020 và ngày 12/05/2020.

5. Ban hành Quyết định về việc xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải số T.QDST.12052020.01 ngày 12/05/2020 đối với ông A, có hiệu lực kể từ ngày 13/05/2020.

Ý kiến của bị đơn về yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn: do ông A vi phạm Điều 21, 25 Nội quy lao động của Công ty và Công ty đã ra Quyết định xử lý kỷ

luật theo đúng quy định Luật lao động nên không đồng ý với yêu cầu của phía nguyên đơn, cụ thể:

- Đối với yêu cầu số (1) của nguyên đơn: Công ty không đồng ý.
- Đối với yêu cầu số (2) của nguyên đơn về lương KPI: Công ty không đồng ý do không có thỏa thuận về lương KPI với ông A trong hợp đồng lao động. Khi nào ông A làm việc mới có cơ sở xem xét năng suất lao động của ông A.
- Đối với yêu cầu số (3) của nguyên đơn về trả tiền Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp: Công ty đã đóng đủ tiền bảo hiểm cho ông A đến tháng 4/2020. Do ông A bị xử lý kỷ luật, không có đi làm nên Công ty không có trách nhiệm đóng bảo hiểm cho ông A.
- Đối với yêu cầu số (4), (5) của nguyên đơn thì đây là yêu cầu tranh chấp dân sự, không thuộc tranh chấp lao động, không có cơ sở xem xét giải quyết trong vụ kiện này.
- Đối với yêu cầu số (6) của nguyên đơn: yêu cầu này không có cơ sở. Ngoài ra, đề nghị xem xét lại yêu cầu này không thuộc tranh chấp lao động.

Đối với yêu cầu Công ty trả trợ cấp thôi việc: do ông A vi phạm lao động, bị kỷ luật theo hình thức sa thải là đúng quy định nên Công ty không có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc cho ông A.

Đối với việc ông A có con nhỏ dưới 12 tháng tuổi: tại thời điểm ra Quyết định kỷ luật sa thải, Công ty không biết ông A đang có con dưới 12 tháng tuổi và ông A cũng không trình bày về việc này cho Công ty, đến khi ông A khởi kiện thì phía Công ty mới biết việc này.

Đối với yêu cầu của ông A về việc trả tiền lương trong giai đoạn trước khi Công ty ra Quyết định xử lý kỷ luật lao động sa thải thì yêu cầu Tòa án không thụ lý vì chưa được hòa giải lao động theo quy định.

Tại phiên tòa;

Nguyên đơn thừa nhận có giao dịch chuyển tiền qua tài khoản ngA hàng của nguyên đơn với ông Nguyễn Hoàng G (nhân viên Công ty T) và ông L (là nhà vườn cung cấp nông sản cho Công ty T) trong khoảng thời gian tháng 8/2019 đến tháng 01/2020, lý do là vì ông L lớn tuổi, không thể thực hiện giao dịch chuyển tiền nên nhờ nguyên đơn đứng ra thuê lao động chăm sóc vườn cho ông Long; bên cạnh đó, ông Nguyễn Hoàng G là kỹ sư thay mặt nguyên đơn phụ trách vườn nông nghiệp của ông L, định kỳ nửa tháng ông G đến thăm vườn nên nguyên đơn chuyển tiền cho ông G đưa cho L trả tiền cho công nhân. Nay nguyên đơn yêu cầu bị đơn:

(1) Trả lương những ngày không được làm việc từ 17/01/2020 đến nay: 23/02/2022: $25 \text{ tháng} \times 30.000.000\text{đ} = 750.000.000\text{đ}$

(2) Lương tháng 13 của năm 2019: 30.000.000đ.

(3) Trả tiền Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp trong thời gian ông không được làm việc: 25 tháng x 21,5% x 30.000.000đ = 161.250.000đ.

(4) Tiền bồi thường do sa thải trái quy định làm gia đình ông lâm vào hoàn cảnh khó khăn do đang nuôi con nhỏ mới sinh, số tiền tương đương 05 tháng lương x 30.000.000đ = 150.000.000đ theo quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động.

(5) Tiền trợ cấp thôi việc từ ngày 21/8/2016 đến ngày xét xử 23/02/2022 với số tiền mỗi năm là ½ tháng lương, tổng cộng: 85.000.000đ.

Tổng cộng, yêu cầu công ty phải trả số tiền: 1.176.250.000đ.

Đối với các yêu cầu còn lại: như tiền lương KPI; tiền bồi thường thiệt hại về mặt tinh thần; tiền bồi thường do chiếm đoạt sim điện thoại, tài khoản zalo: ông xin rút lại yêu cầu phần này.

Đại diện bị đơn cho rằng: Do bị đơn ra quyết định kỷ luật sa thải ông A là đúng thủ tục và có căn cứ nên không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Đồng thời, yêu cầu Tòa án xem xét:

Đối với yêu cầu của ông A về việc trả tiền lương trong giai đoạn trước khi Công ty ra Quyết định xử lý kỷ luật lao động sa thải, yêu cầu Tòa án không thụ lý vì chưa được hòa giải lao động theo quy định.

Đối với yêu cầu của ông A trong đơn khởi kiện bổ sung ngày 19/01/2021 chỉ yêu cầu công ty phải trả các khoản tiền từ ngày 17/01/2020 đến ngày 15/01/2021, không có đề tạm tính đến ngày 15/01/2021 nhưng tại phiên tòa nguyên đơn yêu cầu tính đến ngày xét xử là vượt quá phạm vi khởi kiện.

Người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn trình bày: do bị đơn không đưa ra được tài liệu, chứng cứ chứng minh ông A có hành vi nhận hối lộ; kê giá bán để hưởng chênh lệch; không kê khai mối quan hệ với khách hàng, nhà cung cấp; gây thiệt hại cho công ty bao nhiêu tiền; còn đối với việc ông A thành lập Công ty riêng là trong giai đoạn sau này; do đó, đề nghị Hội đồng xét xử tuyên bố Quyết định xử lý kỷ luật sa thải của Công ty T đối với ông A là trái pháp luật; buộc Công ty phải trả lương cho ông A trong thời gian không được làm việc và các khoản khác theo yêu cầu của nguyên đơn đã nêu.

Người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho bị đơn trình bày: do ông A có các hành vi vi phạm Điều 21 Nội quy lao động nên bị xử lý kỷ luật sa thải theo Điều 25.3 Nội quy lao động, cụ thể: ông A không kê khai mối quan hệ khách hàng cung cấp để tránh xung đột lợi ích; ông A để vợ là bà Trần Thị Kiều N thành lập Cổ phần D với tư cách là cổ đông góp vốn, đại diện Công ty D là ông Ngô Hải N là đối tác cung cấp bưởi da xanh cho Công ty T; ông A thông qua ông Nguyễn Hoàng G chuyển khoản cho ông L là nhà vườn cung cấp của Công ty, thể hiện mối quan hệ không rõ ràng giữa ông A với nhà vườn L, sau đó đề nghị Công ty T cung cấp 12.000 cây giống trị giá 180.000.000đ cho ông L. Do đó, Công ty T ra quyết định xử lý kỷ luật sa thải ông A là đúng quy định, đúng thủ tục nên đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận các yêu cầu của nguyên đơn. Đồng thời, đề nghị Hội đồng xét xử xem xét yêu cầu tiền lương của ông A trong giai đoạn tạm đình chỉ công

việc trước khi có Quyết định kỷ luật sa thải, chưa được hòa giải trước khi thụ lý; bên cạnh đó, yêu cầu các khoản yêu cầu tiền lương, các khoản khác tính đến thời điểm hiện nay là vượt quá yêu cầu của ông A tại đơn khởi kiện bổ sung.

Đại diện Viện kiểm sát phát biểu ý kiến:

- **Về việc tuân theo pháp luật tố tụng** của Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa và những người tham gia tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án kể từ khi thụ lý cho đến trước thời điểm Hội đồng xét xử nghị án có vi phạm về thời hạn chuẩn bị xét xử; tuy nhiên, do tình hình dịch bệnh, địa phương thực hiện giãn cách xã hội nên được xem là khách quan; còn các thủ tục khác là phù hợp quy định pháp luật.

Về việc giải quyết vụ án:

Xét thấy, do phía bị đơn ra Quyết định kỷ luật sa thải đối với ông A không đúng quy định về nguyên tắc xử lý kỷ luật lao động tại Điều 123 Bộ luật Lao động nên Quyết định này là trái pháp luật, đề nghị Hội đồng xét xử tuyên bố Quyết định xử lý kỷ luật sa thải ông A là trái pháp luật và buộc bị đơn phải trả tiền lương trong những ngày người lao động không được làm việc; bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động. Tuy nhiên, đề nghị Hội đồng xét xử khấu trừ lại 01 tháng tiền lương và bảo hiểm Công ty phải trả cho ông A trong khoảng thời gian ông A không trở lại làm việc sau khi hết thời hạn của Quyết định tạm đình chỉ đến khi có Quyết định xử lý kỷ luật sa thải.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] *Xét mối quan hệ pháp luật:* đây là vụ kiện tranh chấp lao động giữa người lao động với người sử dụng lao động về "Xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải", thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án theo khoản 1 Điều 32 Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] *Về trình tự, thủ tục và thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động:* nguyên đơn cho rằng Quyết định về việc xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải số T.QDST.12052020.01 ngày 12/05/2020 đối với ông A là trái pháp luật nên ngày 18/6/2020 đã nộp đơn khởi kiện tại Tòa án yêu cầu giải quyết. Xét thấy, việc khởi kiện của ông A là còn trong thời hiệu 01 năm, kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà ông A cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của ông A bị vi phạm theo quy định tại khoản 2 Điều 202 Bộ luật Lao động. Bên cạnh đó, đây là vụ kiện tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải nên không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải của Hòa giải viên lao động trước khi khởi kiện tại Tòa án theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 201 Bộ luật Lao động nên việc khởi kiện của nguyên đơn là đúng thủ tục và còn thời hiệu.

[3] Xét yêu cầu của bị đơn về việc yêu cầu Tòa án không thụ lý đối với yêu cầu của ông A về việc trả tiền lương trong giai đoạn trước khi Công ty ra Quyết

định xử lý kỷ luật lao động sa thải vì chưa được hòa giải lao động theo quy định; Hội đồng xét xử xét thấy, ngày 17/01/2020, Công ty ra Quyết định tạm đình chỉ công việc của ông A để điều tra vi phạm của ông A nhằm phục vụ việc ra Quyết định xử lý kỷ luật sa thải đối với ông A nên Quyết định này là một phần của quá trình xử lý kỷ luật sa thải, mang tính liên tục, cần thiết phải xem xét giải quyết luôn trong vụ án để đảm bảo tính toàn diện và quyền lợi của người lao động nên yêu cầu của bị đơn là không có cơ sở, không được chấp nhận.

[4] Xét ý kiến của bị đơn cho rằng các khoản tiền ông A yêu cầu tính từ ngày 17/01/2020 đến ngày xét xử là vượt quá yêu cầu khởi kiện trong đơn khởi kiện bổ sung ngày 19/01/2021 của ông A; Hội đồng xét xử xét thấy: ông A cho rằng Quyết định kỷ luật sa thải ông là trái pháp luật, yêu cầu hủy quyết định và trả các khoản tiền lương, bảo hiểm và bồi thường trong những ngày không được làm việc vì vậy trong quá trình thụ lý đến giai đoạn xét xử ông A vẫn đang trong tình trạng không được làm việc ở Công ty nhưng Quyết định kỷ luật sa thải này chưa được xem xét là đúng hay sai vì vậy yêu cầu này của ông A không được xem là vượt quá phạm vi khởi kiện, quan điểm của bị đơn là không có cơ sở, không được chấp nhận.

[5] Xét Quyết định về việc xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải số T.QDST.12052020.01 ngày 12/05/2020 của Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên T với đối với ông A:

Về nguyên tắc xử lý kỷ luật lao động thì người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 123 Bộ luật Lao động.

Xét thấy, Công ty cho rằng nguyên đơn vi phạm Nội quy lao động của Công ty nên ngày 17/01/2020 có Quyết định Tạm đình chỉ công việc nhân viên để điều tra hành vi vi phạm của ông A; tuy nhiên, Công ty Trách nhiệm hữu hạn G được thành lập ngày 28/02/2020; Hợp tác xã O được thành lập ngày 30/3/2020, ông A thành lập hai công ty trên sau thời gian ông A bị tạm đình chỉ công việc; còn đối với Công ty Cổ Phần D, được thành lập năm 2013, bà Trần Thị Kiều N là vợ hợp pháp của ông A; xét thấy, bà Nương và ông A đã ly hôn, ông A đã kết hôn với bà Nguyễn Thị Thúy A vào ngày 10/01/2019; hơn nữa, bị đơn không cung cấp được tài liệu, chứng cứ chứng minh những Công ty nêu trên có mối quan hệ với khách hàng, nhà cung cấp với Công ty bị đơn và nếu có mối quan hệ khách hàng, nhà cung cấp với Công ty bị đơn thì hành vi vi phạm đó của người lao động xảy ra khi nào, có còn thời hiệu xử lý kỷ luật lao động theo quy định tại Điều 124 Bộ luật Lao động hay không. Do đó, các căn cứ bị đơn đưa ra để xử lý kỷ luật sa thải ông A là không có cơ sở, không được chấp nhận.

Đối với việc bị đơn cho rằng ông A lợi dụng chức vụ để tư lợi, có hành vi kê cao giá bán chanh của Công ty nhiều lần để hưởng chênh lệch giá nhưng không cung cấp được chứng cứ chứng minh cho những hành vi này. Do đó, các căn cứ bị đơn đưa ra để xử lý kỷ luật sa thải ông A là không có cơ sở, không được chấp nhận.

Đối với việc bị đơn cho rằng ông A lợi dụng chức vụ để tư lợi khi có quan hệ không rõ ràng với nhà vườn L. Xét thấy, mối quan hệ của ông A với nhà vườn L có quan hệ không rõ ràng trong thời gian ông A đang làm việc tại Công ty thể hiện qua việc giao dịch chuyển khoản giữa ông A với ông G, ông L; việc ông A thuê mướn, trả tiền công cho công nhân của nhà vườn L là có thật; tuy nhiên, bị đơn cũng chưa cung cấp được chứng cứ đầy đủ chứng minh việc ông A tư lợi và khoản tiền tư lợi là bao nhiêu. Do đó, căn cứ của bị đơn đưa ra để xử lý kỷ luật sa thải ông A là không có cơ sở, không được chấp nhận.

Bên cạnh đó, việc Công ty ra Quyết định xử lý kỷ luật ông A vào ngày 12/5/2020 khi ông A đang có 01 con là Lê Nguyễn Quang Đ, sinh ngày 08/02/2020, dưới 12 tháng tuổi nên vi phạm nguyên tắc xử lý kỷ luật lao động theo quy định tại điểm d khoản 4 Điều 123 của Bộ luật Lao động và Điều 29 Nghị định 05/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ, cụ thể: “Người sử dụng lao động không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động là cha đẻ, mẹ đẻ hoặc cha nuôi, mẹ nuôi hợp pháp đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi”. Do đó, Quyết định xử lý kỷ luật sa thải ông A ngày 12/5/2020 của Công ty T là trái pháp luật.

[6] Việc giải quyết hậu quả của Quyết định xử lý kỷ luật sa thải trái pháp luật đối với ông A:

Do Quyết định xử lý kỷ luật sa thải của bị đơn đối với ông A là trái pháp luật nên theo quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động người sử dụng lao động phải trả tiền lương cho người lao động trong những ngày không được làm việc; bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương và trợ cấp thôi việc quy định tại Điều 48 Luật Lao động.

6.1 Tiền lương của ông A trong những ngày không được làm việc từ ngày bị tạm đình chỉ công việc 20/01/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm 23/02/2022:

$$25 \text{ tháng} \times 30.000.000\text{đ/tháng} = 750.000.000\text{đ}$$

Trừ số tiền ngày 20/01/2020 ông A đã nhận tạm ứng 50% lương tháng 01/2020 của công ty là 15.000.000đ: $750.000.000\text{đ} - 15.000.000\text{đ} = 735.000.000\text{đ}$.

Tuy nhiên, Hội đồng xét xử xét thấy, sau khi hết thời gian tạm đình chỉ công việc ngày 18/4/2020 thì ông A phải trở lại công ty làm việc nhưng ông A đã không đến công ty làm việc; vì vậy, trong khoảng thời gian từ ngày 18/4/2020 đến khi công ty ra Quyết định kỷ luật sa thải ông A và quyết định sa thải có hiệu lực là ngày 13/5/2020, do ông A không đi làm nên ông A không thể hưởng lương và các chế độ bảo hiểm từ công ty phải trả và đóng cho ông A, cần khấu trừ khoản tiền lương và bảo hiểm công ty phải trả là 01 tháng.

Do đó, tiền lương của ông A còn lại: $735.000.000\text{đ} - 30.000.000\text{đ} = 705.000.000\text{đ}$.

6.2 Đối với yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn trả tiền lương tháng 13 của năm 2019: 30.000.000đ; Hội đồng xét xử xét thấy, theo Hợp đồng lao động ngày 21/8/2016 thì lương tháng 13 căn cứ vào hiệu quả làm việc của người lao động và kết quả kinh doanh của công ty. Xét thấy, theo bảng sao kê tiền lương của ông A

năm 2019 thì lương hàng tháng của ông A do công ty chuyển khoản đều trên 30.000.000đ/tháng; còn đối với kết quả kinh doanh của công ty do công ty không cung cấp chứng cứ năm 2019 kết quả kinh doanh công ty làm ăn thua lỗ nên yêu cầu này của nguyên đơn là có cơ sở, được Hội đồng xét xử chấp nhận.

6.3 Theo quy định tại khoản 2 Điều 5, khoản 2 Điều 89 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 thì người sử dụng lao động phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động mức đóng trong năm 2020 là 21,5%/tháng; theo Nghị quyết 116/NQ-CP ngày 24/9/2021, kể từ ngày 01/10/2020 đến 30/6/2022 người sử dụng lao động phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động là 20%/tháng (do tình hình xã hội nên mức đóng bảo hiểm tai nạn và bảo hiểm thất nghiệp còn 0%).

Như vậy, tiền bảo hiểm công ty phải đóng cho ông A trong thời gian ông A không được làm việc và công ty chưa đóng: từ tháng 5/2020 đến 02/2022:

Từ tháng 05/2020 đến tháng 9/2020 là 05 tháng; tuy nhiên, trừ lại 01 tháng ông A không đến công ty làm việc:

04 tháng x mức căn cứ đóng bảo hiểm 29.800.000đ/tháng x 21,5%/tháng = 25.628.000đ.

Từ tháng 10/2020 đến tháng 02/2022:

17 tháng x mức căn cứ đóng bảo hiểm 29.800.000đ/tháng x 20%/tháng = 101.320.000đ.

Tổng cộng tiền bảo hiểm công ty phải trả cho ông A:

25.628.000đ + 101.320.000đ = 126.948.000đ.

Như vậy, yêu cầu về tiền lương và tiền bảo hiểm của ông A chỉ có cơ sở để Hội đồng xét xử chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện, cụ thể:

Về tiền lương công ty phải trả cho ông A từ ngày 20/01/2020 đến khi xét xử sơ thẩm: tổng cộng: 705.000.000đ + lương tháng 13 năm 2019: 30.000.000đ = 735.000.000đ.

Công ty phải trả cho ông A tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 20/01/2020 đến khi xét xử sơ thẩm: 126.948.000đ.

6.4 Đối với yêu cầu của nguyên đơn về tiền trợ cấp thôi việc từ ngày 21/8/2016 đến ngày xét xử 23/02/2022 với số tiền mỗi năm là ½ tháng lương, tổng cộng: 85.000.000đ; Hội đồng xét xử xét thấy: theo quy định tại khoản 2 Điều 48 Bộ luật Lao động và khoản 3 Điều 14 Nghị định 05/2015/CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ thì thời gian làm việc tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian đã làm việc thực tế trừ đi thời gian người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp. Xét thấy, theo Sổ Bảo hiểm xã hội số 0110012405 của ông Lê Kỳ A thì Công ty đã đóng bảo hiểm thất nghiệp cho ông A từ tháng 01/2009 đến tháng 4/2020; do đó, ông A không thuộc đối tượng được hưởng trợ cấp thôi việc nên yêu cầu hưởng trợ cấp thôi việc của ông A là không có cơ sở, không được chấp nhận.

6.5 Đối với yêu cầu của nguyên đơn, yêu cầu bị đơn bồi thường do sa thải trái quy định làm gia đình ông lâm vào hoàn cảnh khó khăn do đang nuôi con nhỏ mới sinh, số tiền tương đương 05 tháng lương x 30.000.000đ = 150.000.000đ theo căn cứ Điều 42 Bộ luật Lao động;

Xét thấy, bị đơn không đưa ra được tài liệu, chứng cứ chứng minh thiệt hại tương đương số tiền 05 tháng lương. Tuy nhiên, theo quy định tại khoản 1, 3 Điều 42 Bộ luật Lao động thì người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc ngoài việc phải trả tiền lương cho người lao động trong những ngày không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động; trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động thì phải bồi thường thêm ít nhất 02 tháng tiền lương; tuy nhiên, xét thấy, trong vụ việc này, việc ông A có giao dịch riêng, không rõ ràng với ông L là đối tác cung cấp nông sản cho Công ty T trong thời gian ông A đang làm việc vào năm 2019 là có thật; vào tháng 02 và tháng 3/2020 đã thành lập Công ty Trách nhiệm hữu hạn G và Hợp tác xã O có cùng ngành nghề với Công ty bị đơn; khi hết thời gian tạm đình chỉ công việc đến khi Công ty có quyết định kỷ luật đã không trở lại công ty làm việc nên Hội đồng xét xử xét thấy, để đảm bảo tính công bằng và quyền lợi của các bên nên Hội đồng xét xử chỉ chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn, buộc công ty phải bồi thường cho ông A 02 tháng tiền lương x 30.000.000đ = 60.000.000đ theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động; không buộc bị đơn phải bồi thường thêm 02 tháng lương theo quy định tại khoản 3 Điều 42 Bộ luật Lao động.

[7] Đối với việc nguyên đơn yêu cầu bị đơn trả tiền lương KPI; bồi thường thiệt hại về mặt tinh thần; bồi thường do chiếm đoạt sim điện thoại, tài khoản Zalo: do nguyên đơn rút yêu cầu khởi kiện nên Hội đồng xét xử đình chỉ giải quyết đối với một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

[8] Về án phí tranh chấp lao động sơ thẩm: theo quy định tại Điều 12, Điều 26 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về án phí, lệ phí Tòa án:

Do yêu cầu của nguyên đơn được chấp nhận nên bị đơn phải chịu án phí là 23.858.960đ (trên số tiền bị đơn phải trả cho nguyên 921.948.000đ).

Đối với một phần yêu cầu của nguyên đơn không được chấp nhận: do nguyên đơn là người lao động nên được miễn nộp tiền tạm ứng án phí, án phí.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào:

- Khoản 1 Điều 32; Điều 235, khoản 2 Điều 244; Điều 266, 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

- Điều 42, 48, điểm a khoản 1, điểm d khoản 4 Điều 123, 124, 201, 202 Bộ luật Lao động năm 2012 ;

- Điều 357, khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự.

- Điều 14, 29 Nghị định 05/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động,

- Điều 12, Điều 26 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về án phí, lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

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

Tuyên bố: Quyết định về việc xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải số T.QDST.12052020.01 ngày 12/05/2020 của Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên T với đối với ông Lê Kỳ A là trái pháp luật.

Buộc Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên T phải trả tiền lương, tiền bảo hiểm và bồi thường cho ông Lê Kỳ A trong những ngày ông Lê Kỳ A không được làm việc từ ngày 20/01/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm 23/02/2022; số tiền tổng cộng là: 921.948.000đ (Chín trăm hai mươi một triệu chín trăm bốn mươi tám ngàn đồng); trong đó:

Tiền lương: 735.000.000đ + tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 5/2020 đến khi xét xử sơ thẩm: 126.948.000đ + bồi thường 02 tháng tiền lương: 60.000.000đ.

Kể từ khi ông Lê Kỳ A có đơn yêu cầu thi hành án cho đến khi thi hành án xong, bị đơn còn phải chịu khoản tiền lãi tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự.

2. Đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc yêu cầu bị đơn trả tiền lương KPI, bồi thường thiệt hại về mặt tinh thần; bồi thường do chiếm đoạt sim điện thoại, tài khoản Zalo của nguyên đơn.

3. Về án phí dân sự sơ thẩm: Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên T phải chịu 23.858.960đ (Hai mươi ba triệu tám trăm năm mươi tám ngàn chín trăm sáu mươi đồng) tiền án phí về tranh chấp lao động.

4. Về quyền kháng cáo: Trong hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án, các đương sự được quyền kháng cáo để yêu cầu Tòa án cấp trên xét xử phúc thẩm.

5. Trường hợp Bản án, Quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự thì người 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, 7a 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.

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

Nơi nhân:

- TAND Tp. Cần Thơ.

- VKSND Q. C.
- Chi cục THA Q. C.
- Người TGTT.
- Lưu HS – BA.

Nguyễn Thị Thùy Trang