

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH QUẢNG NGÃI**

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

Bản án số: 01/2022/LĐ-PT

Ngày: 24-8-2022.

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 TỈNH QUẢNG NGÃI

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Phạm Thị Thu Phương.

Các Thẩm phán: Bà Trịnh Thị Thu Lan

Ông Trần Mười.

- Thư ký phiên tòa: Ông Nguyễn Quảng Ninh – Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Quảng Ngãi.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Quảng Ngãi tham gia phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Yến - Kiểm sát viên.

Ngày 24 tháng 8 năm 2022, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Quảng Ngãi xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 01/2022/TLPT-LĐ ngày 08 tháng 7 năm 2022, về việc "*Tranh chấp về xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải*".

Do bản án lao động sơ thẩm số 01/2022/LĐ-ST ngày 12/4/2022 của Tòa án nhân dân thành phố Q, tỉnh Quảng Ngãi bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 80/2022/QĐPT-LĐ, ngày 05 tháng 8 năm 2022, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông Nhan Văn H, sinh năm 1967

Địa chỉ: Thị trấn L, huyện T, tỉnh Quảng Ngãi;

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn: Ông Lê Xuân H2, sinh năm 1969; địa chỉ: Thành phố Q, tỉnh Quảng Ngãi (theo Văn bản ủy quyền ngày 15/6/2021).

- Bị đơn: Công ty V

Người đại diện theo pháp luật: ông Nguyễn Minh H1, chức vụ: Giám đốc

Địa chỉ trụ sở: Phường T1, thành phố Q, tỉnh Quảng Ngãi;

- *Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn:* Ông H2, sinh năm 1994; địa chỉ: số Thành phố Q, tỉnh Quảng Ngãi (theo Văn bản ủy quyền ngày 10/8/2020).

- *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:* Bảo hiểm Xã hội tỉnh Quảng Ngãi.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Tiêu S, chức vụ: Giám đốc

Địa chỉ trụ sở: Phường N, thành phố Q, tỉnh Quảng Ngãi.

Người kháng cáo: Ông Nhan Văn H là nguyên đơn.

Tại phiên tòa: Người đại diện theo pháp luật của Bảo hiểm xã hội tỉnh Quảng Ngãi vắng mặt, có đơn đề nghị giải quyết vắng mặt; ông Lê Xuân H2, ông H2 có mặt.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại đơn khởi kiện ngày 04/7/2020, đơn sửa đổi, bổ sung đơn khởi kiện các ngày 20/7/2020, 04/11/2020, bản tự khai ngày 03/9/2020, bản trình bày 14/9/2020, ngày 12/10/2020, ngày 25/8/2021, ngày 28/8/2021, ngày 17/9/2021, Biên bản đối chất ngày 04/11/2020, biên bản hòa giải ngày 25/8/2021 và tại phiên tòa sơ thẩm người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn ông Lê Xuân H2 trình bày:

Ngày 19/01/2000, Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ngãi ban hành Quyết định số 138/QĐ-UB về việc chuyển đổi Xưởng sửa chữa cơ khí ô tô V1 thành Công ty V. Ngày 20/01/2000, UBND tỉnh Quảng Ngãi có Quyết định số 142/QĐ-UB về việc thành lập Bến xe ô tô khách B – đơn vị trực thuộc Công ty V. Thời gian đó ông H vẫn tiếp tục công tác và chuyển từ lao động tại doanh nghiệp nhà nước sang làm việc tại Công ty V nên ông H đã ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với Công ty V và được phân công về làm việc tại phòng Kế hoạch – Kỹ thuật – Kinh doanh của Công ty đến ngày 31/12/2017.

Từ ngày 01/01/2018, ông H có Quyết định chuyển qua làm Giám đốc Bến xe ô tô khách B.

Từ ngày 01/6/2018, Công ty miễn nhiệm chức vụ Giám đốc Bến xe của ông H tại Quyết định số 68/QĐ-HĐQT ngày 25/5/2018, đồng thời điều chuyển ông H về làm nhân viên điều độ bến xe tại Quyết định số 72/QĐ-CT ngày 26/5/2018. Trong Quyết định điều chuyển làm nhân viên Bến xe, mức lương của ông H bị giảm ngay từ ngày 01/06/2018.

Do phát hiện bản thân đang có bệnh thoái hóa cột sống, là bệnh lý nằm trong danh mục các bệnh cần chữa trị dài ngày ban hành kèm theo Thông tư số 46/2016/TT-BYT ngày 30/12/2016 của Bộ Y tế, nên từ ngày 30/05/2018 ông H đã có đơn xin nghỉ phép để đi khám chữa bệnh, thời gian khám chữa bệnh theo BHYT là từ tháng 06/2018 đến hết tháng 01/2019. Hàng tháng ông H đều có đơn báo xin nghỉ do khám chữa bệnh dài ngày kèm theo giấy tờ, chứng từ khám chữa bệnh do bệnh viện cấp gửi cho Công ty V để Công ty lập và nộp hồ sơ hưởng chế độ ốm đau

cho ông. Từ tháng 6/2018 đến tháng 01/2019 ông H vẫn được Bảo hiểm xã hội thành phố Q giải quyết chi trả chế độ ốm đau dài ngày cho người lao động.

Tuy nhiên, từ tháng 02/2019, ông không thể tiếp tục khám chữa bệnh bằng thẻ BHYT được nữa do Công ty V cố tình vi phạm các quy định của pháp luật, không làm thủ tục để ông H được cấp thẻ BHYT khám chữa bệnh dài ngày, trong khi ông vẫn đang là lao động tại Công ty V. Từ tháng 02/2019 đến tháng 06/2019, ông H phải điều trị ở cơ sở y tế tư nhân bằng tiền cá nhân của mình mà không có bất cứ chế độ nào về BHYT. Sau khi tìm hiểu cụ thể quy định từ cơ quan Bảo hiểm xã hội thành phố Q và được trả lời cụ thể tại Công văn số 467/CV-BHXXH ngày 02/4/2019, Bảo hiểm xã hội thành phố Q cũng xác định ông H không được cấp phát thẻ BHYT là do lỗi từ phía Công ty V. Trong thời gian từ tháng 02 đến tháng 06/2019 ông H và Công ty đã nhiều lần trao đổi với nhau (qua thư) về yêu cầu Công ty V thực hiện trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động về chế độ BHYT nhưng Công ty V cương quyết không thực hiện.

Xét thấy không thể tiếp tục làm việc tại Công ty V được nữa, ngày 31/05/2019 ông H viết đơn xin thôi việc gửi Công ty vì sức khỏe không đảm bảo để làm việc và tiếp tục đi chữa bệnh, trong khi đơn xin thôi việc của ông H không được Công ty xem xét giải quyết. Sau đó ông H nhận được Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 163/QĐKLLĐ ngày 31/07/2019 với hình thức sa thải.

Qua sự việc nêu trên, Giám đốc Công ty V ban hành Quyết định số 163/QĐKLLĐ ngày 31/7/2019 “về việc kỷ luật đối với nhân viên” với hình thức sa thải ông Nhan Văn H vì cho rằng ông Nhan Văn H vi phạm khoản 1 Điều 6; khoản 9, khoản 12, khoản 13 Điều 7; điểm e, điểm f khoản 19.3 Điều 19 Nội quy lao động của Công ty và khoản 3 Điều 126 Bộ Luật lao động năm 2012.

Ông Nhan Văn H không đồng ý Quyết định số 163/QĐKLLĐ ngày 31/7/2019 của Công ty V về việc kỷ luật với hình thức sa thải, vì lý do:

Thứ nhất, việc Công ty quy kết “ông Nhan Văn H tự ý bỏ việc” vi phạm điểm e khoản 19.3 Điều 19 Nội quy lao động và khoản 3 Điều 126 Bộ Luật lao động là không có căn cứ pháp lý vì trong thời gian này ông Nhan Văn H đang nghỉ điều trị bệnh.

Thứ hai, việc Công ty quy kết “ông Nhan Văn H có hành vi cố tình gây rối mất đoàn kết” vi phạm điểm f khoản 19.3 Điều 19 Nội quy lao động Công ty là không có căn cứ pháp lý vì việc ông H tố cáo, khởi kiện ông Nguyễn Minh H1 sử dụng bằng giả và các việc làm sai phạm của ông H cùng con gái và cá nhân Giám đốc Công ty đã gây thiệt hại cho Công ty và người lao động là có cơ sở và đúng với quy định của pháp luật về tố cáo, khiếu nại và khởi kiện.

Thứ ba, Giám đốc Công ty căn cứ Biên bản họp Hội đồng kỷ luật ngày 19/7/2019 để làm cơ sở ban hành Quyết định kỷ luật sa thải ông Nhan Văn H là không đúng; vì: Nội dung biên bản chỉ ghi chung chung, không chứng minh được

ông H có lỗi (điểm a khoản 1 Điều 123 Bộ Luật Lao động năm 2012); hơn thế nữa không xác định được ông Nhan Văn H vi phạm Điều 126 Bộ Luật Lao động năm 2012 nên không thể áp dụng hình thức kỷ luật sa thải đối với ông Nhan Văn H.

Nay nguyên đơn ông Nhan Văn H khởi kiện yêu cầu Tòa án nhân dân thành phố Q giải quyết:

1. Hủy Quyết định số 163/QĐKLLĐ ngày 31/7/2019 về việc sa thải vì trái quy định của pháp luật.

2. Buộc Công ty V phải trả cho ông Nhan Văn H các khoản theo quy định tại Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012.

Ông Nhan Văn H không muốn tiếp tục làm việc tại Công ty V; do đó áp dụng khoản 2 Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012, Công ty V phải trả các khoản:

2.1 Bồi thường theo khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012 bao gồm: “Tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động”.

Tại công văn số 1537/BHXXH-CĐBHXXH ngày 19/6/2020 và hồ sơ chốt BHXXH của ông Nhan Văn H: Lương hợp đồng lao động làm căn cứ tham gia BHXXH của ông Nhan Văn H trước khi nghỉ khám chữa bệnh là 7.410.000 đồng/tháng.

- Các khoản Công ty V phải trả tính từ ngày 01/8/2019 đến tháng 12/4/2022 (32,5 tháng) như sau:

+ Tiền lương: $7.410.000 \text{ đồng} \times 32,5 \text{ tháng} = 240.825.000 \text{ đồng}$.

+ Tiền BHXXH (khoản 2 Điều 5 Quyết định 595/QĐ-BHXXH ngày 14/4/2017 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam): $7.410.000 \text{ đồng} \times 17\% \times 32,5 \text{ tháng} = 40.940.250 \text{ đồng}$.

+ Tiền BHYT (khoản 1 Điều 18 Quyết định 595/QĐ-BHXXH ngày 14/4/2017 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam): $7.410.000 \text{ đồng} \times 3\% \times 32,5 \text{ tháng} = 7.224.750 \text{ đồng}$.

+ 02 tháng lương Hợp đồng lao động: $7.410.000 \text{ đồng} \times 2 \text{ tháng} = 14.820.000 \text{ đồng}$.

2.2 Trả trợ cấp thôi việc cho ông Nhan Văn H theo quy định tại Điều 48 Bộ luật lao động năm 2012 và khoản 5 Điều 1 Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 15/12/2018 của Chính Phủ.

Tại công văn số 1537/BHXXH-CĐBHXXH ngày 19/6/2020 và hồ sơ chốt BHXXH của ông Nhan Văn H: Thời gian tham gia BHXXH của ông Nhan Văn H là 31 năm 11 tháng, trong đó thời gian tham gia BHTN là 09 năm 5 tháng. Tiền lương bình quân theo Hợp đồng lao động làm căn cứ tham gia BHXXH 06 tháng liền kề trước khi của ông Nhan Văn H nghỉ khám chữa bệnh được tính như sau:

- Tiền lương theo Hợp đồng lao động làm cơ sở đóng BHXH tháng 12/2017 là 7.642.000 đồng.

- Tiền lương theo Hợp đồng lao động làm cơ sở đóng BHXH tháng 01/2018 đến tháng 05/2018 là 7.410.000 đồng.

Tiền lương bình quân 06 tháng là: $(7.642.000 \text{ đồng} + 5 \times 7.410.000 \text{ đồng})/6 = 7.448.000 \text{ đồng}$ (làm tròn).

Số tiền trợ cấp thôi việc Công ty V phải trả cho ông Nhan Văn H là 7.448.000 đồng $\times \frac{1}{2} \times (31 \text{ năm } 11 \text{ tháng} - 09 \text{ năm } 5 \text{ tháng}) = 85.652.000 \text{ đồng}$.

Tổng cộng các khoản Công ty V phải bồi thường và trả cho ông Nhan Văn H: 389.462.000 đồng.

Ngoài ra nguyên đơn ông Nhan Văn H rút một phần yêu cầu khởi kiện, không yêu cầu Tòa án giải quyết về việc:

- Tiền BHTN $7.410.000 \text{ đồng} \times 1\% \times 12 \text{ tháng} = 889.200 \text{ đồng}$.

- Trợ cấp mất việc làm (tính từ thời điểm có Quyết định sa thải trái pháp luật đến khi khởi kiện, tạm tính là 12 tháng).

$8.151.000 \text{ đồng} \times 12 \text{ tháng} = 97.812.000 \text{ đồng}$.

- Chế độ nghỉ phép năm 2018 (01-05/2018): Tương đương 8 ngày thu nhập: $8.151.000 \text{ đồng} : 24 \text{ ngày} \times 8 \text{ ngày} = 1.565.000 \text{ đồng}$ (làm tròn)

- Tháng lương thứ 13 năm 2018 (thưởng tết): $8.151.000 \text{ đồng} : 2 = 4.075.000 \text{ đồng}$ (làm tròn).

- Các chế độ về nghỉ lễ trong năm 2018 được chi trả từ quỹ lương, tạm tính 2.000.000 đồng.

Tại bản ý kiến ngày 18/8/2020, Biên bản ghi lời khai ngày 18/9/2020, bản trình bày ngày 10/11/2021, Biên bản đối chất ngày 04/11/2020, biên bản hòa giải ngày 25/8/2021 và tại phiên tòa bị đơn Công ty V, người đại diện theo ủy quyền ông H2 trình bày:

Vào ngày 25/5/2018 Hội đồng quản trị Công ty V ban hành Quyết định số 68/QĐ-HĐQT về việc miễn nhiệm chức vụ Giám đốc bến xe đối với ông Nhan Văn H và giao cho Giám đốc Công ty phân công công việc mới cho ông Nhan Văn H và ông Nhan Văn H có trách nhiệm bàn giao Công việc lại cho bà Nguyễn Thị Thanh T3 từ ngày có Quyết định đến hết ngày 30/5/2018.

Ngày 26/5/2018 Giám đốc Công ty V ban hành Quyết định số 72/QĐ-CT về việc phân công nhiệm vụ cán bộ nhân viên trong Công ty đối với ông Nhan Văn H về làm nhân viên điều độ Bến xe ô tô khách B-đơn vị trực thuộc Công ty.

Ngày 30/5/2018 giám đốc Công ty bà Nguyễn Thị Hải V1 và bà Nguyễn Thị Thanh T3 đến đề nghị ông Nhan Văn H bàn giao công việc nhưng ông Nhan Văn H

không chấp hành Quyết định trên và ông Nhan Văn H viết đơn xin nghỉ phép nhưng giám đốc Công ty không chấp nhận và đề nghị ông H bàn giao công việc mới cho nghỉ phép, nhưng ông H vẫn không bàn giao cho đến nay.

Vào ngày 27/6/2018 Công ty V gửi danh sách lao động tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho Bảo hiểm xã hội thành phố Q thông báo giảm người lao động của Công ty V là ông Nhan Văn H, lý do là nghỉ ốm dài ngày.

Sau khi ông Nhan Văn H nghỉ ốm thì từ tháng 6/2018 đến tháng 01/2019 hàng tháng ông Nhan Văn H vẫn gửi hồ sơ giấy tờ do Trung tâm y tế huyện T và Bệnh viện Y học cổ truyền tỉnh Quảng Ngãi cấp để Công ty V lập thủ tục để cho ông Nhan Văn H được hưởng mọi chế độ theo quy định của Luật bảo hiểm.

Vào ngày 04/3/2019 Công ty V ban hành Công văn số 40/CV-CT gửi cho Bảo hiểm xã hội thành phố Q về việc yêu cầu thẩm định hồ sơ giấy tờ ông Nhan Văn H cung cấp và thẩm định bệnh của ông Nhan Văn H.

Từ ngày 01/02/2019 cho đến ngày 9/4/2019 ông Nhan Văn H tiếp tục nghỉ việc không có lý do và không thông báo cho Công ty. Vào ngày 09/4/2019 bà Nguyễn Thị Thanh T3 là Trưởng phòng tổ chức kế hoạch lập biên bản về việc vi phạm kỷ luật đối với ông Nhan Văn H về nghỉ việc không có lý do và không thông báo cho Công ty.

Vào các ngày 08/5/2019; ngày 14/5/2019; ngày 20/5/2019; ngày 25/5/2019 tổng cộng 04 lần Công ty có giấy mời, mời ông Nhan Văn H đến Công ty làm việc liên quan đến việc nghỉ không có lý do của ông Nhan Văn H cũng như yêu cầu ông Nhan Văn H đến bàn giao công việc tuy nhiên cả 04 lần ông Nhan Văn H vẫn không đến Công ty để giải quyết.

Vào các ngày 01/6/2019; ngày 06/6/2019; ngày 12/6/2019 Công ty V ban hành các giấy mời, mời ông Nhan Văn H đến Công ty giải quyết liên quan đến vấn đề xem xét kỷ luật đối với ông Nhan Văn H nhưng ông Nhan Văn H vẫn không đến giải quyết.

Tiếp đến vào ngày 02/7/2019; ngày 12/7/2019; ngày 25/7/2019 Công ty V tiếp tục ban hành thư mời ông Nhan Văn H đến tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động đối với ông Nhan Văn H tuy nhiên ông Nhan Văn H vẫn không đến Công ty để tham gia giải quyết.

Ngày 19/7/2019 Công ty V tiến hành họp hội đồng kỷ luật thành phần họp gồm có:

- Ông Nguyễn Minh H1, chức vụ: Giám đốc Công ty V.
- Bà Nguyễn Thị Thanh T3, chức vụ: Phó giám đốc Công ty V.
- Ông Đoàn Đức N, chức vụ: Giám đốc Bến xe thuộc Công ty V.
- Bà Nguyễn Thị B, chức vụ: Kế toán trưởng Công ty V.

- Bà Nguyễn Thị Thanh T4, chức vụ: Giám đốc trung tâm thuộc Công ty V.
- Bà Võ Thị Bích H3, chức vụ: Trưởng ban kiểm sát Công ty V.
- Bà Nguyễn Thị Tố Q, chức vụ: Chủ tịch công đoàn Công ty V.

Tại cuộc họp thì ông Nhan Văn H không có mặt. Tuy nhiên ông Nhan Văn H đã được mời 3 lần để tham dự cuộc họp vào các ngày 25/6/2019; ngày 02/7/2019; ngày 12/7/2019. Ông Nguyễn Minh H1 – Giám đốc Công ty V báo cáo toàn bộ những vi phạm kỷ luật của ông Nhan Văn H cho cuộc họp nghe và đi đến thống nhất kỷ luật ông Nhan Văn H bằng hình thức sa thải do vi phạm:

Vi phạm khoản 1 Điều 6; khoản 9, khoản 12, khoản 13 Điều 7, điểm f khoản 19.3 Điều 19 của Nội quy lao động của Công ty V.

Ngoài ra ông Nhan Văn H tự ý nghỉ việc từ ngày 01/02/2019 đến ngày 30/7/2019 không có lý do quá thời hạn theo quy định tại khoản 3 Điều 126 của Bộ Luật lao động năm 2012 và điểm e khoản 19.3 Điều 19 của Nội quy lao động của Công ty V.

Do vậy vào ngày 31/7/2019 Công ty V ban hành quyết định số 163/QĐKLLĐ về việc xử lý kỷ luật lao động đối với ông Nhan Văn H bằng hình thức sa thải do vi phạm kỷ luật lao động, vi phạm nội quy lao động của Công ty V ban hành.

Việc Công ty V ban hành Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 163/QĐKLLĐ là đúng trình tự xử lý kỷ luật lao động theo quy định tại: Điều 123 Bộ luật lao động năm 2012 và Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/1/2015 của Chính Phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động.

Căn cứ xử lý kỷ luật: Theo quy định tại khoản 1 Điều 123; khoản 3 Điều 126 của Bộ luật lao động năm 2012 và khoản 1 Điều 31 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/1/2015 của Chính Phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động và đúng theo quy định tại điểm e mục 19.3 Điều 19 Nội quy lao động ngày 26/10/2018 của Công ty V được Sở Lao động thương binh và xã hội đăng ký ngày 20/12/2018.

Ngoài ra căn cứ theo thời gian từ ngày 10/02/2019 đến ngày 10/6/2019 thì ông Nhan Văn H cho rằng đi điều trị bệnh. Tuy nhiên căn cứ theo các Bệnh án do Phòng khám chẩn trị đông y tư nhân Phạm Văn T5 cung cấp hồ sơ bệnh án của ông Nhan Văn H có nội dung bệnh án:

- Bệnh án ngày 25/02/2019 kết luận bệnh của ông Nhan Văn H:

Vấn chẩn: Đau nhức từ cổ gáy xuống vùng tay chân.

Tiên lượng: Điều trị lâu dài có thể khỏi.

- Bệnh án ngày 10/02/2019 kết luận bệnh của ông Nhan Văn H:

Vấn chẩn: Về đêm nhứt nhiều hơn ban ngày (giảm 50%) tứ chi cứng cáp hơn không còn lão đảo như trước.

Tiên lượng: Bệnh giảm 50%.

- Bệnh án ngày 08/03/2019 kết luận bệnh của ông Nhan Văn H:

Vấn chẩn: Còn đau nhức vùng cổ gáy.

Tiên lượng: Do đi mưa bị nhiễm lạnh.

- Bệnh án ngày 20/3/2019 kết luận bệnh của ông Nhan Văn H:

Vấn chẩn: Ít tê và đau nhức.

Tiên lượng: Qua một thời gian dài bệnh giảm rõ rệt.

- Bệnh án ngày 01/4/2019 kết luận bệnh của ông Nhan Văn H:

Vấn chẩn: Hết đau nhức nhưng ăn ngủ kém.

Tiên lượng: Bệnh cột sống tạm ổn.

- Bệnh án ngày 18/4/2019 kết luận bệnh của ông Nhan Văn H:

Vấn chẩn: Hết đau cổ gáy, lưng, chân.

Tiên lượng: Hiện nay bệnh đã giảm 70%.

- Bệnh án ngày 01/5/2019 kết luận bệnh của ông Nhan Văn H:

Vấn chẩn: Bình thường.

Tiên lượng: Thể trạng tăng dần.

- Bệnh án ngày 15/5/2019 kết luận bệnh của ông Nhan Văn H:

Vấn chẩn: Tinh thần và bệnh trạng tốt.

Tiên lượng: Tốt.

- Bệnh án ngày 10/6/2019 kết luận bệnh của ông Nhan Văn H:

Vấn chẩn: Khỏi hẳn.

Căn cứ theo hồ sơ bệnh án của ông Nhan Văn H nêu trên do ông Phạm Văn T5 là lương y điều trị cho ông H cho thấy bệnh của ông Nhan Văn H từ ngày 18/4/2019 đến ngày 10/6/2019 ông Nhan Văn H đã khỏi bệnh nhưng ông H vẫn tự ý nghỉ việc và không đến Công ty để làm việc.

Ngoài ra từ ngày 10/6/2019 đến khi Công ty ban hành Quyết định số 163/QĐKLLĐ ngày 31/7/2019 cho thấy thời gian này ông Nhan Văn H cũng hoàn toàn khỏe mạnh nhưng ông H vẫn cố tình không đến Công ty làm việc và tự ý bỏ việc.

Mặt khác trong quá trình ông Nhan Văn H nghỉ việc xin chữa bệnh thì ông Nhan Văn H đều có giấy báo xin nghỉ chữa bệnh gửi cho Giám đốc Công ty và

phòng tổ chức hành chính cụ thể: Vào ngày 02/7/2018; ngày 03/8/2018; ngày 04/9/2018; ngày 04/10/2018; ngày 04/11/2018; ngày 07/11/2018; ngày 04/12/2018; ngày 02/01/2019.

Tuy nhiên từ ngày 01 tháng 02 năm 2019 cho đến ngày 31/7/2019 ông Nhan Văn H không có đơn xin nghỉ để khám chữa bệnh và không gửi hồ sơ giấy tờ khám chữa bệnh của ông Nhan Văn H gửi đến cho Công ty V.

Công ty V ban hành quyết định số 163/QĐKLLĐ về việc xử lý kỷ luật lao động đối với ông Nhan Văn H bằng hình thức sa thải do vi phạm kỷ luật lao động, vi phạm nội quy lao động của Công ty V là đúng theo quy định của pháp luật.

Vì vậy đối với toàn bộ yêu cầu khởi kiện như trên của ông Nhan Văn H yêu cầu Tòa án nhân dân thành phố Q giải quyết là không có cơ sở. Đề nghị Tòa án nhân dân thành phố Q bác toàn bộ nội dung khởi kiện của ông Nhan Văn H.

Ngoài ra nguyên đơn ông Nhan Văn H rút một phần yêu cầu khởi kiện thì bị đơn không có ý kiến gì.

Tại văn bản ngày 06/9/2021, ngày 11/10/2021 người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Bảo hiểm xã hội tỉnh Quảng Ngãi, người đại diện theo pháp luật ông Tiêu S trình bày:

Quá trình tham gia Bảo hiểm xã hội của ông Nhan Văn H, nhân viên của Công ty V từ tháng 12/2017 đến tháng 05/2018 do cơ quan Bảo hiểm xã hội tỉnh Quảng Ngãi đang quản lý có chức danh và mức lương cụ thể như sau:

- Tháng 12/2017: Trưởng phòng Kế hoạch-Kỹ thuật Kinh doanh-Công ty V; mức lương: 7.642.000 đồng;

- Từ tháng 01/2018 đến tháng 05/2018: Giám đốc bến xe – Công ty V; mức lương: 7.410.000 đồng.

- Thời gian tham gia BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN của ông Nhan Văn H từ tháng 7/1986 đến tháng 5/2018 là 31 năm 11 tháng, từ tháng 6/2018 đến tháng 7/2019 nghỉ ốm.

Bản án lao động sơ thẩm số 01/2022/LĐ-ST ngày 12/4/2022 của Tòa án nhân dân thành phố Q, tỉnh Quảng Ngãi, quyết định:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nhan Văn H đối với bị đơn Công ty V về việc hủy Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 163/QĐKLLĐ ngày 31/7/2019 “về việc: Kỷ luật đối với nhân viên” của Công ty V và buộc Công ty V chi trả cho ông Nhan Văn H các khoản gồm tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động, trợ cấp thôi việc (tạm tính đến ngày 12/04/2022) tổng cộng là 389.462.000 đồng.

Đình chỉ xét xử đối với phần nguyên đơn ông Nhan Văn H rút yêu cầu về việc buộc Công ty V trả các khoản gồm bảo hiểm thất nghiệp, trợ cấp mất việc làm, chế

độ nghỉ phép, tháng lương thứ 13 năm 2018, chế độ về nghỉ lễ năm 2018 tổng cộng là 106.341.200 đồng.

2. Về án phí sơ thẩm đối với tranh chấp về lao động: Nguyên đơn ông Nhan Văn H phải nộp tiền án phí tranh chấp về lao động là 11.983.860 đồng (Mười một triệu, chín trăm tám mươi ba nghìn, tám trăm sáu mươi đồng). Nhưng ông Nhan Văn H có đơn xin miễn nộp tiền án phí thuộc trường hợp miễn tiền án phí nên Hội đồng xét xử miễn nộp toàn bộ án phí tranh chấp về lao động cho ông Nhan Văn H.

Bản án còn tuyên quyền kháng cáo cho các đương sự.

Ngày 21 tháng 4 năm 2022, ông Nhan Văn H là nguyên đơn trong vụ án có đơn kháng cáo và tại phiên tòa phúc thẩm người đại diện theo ủy quyền của ông H, trình bày nội dung kháng cáo: Yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm sửa một phần bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Ý kiến của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Quảng Ngãi tại phiên tòa phúc thẩm:

Về tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký và các đương sự thực hiện đúng quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

Về nội dung: Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn ông Nhan Văn H. Giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm số 01/2022/LĐ-ST ngày 12/4/2022 của Tòa án nhân dân thành phố Q, tỉnh Quảng Ngãi. Về án phí: Miễn án phí dân sự phúc thẩm cho nguyên đơn là ông Nhan Văn H.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa, ý kiến của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về tố tụng: Người diện theo pháp luật của Bảo hiểm xã hội tỉnh Quảng Ngãi vắng mặt, có đơn đề nghị giải quyết vắng mặt. Căn cứ khoản 2 Điều 296 Bộ luật tố tụng dân sự, Tòa án tiến hành xét xử vắng mặt người đại diện theo pháp luật của Bảo hiểm xã hội tỉnh Quảng Ngãi.

[2] Về nội dung:

[2.1] Ngày 31/7/2019, Công ty V (sau đây gọi là Công ty) ban hành Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 163/QĐKLLĐ về việc “Kỷ luật đối với nhân viên” ông Nhan Văn H hiện đang công tác tại Phòng Tổ chức – Kế hoạch Công ty, hình thức kỷ luật là sa thải. Lý do Công ty sa thải ông H: Vi phạm kỷ luật lao động, vi phạm nội quy lao động; cụ thể: Vi phạm khoản 1 Điều 6; khoản 9, khoản 12, khoản 13 Điều 7, điểm f khoản 19.3 Điều 19 Nội quy lao động của Công ty. Tự ý nghỉ việc từ ngày 01/02/2019 đến ngày 30/7/2019 không có lý do, quá thời hạn theo quy định tại khoản 3 Điều 126 của Luật lao động và điểm e khoản 19.3 Điều 19 của Nội quy lao động của Công ty.

[2.2] Xét kháng cáo của nguyên đơn ông Nhan Văn H:

Hội đồng xét xử thấy rằng, tại Điều 3 của Hợp đồng lao động số 09/HĐLĐ ngày 01/01/2005 (bút lục 197) được ký giữa Công ty và ông Nhan Văn H có quy định nghĩa vụ của người lao động "*Chấp hành lệnh điều hành sản xuất – kinh doanh, nội quy kỷ luật lao động...; nếu bị vi phạm xử lý theo quy định*" và tại Điều 5, điều khoản thi hành có nội dung "*Những vấn đề lao động không ghi trong hợp đồng lao động này thì áp dụng quy định của thỏa ước tập thể, trường hợp chưa có thỏa ước tập thể thì áp dụng quy định của pháp luật lao động*". Như vậy, theo thỏa thuận được ký giữa Công ty và ông Nhan Văn H tại Hợp đồng lao động số 09/HĐLĐ ngày 01/01/2005, thì ông H phải thực hiện theo đúng những thỏa thuận và quy định của Bộ luật lao động.

Tại Điều 4 của Hợp đồng lao động số 09/HĐLĐ ngày 01/01/2005 (bút lục 197) được ký giữa Công ty và ông Nhan Văn H có quy định nghĩa vụ, quyền hạn của người sử dụng lao động, trong đó khoản 2 có nội dung "*Điều hành người lao động hoàn thành công việc theo hợp đồng (bố trí, điều chuyển, tạm ngừng việc, tạm hoãn, chấm dứt hợp đồng lao động, kỷ luật người lao động theo quy định pháp luật, thỏa ước lao động tập thể (nếu có) và quy định nội quy lao động của doanh nghiệp*". Như vậy, người đại diện theo pháp luật của công ty (Giám đốc) có quyền mà Bộ luật lao động quy định đó là kỷ luật sa thải người lao động.

Ngày 25/5/2018, Hội đồng quản trị Công ty ban hành Quyết định số 68/QĐ-HĐQT về việc miễn nhiệm giám đốc Bến xe ô tô khách B đối với ông H và ngày 26/5/2018, Hội đồng quản trị công ty ban hành Quyết định số 72/QĐ-CT về việc phân công ông H làm nhiệm vụ nhân viên điều độ Bến xe ô tô khách B kể từ ngày 01/6/2018, ông H phải có trách nhiệm bàn giao công việc lại cho bà Nguyễn Thị Thanh T3 từ ngày có Quyết định đến hết ngày 30/5/2018. Nhưng sau khi ông Nhan Văn H nhận các Quyết định miễn nhiệm, chức vụ Giám đốc và nhận nhiệm vụ mới làm nhân viên điều độ Bến xe ô tô khách B cho đến ngày ông H có đơn khởi kiện ngày 04/7/2020, ông Nhan Văn H không thực hiện nội dung Quyết định số 68/QĐ-HĐQT, không bàn giao công việc cho bà Nguyễn Thị Thanh T3 và nhận nhiệm vụ làm nhân viên điều độ Bến xe ô tô khách B theo Quyết định số 72/QĐ-CT.

Theo quy định tại khoản 1 Điều 6; khoản 9, 12, 13 Điều 7 Nội quy lao động mà Công ty đã đăng ký với Sở Lao động và Thương binh xã hội tỉnh Quảng Ngãi thì "*Người lao động phải tôn trọng và thủ sự hướng dẫn, chỉ đạo phân công... của người lãnh đạo cấp trên*" và phải Chấp hành mệnh lệnh điều hành sản xuất, kinh doanh "*Tùy theo nhu cầu sản xuất kinh doanh, tình hình thực tế của công ty và sức khỏe của người lao động, Công ty có thể điều chuyển người lao động làm công việc khác hoặc chuyển chuyển giữa các bộ phận*"; "*Người lao động không chấp hành các yêu cầu trên, Giám đốc công ty sẽ đơn phương chấm dứt hợp đồng...*", như vậy ông Nhan Văn H đã vi phạm Nội quy lao động của Công ty và thỏa thuận tại Điều 3 Hợp đồng lao động số 09/HĐLĐ ngày 01/01/2005 mà ông Nhan Văn H đã ký, vi

phạm quy định khoản 2 Điều 5 Bộ luật Lao động năm 2012. Do đó, Quyết định 163/QĐKLLĐ kết luận ông Nhan Văn H đã vi phạm kỷ luật lao động, nội quy lao động của Công ty là chính xác.

[2.3] Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 163/QĐKLLĐ ngày 31/7/2019, Công ty kỷ luật sa thải ông Nhan Văn H, vì ông H vi phạm quy định khoản 3 Điều 126 của Bộ luật lao động và điểm e khoản 19.3 Điều 19 của Nội quy lao động của Công ty.

Ông Nhan Văn H cho rằng *"ông bị bệnh thoái hóa cột sống nên phải nghỉ phép để điều trị dài ngày, khi nghỉ ông đều có đơn xin nghỉ phép và ông điều trị bệnh tại Phòng chuẩn trị Đông y tư nhân Thành T6, việc ông nghỉ phép để chữa bệnh là có lý do chính đáng, Công ty V sa thải ông là không có căn cứ"*.

Xét nguyên nhân kỷ luật sa thải của Công ty đối với ông Nhan Văn H, theo Quyết định số 68/QĐ-HĐQT ngày 25/5/2018 của Hội đồng quản trị Công ty, thì ngày 30/5/2018 là thời hạn cuối cùng để ông H bàn giao sổ sách, tài liệu trong thời gian ông đã làm Giám đốc Bến xe khách B cho Giám đốc mới, nhưng ông Nhan Văn H không thực hiện mà nghỉ phép. Việc nghỉ phép của ông H chưa được sự đồng ý của Giám đốc bến xe, như vậy ông H đã vi phạm điểm b khoản 4.2 Điều 4 Nội quy lao động của Công ty *"Đơn xin nghỉ phép phải có chữ ký chấp thuận của người quản lý trực tiếp của người lao động"*.

Qua kiểm tra các tài liệu ông Nhan Văn H nộp thấy rằng trong thời gian điều trị bệnh thoái hóa đốt sống cổ, rối loạn tuần hoàn não mà ông H phải nhập viện điều trị tại Trung tâm y tế huyện T, thì có những ngày ông H không nhập viện điều trị như ngày 30/6/2018 và 01/7/2018; từ ngày 17/7/2018 đến ngày 26/7/2018; từ ngày 07/09/2018 đến ngày 03/10/2018; từ ngày 17/10/2018 đến ngày 27/11/2018. Như vậy, trong năm 2018 ông Nhan Văn H có những ngày nghỉ, không làm việc nhưng không có lý do nghỉ.

Ông Nhan Văn H xác nhận từ ngày 01/02/2019 đến ngày 10/6/2019 ông H không gửi đơn đến Công ty hay Bến xe khách B để xin nghỉ phép chữa bệnh, nên đây cũng là thời gian nghỉ việc không thông báo của ông H.

Ông Nhan Văn H cho rằng ông bị bệnh thoát vị đĩa đệm nên đến phòng chuẩn trị đông y tư nhân Thành T6 của ông Phạm Văn T5 điều trị. Hội đồng xét xử thấy rằng, ông Phạm Văn T5 chủ phòng chuẩn trị đông y tư nhân Thành T6, có điều trị cho ông Nhan Văn H từ ngày 10/02/2019 đến ngày 10/6/2019, nhưng trong những ngày này có những ngày ông H không điều trị như từ ngày 11/4/2019 đến ngày 17/4/2019 (bút lục 246, 247). Tại Bệnh án (bút lục 243) ngày 10/6/2019, ông T5 kết luận: Ông H đã bình thường, châm cứu không, mạch bình thường, khỏi hẳn. Tại Biên bản lấy lời khai của ông Phạm Văn T5 ngày 23/10/2020, ông T5 trình bày *"Vào ngày 10/02/2019, ông H có đến phòng chữa bệnh của tôi để chữa bệnh thoát vị đĩa*

đem đến cuối tháng 6/2019 thì tôi đã điều trị khỏi bệnh cho ông Nhan Văn H" (BL 259). Như vậy đủ căn cứ kết luận ông H khỏi bệnh kể từ cuối tháng 6 năm 2019.

Do đó, việc ông H nghỉ làm việc từ ngày 01/02/2019 đến ngày 30/7/2019 là nghỉ không thông báo cho người sử dụng lao động và khi chưa có sự đồng ý của người sử dụng lao động. Ông Nhan Văn H nghỉ từ ngày 11/4 đến ngày 17/4/2019 (bút lục 246, 247) là bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong một tháng và từ ngày 01/7/2019 đến 30/7/2019 là nghỉ khi không ốm đau, thời gian nghỉ liên tục kéo dài hơn 20 ngày trong một tháng. Do đó Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 163/QĐKLLĐ ngày 31/7/2019, Công ty kỷ luật sa thải ông Nhan Văn H, vì ông H vi phạm quy định khoản 3 Điều 126 của Bộ luật lao động và điểm e khoản 19.3 Điều 19 của Nội quy lao động của Công ty là chính xác.

[3] Xét trình tự, thủ tục, thẩm quyền ban hành Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 163/QĐKLLĐ ngày 31/7/2019 của Công ty.

Ông Nhan Văn H nghỉ việc không thông báo cho người sử dụng lao động và nghỉ khi chưa có sự đồng ý của người sử dụng lao động từ ngày 01/02/2019 Công ty đã gửi giấy mời vào các ngày 08/5/2019, ngày 14/5/2019, ngày 20/5/2019, ngày 25/5/2019, để ông Nhan Văn H đến Công ty bàn giao công việc, tài liệu, sổ sách; theo giấy xác nhận của Bưu cục T (bút lục 185) đều thể hiện ông H và vợ ông H nhận giấy mời họp của Công ty, nhưng ông H đều không đến tham dự cuộc họp.

Công ty đã gửi thư mời ông Nhan Văn H đến tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động vào các ngày 01/6/2019, ngày 6/6/2019, ngày 12/6/2019, ngày 25/6/2019, ngày 02/7/2019, ngày 12/7/2019 (bút lục từ 165 đến 170), theo xác nhận của Bưu cục T (bút lục 85) thể hiện ông H nhận, nhưng ông Nhan Văn H không đến tham dự họp.

Ông Nhan Văn H cho rằng Biên bản họp Hội đồng kỷ luật ngày 19/7/2019 của Công ty, các thành viên tham gia chỉ nêu ý kiến chung chung, không đưa ra đề nghị kỷ luật đối với ông Nhan Văn H. Biên bản không có nội dung biểu quyết thông qua kết luận kỷ luật sa thải đối với ông Nhan Văn H. Hội đồng xét xử thấy: Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính Phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động, qua đối chiếu với các hướng dẫn và quy định tại khoản 1, 2, 3 Điều 30 về trình tự xử lý kỷ luật lao động, thấy rằng Công ty đã thực hiện đầy đủ các bước theo quy định như:

Công ty gửi thư mời tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động ngày 01/6/2019; ngày 6/6/2019, ngày 12/6/2019, ngày 25/6/2019, ngày 02/7/2019, ngày 12/7/2019 cho ông Nhan Văn H, theo xác nhận của Bưu cục T (bút lục 85) thể hiện ông H nhận. Gửi thông báo bằng văn bản quá trình vi phạm của ông Nhan Văn H cho tất cả các thành viên được thành lập tại Quyết định số 61/QĐ-CT ngày 04/4/2019, cuộc họp có đầy đủ các thành phần tham dự, riêng ông H vắng mặt không có lý do; cuộc họp xử lý kỷ luật được lập thành biên bản và được thông qua các thành viên tham

dự, có đầy đủ chữ ký của các thành phần tham dự (bút lục 156). Như vậy về trình tự, thủ tục ban hành Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 163/QĐKLLĐ Công ty đã thực hiện đúng quy định pháp luật.

Đồng thời, Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ, không có quy định bắt buộc phải có sự biểu quyết của các thành viên tham dự thì biên bản mới hợp pháp. Do đó, khai nại kháng cáo này của ông Nhan Văn H không được chấp nhận.

Người sử dụng lao động đã ban hành Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 163/QĐKLLĐ đối với ông Nhan Văn H, hình thức kỷ luật là sa thải là đúng thẩm quyền được quy định tại Nội quy lao động của công ty, đúng với Điều 4 Hợp đồng lao động số 09/HĐLĐ ngày 01/01/2005 và quy định tại Điều 31 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính Phủ, quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động: *“Áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải đối với người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày làm việc cộng dồn trong phạm vi 30 ngày kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc hoặc 20 ngày làm việc cộng dồn trong phạm vi 365 ngày kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng”*, khoản 3 Điều 126 Bộ luật Lao động năm 2012.

[4] Tại phiên tòa phúc thẩm đại diện theo ủy quyền của ông Nhan Văn H cho rằng Quyết định số 61/QĐ-CT ngày 04/4/2019 về việc thành lập Hội đồng thi đua, khen thưởng, kỷ luật công ty, Quyết định do ông Nguyễn Minh H ký khi chưa được Phòng đăng ký kinh doanh thuộc Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Quảng Ngãi chấp thuận trong giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp, nên Hội đồng kỷ luật ông Nhan Văn H không có quyền xem xét kỷ luật ông Nhan Văn H. Hội đồng xét xử thấy, Điều 85 Bộ luật dân sự năm 2015 quy định *“Đại diện của pháp nhân có thể là đại diện theo pháp luật hoặc đại diện theo ủy quyền. Người đại diện của pháp nhân phải tuân theo quy định về đại diện tại Chương IX phần này”*. Như vậy quy định về người đại diện của pháp nhân khác với quy định tại Điều 82 Bộ luật dân sự năm 2015 về thành lập, đăng ký pháp nhân. Ông Nguyễn Minh H được Hội đồng quản trị công ty bổ nhiệm ngày 01/4/2019 tại Quyết định số 56/QĐ-HĐQT, ngày 04/4/2019 ông Nguyễn Minh H ký Quyết định số 61/QĐ-CT ngày 04/4/2019 (BL 461) là đúng quy định tại Điều 157, Điều 160 Luật Doanh nghiệp năm 2014 do đó khai nại trên của ông Nhan Văn H không được chấp nhận.

[5] Tuy nhiên, trong Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 163/QĐKLLĐ ngày 31/7/2019 của Công ty, đã nêu ông Nhan Văn H vi phạm quy định điểm f khoản 19.3 Điều 19 Nội quy lao động của Công ty. Hội đồng xét xử thấy rằng, với điểm khoản này thì Công ty không chứng minh được ông H vi phạm vì Công ty không giao nộp được tài liệu, chứng cứ.

[6] Từ những nhận định trên, Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn ông Nhan Văn H, quyết định giữ nguyên bản án lao động sơ

thẩm số 01/2022/LĐ-ST ngày 12/4/2022 của Tòa án nhân dân thành phố Q, tỉnh Quảng Ngãi.

[7] Những quyết định khác của Bản án sơ thẩm không bị kháng cáo, kháng nghị, Hội đồng xét xử không giải quyết, có hiệu lực pháp luật kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

[8] Về án phí lao động phúc thẩm: Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12 và Điều 15 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc Hội, miễn toàn bộ án phí lao động phúc thẩm cho ông Nhan Văn H.

[9] Ý kiến của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Quảng Ngãi tại phiên tòa đúng quy định pháp luật.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 1 Điều 148, khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015; Điều 5, Điều 123, 124, 125, 126, khoản 2 Điều 202 Bộ luật lao động năm 2012; Điều 157, Điều 160 Luật Doanh nghiệp năm 2014; Điều 82, Điều 85 Bộ luật dân sự năm 2015; Điều 30, 31 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động; Điều 12 Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16/11/2015 của Bộ Lao động – Thương binh và xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều về hợp đồng lao động, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ; Khoản 12, khoản 13 Điều 1 Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ; Điều 12, Điều 15, Điều 26, Điều 27, Điều 29 của Nghị quyết số: 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội.

- Không chấp nhận kháng cáo của ông Nhan Văn H.

- Giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm số 01/2022/LĐ-ST ngày 12/4/2022 của Tòa án nhân dân thành phố Q, tỉnh Quảng Ngãi.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nhan Văn H đối với bị đơn Công ty V về việc hủy Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 163/QĐKLLĐ ngày 31/7/2019 “*về việc: Kỷ luật đối với nhân viên*” của Công ty V và buộc Công ty V chi trả cho ông Nhan Văn H các khoản gồm tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động, trợ cấp thôi việc (tạm tính đến ngày 12/04/2022) tổng cộng là 389.462.000 đồng.

Đình chỉ xét xử đối với phần nguyên đơn ông Nhan Văn H rút yêu cầu về việc buộc Công ty V trả các khoản gồm bảo hiểm thất nghiệp, trợ cấp mất việc làm, chế độ nghỉ phép, tháng lương thứ 13 năm 2018, chế độ về nghỉ lễ năm 2018 tổng cộng là 106.341.200 đồng.

2. Về án phí sơ thẩm đối với tranh chấp về lao động: Nguyên đơn ông Nhan Văn H phải nộp tiền án phí tranh chấp về lao động là 11.983.860 đồng (Mười một triệu, chín trăm tám mươi ba nghìn, tám trăm sáu mươi đồng). Nhưng ông Nhan Văn H có đơn xin miễn nộp tiền án phí thuộc trường hợp miễn tiền án phí nên Hội đồng xét xử miễn nộp toàn bộ án phí tranh chấp về lao động của ông Nhan Văn H.

Về án phí phúc thẩm: Miễn cho ông Nhan Văn H tiền án phí phúc thẩm.

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

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Quảng Ngãi;
- TAND thành phố Q;
- Chi Cục THADS thành phố Q;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ vụ án;
- Lưu án văn.

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

Phạm Thị Thu Phương