

Bản án số: 550/2021/LĐ-PT  
Ngày: 30/6/2021  
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 Nguyễn Ngọc Tài

*Các Thẩm phán:* Ông Trương Văn Hiền

Ông Nguyễn Tiến Dũng

**- Thư ký phiên tòa:** Bà Hà Hoa Thiên, Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

**- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh:** Bà Trương Thị Hồng Hoa – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Trong các ngày 13, 28 tháng 5 năm 2021, các ngày 18, 25 và 30 tháng 6 năm 2021, 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 09/2021/TLPT-LĐ ngày 23 tháng 02 năm 2021 về việc “Tranh chấp về xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 795/2020/LĐ-ST ngày 27 tháng 10 năm 2020 của Tòa án nhân dân quận Phú Nhuận, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 1032/2021/QĐ-PT ngày 16 tháng 03 năm 2021, Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 3837/2021/QĐ-PT ngày 16 tháng 4 năm 2021, Quyết định tạm ngừng phiên tòa phúc thẩm số 5421/2021/QĐ-PT ngày 13 tháng 5 năm 2021 và Thông báo về việc thay đổi thời gian xét xử số 6139/TB-TA ngày 28 tháng 5 năm 2021 giữa các đương sự:

*Nguyên đơn:* Bà A, sinh năm 1974; Thường trú tại 8/15/29 đường K, Phường B, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh.

*Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn:* Ông T, sinh năm 1974; Địa chỉ: Số 8/15/29 đường K, Phường B, quận T, Thành phố Hồ Chí Minh (theo Giấy ủy quyền số công chứng 002213, quyền số 03/2021 TP/CC-SCC/HĐGD ngày 26/3/2021 tại Văn phòng công chứng L, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh) (có mặt).

*Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn:* Luật sư V, thuộc Công ty Đ (có mặt).

*Bị đơn:* Công ty K; Trụ sở tại số 32 Đại lộ H, Khu công nghiệp V, thị xã T, tỉnh B; Địa chỉ chi nhánh tại Tầng 18, Tòa nhà E, số 11 đường Đ, Phường M, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

*Người đại diện theo ủy quyền:* Ông K, ông N; Địa chỉ liên hệ: Phòng 2,3 Lầu 13 S, 65 đường L, phường B, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh. (Theo Giấy ủy quyền số 18112020 ngày 18/11/2020) (có mặt)

*Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn:* Luật sư H, thuộc Công ty R (có mặt)

*Người kháng cáo:* Công ty K – Bị đơn

## **NỘI DUNG VỤ ÁN**

***Tại cấp sơ thẩm, quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án, đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn trình bày:***

Bà A làm việc cho Công ty K theo thư mời thử việc 02 tháng và đến ngày 01/6/2014 thì ký hợp đồng không xác định thời hạn với chức danh Giám đốc nhân sự với mức lương 207.328.000đ/tháng, bao gồm lương cơ bản và các khoản tiền phụ cấp ăn trưa, phụ cấp xe hơi. Vào ngày 05/8/2014, bà A nhận được văn bản của Công ty K yêu cầu bà A nghỉ phép hưởng nguyên lương và không cho bà A vào Công ty từ ngày 05/8/2014 cho đến khi có quyết định mới. Ngày 09/9/2014, bà A nhận được quyết định của Công ty K về việc tạm đình chỉ công tác từ ngày 09/9/2014 đến hết ngày 24/10/2014 để điều tra những vi phạm về nguyên tắc hành xử của Công ty. Ngày 27/10/2014, sau khi hết hạn tạm đình chỉ công tác, bà A trở lại Công ty K làm việc. Ngày 28/10/2014, bà A nhận được Biên bản xử lý kỷ luật lao động và Quyết định số 82/HR/14-K của công ty về việc thi hành kỷ luật sa thải đối với bà A. Quyết định kỷ luật sa thải ban hành không phù hợp với các quy định của pháp luật. Cụ thể như sau: (1) *Về hình thức và trình tự tiến hành xử lý kỷ luật:* Buổi họp không có mặt người lao động và người sử dụng lao động là ông M (đại diện theo pháp luật của công ty) vì ông M đang họp với các đối tác bên ngoài. Như vậy, việc tiến hành xử lý kỷ luật đã vi phạm nghiêm trọng quy định tại khoản 1 Điều 123 Bộ luật lao động và mục 4 Thông tư 19/2003/TT-BLĐTBXH hướng dẫn thi hành Nghị định 41/NĐ-CP ngày 06/7/1995 và Nghị định 33/2003/NĐ-CP ngày 02/4/2003; (2) *Về nội dung Quyết định xử lý kỷ luật:* Công ty đưa ra hình thức xử lý kỷ luật sa thải với lý do bà A “*Có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng và/ hoặc đe dọa gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của công ty*”- Tuy nhiên, Công ty không đưa ra được bất cứ tài liệu, chứng cứ nào để chứng minh. Hành vi trên của Công ty đã vi phạm nghiêm trọng quy định của pháp luật về lao động (điểm a khoản 1 Điều 123 Bộ luật lao động; điểm a khoản 1 Điều 11 Nghị định 41/NĐ-CP ngày 06/7/1995).

Do Công ty K ra Quyết định sa thải đối với bà A không đúng pháp luật. Tại phiên tòa ngày 29/7/2020, người đại diện theo ủy quyền của bà A xác định lại những yêu cầu sau:

1. Hủy Quyết định thi hành kỷ luật lao động sa thải số 82/HR/14-K ngày 28/10/2014 của Công ty K.

2. Thanh toán tiền lương từ ngày 22/8/2014 đến ngày 27/10/2014: (Tiền lương hàng tháng: 165.528.000đ, gồm lương cơ bản là 165.000.000đ và tiền cơm trưa là 528.000đ.) Từ ngày 22/8/2014 đến 27/10/2014 bà A nghỉ theo thông báo nghỉ phép hưởng nguyên lương (thông báo ngày 05/8/2014) và Quyết định tạm đình chỉ công việc số 58/HR/14-K ngày 09/9/2014 của Công ty. Căn cứ vào Điều 129 Bộ luật lao động, bà A được hưởng nguyên lương trong thời gian này. Trong tháng 9, 10/2014 Công ty vẫn thực hiện việc đóng bảo hiểm cho bà A theo quy định nên số tiền thực nhận sau khi trừ bảo hiểm (2.415.000đ) là 163.113.000đ. Công ty phải thanh toán là 344.462.236đ.

3. Thanh toán tiền lãi do chậm trả lương từ ngày 22/8/2014 đến ngày 28/7/2020 với số tiền 344.462.236đ theo quy định tại Điều 96 Bộ luật lao động: Lãi suất huy động tiền gửi của Ngân hàng Nhà nước thời điểm 22/10/2014 đến 18/11/2019 (05 năm 21 ngày) là 5,5%/năm (theo QĐ 2173/QĐ-NHNN) và Lãi suất huy động tiền gửi của Ngân hàng Nhà nước thời điểm 19/11/2019 đến 28/7/2020 (08 tháng 09 ngày) là 5%/năm (theo QĐ 2415/QĐ-NHNN). Tiền lãi do chậm trả lương từ ngày 28/10/2014 đến 28/7/2020 là 107.744.916đ. Trừ thời gian NCoV không tính lãi (trừ đi 03 tháng là tháng 2, 3, 4/2020) với số tiền được trừ là 4.305.777đ. Tổng số tiền lãi phải trả là 103.439.139đ.

4. Thanh toán tiền lương những ngày không được làm việc (tính đến ngày 28/7/2020) và 02 tháng tiền lương theo quy định tại khoản 1 Điều 42 của Bộ luật lao động. Tạm tính những ngày không được làm việc từ ngày 28/10/2014 đến ngày 28/7/2020 là 69 tháng và 02 tháng tiền lương theo quy định là 71 tháng là 11.752.488.000đ.

5. Thanh toán tiền thưởng cố định (1 tháng lương cơ bản/ năm) tính đến ngày bản án, quyết định của Tòa án có hiệu lực pháp luật. Theo thỏa thuận tại hợp đồng lao động nếu nhân viên làm việc đến hết ngày 31.12 của năm, nhân viên sẽ được khoản tiền thưởng tương đương một tháng lương cơ bản và nếu nhân viên làm không tròn năm thì tiền thưởng sẽ tính theo tỉ lệ thời gian làm việc. Do đó, số tiền thưởng cố định sẽ như sau: Năm 2014=>9 tháng (từ 1.4.2014 đến 31.12.2014); Năm 2015; 2016; 2017; 2018; 2019=> đủ 12 tháng; Năm 2020 (tính đến ngày 28/7/2020) =>07 tháng. Như vậy, tổng số tiền thưởng cố định tính đến ngày 28/7/2020 là  $165.000.000đ \times (9:12 + 5 + 7:12) = 1.045.000.000đ$ .

6. Nhận bà A trở lại làm việc.

7. Trong trường hợp Công ty không muốn nhận bà A vào làm việc thì Công ty phải bồi thường cho bà A tương đương 36 tháng tiền lương (lương và phụ cấp) theo quy định tại khoản 3 Điều 42 Bộ luật lao động là 5.959.008.000đ.

8. Về tiền Bảo hiểm xã hội: Công ty K phải thực hiện chốt sổ Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp cho bà Phương Anh giai đoạn từ ngày 01/6/2014 đến ngày 27/10/2014 theo quy định pháp luật. Công ty K phải thanh toán các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà Phương Anh giai đoạn từ ngày 01/11/2014 đến ngày 31/10/2015 theo quy định pháp luật. Mức lương cơ sở cho giai đoạn từ tháng 11/2014 đến tháng 10/2015 là 1.150.000đ/tháng (khoản 2 Điều 3 NĐ 66/2013/NĐ-CP ngày 27/6/2013), mức lương đóng bảo hiểm sẽ là 23.000.000đ. Tổng số tiền BHXH; BHYT; BHTN Công ty K phải thanh toán tính từ ngày 01/11/2014 đến 31/10/2015 là 60.720.000đ

Tổng số tiền Công ty K phải thanh toán cho bà A tính đến ngày 28/7/2020 là 19.265.117.375đ.

- Tại phiên tòa sơ thẩm: Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn có ý kiến bổ sung yêu cầu khởi kiện, yêu cầu Công ty K thanh toán tiền lương từ 01/9/2014 đến 27/10/2014 gồm 03 khoản: lương tháng 9, tháng 10 và khoản quyết toán cuối cùng của tháng 10/2014. Số tiền được yêu cầu từ bảng quyết toán cuối cùng của tháng 10.2014 sau khi đã trừ thuế là 169.835.402đ.

***Quá trình tham gia tố tụng, đại diện theo ủy quyền của Công ty K- Bà T nêu quan điểm:***

Nhất trí với nội dung trình bày của nguyên đơn về thời điểm bà A bắt đầu làm việc, chức vụ và mức lương. Việc Công ty K tiến hành việc xử lý kỷ luật lao động đối với bà A – Áp dụng hình thức kỷ luật sa thải phù hợp với các quy định của pháp luật lao động Việt Nam và Nội quy Lao động đã được đăng ký của Công ty. Cụ thể:

*\*Về thủ tục xử lý kỷ luật lao động:*

-*Theo quy định tại khoản 1 Điều 123 Bộ luật lao động:* (a) Công ty đã chứng minh lỗi của bà A tại Biên bản xử lý vi phạm kỷ luật lao động ngày 27/10/2014; bà A có hành vi trái luật trong việc đăng ký và hưởng trợ cấp thất nghiệp từ cơ quan Bảo hiểm khi đã có hợp đồng lao động không thời hạn ngày 01/4/2014 và không có thời gian gián đoạn nào trong việc làm của bà A (ngày cuối bà A nghỉ việc tại công ty cũ ngày 31/3/2014 và ngày 01/4/2014 bà A bắt đầu làm việc cho Công ty K). bà A đã thừa nhận tại Bản tường trình và báo cáo ngày 12/7/2014 gửi cho Bảo hiểm Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh “...Tôi thấy tôi không thuộc diện được hưởng trợ cấp thất nghiệp, do Tôi đã có việc làm ở công ty mới vào ngày 01/4/2014 với 02 tháng đầu tiên là 02 tháng thử việc, 02 tháng này cũng được tính vào thời gian đã có việc làm chính thức”; (b) Lợi dụng và lạm dụng quyền hạn của mình trong chức vụ Giám đốc nhân sự để điều khiển nhân viên dưới quyền lập thêm một hợp đồng tuyển dụng lao động thứ hai ngày 01/6/2014 trong khi bà A đã có hợp đồng lao động thứ nhất ký với Công ty ngày 01/4/2014 nhằm mục đích đăng ký và hưởng trợ cấp thất nghiệp từ cơ quan Bảo hiểm. Hành vi này vi phạm nghiêm trọng sự tin tưởng mà Công ty đã giao cho bà A và thể hiện sự không ngay thẳng của bà A; (c) Lợi dụng và lạm dụng quyền hạn của mình trong chức vụ là Giám đốc nhân sự để điều khiển nhân viên dưới

quyền không đăng ký bảo hiểm bắt buộc cho bà A với cơ quan Bảo hiểm xã hội và chuyển phần đóng bảo hiểm bắt buộc của Công ty trong tháng 4, tháng 5/2014 trực tiếp vào tiền lương của bà A, thay vì trả cho cơ quan Bảo hiểm xã hội nhằm mục đích thu lợi cho cá nhân khi biết rõ là Công ty phải đóng khoản tiền này cho cơ quan Bảo hiểm xã hội. Hành vi này vi phạm nghiêm trọng sự tin tưởng mà Công ty đã giao cho bà A và thể hiện sự không ngay thẳng của bà A. *Hành vi của bà A đã vi phạm các quy định sau:* (1) Nguyên tắc hành xử của K; (2) Các điều kiện Việc làm mà bà A đã ký với Công ty ngày 20/2/2014 (Thiếu trung thực liên quan đến công việc của K; Vi phạm nghiêm trọng niềm tin và có hành vi bất cẩn nghiêm trọng, cố ý xem thường các chỉ thị và hành xử sai trái; Vi phạm nghiêm trọng và cơ bản Các điều kiện việc làm); (3) Pháp luật lao động và Nội quy lao động của Công ty “Nhân danh Công ty để giao dịch hoặc kinh doanh nhằm mục đích thu lợi cho cá nhân gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của Công ty”; *Hình thức kỷ luật lao động:* Hành vi vi phạm của bà A thuộc trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 126 Bộ luật lao động ngày 18/6/2012 và khoản 3 Mục 6.1.3 của Nội quy lao động của Công ty, tương ứng với hình thức sa thải.

- *Về thủ tục:* (1) *Có sự tham gia của các tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở:* Phiên họp xử lý vi phạm kỷ luật lao động ngày 27/10/2014 có mặt Chủ tịch ban chấp hành Công đoàn cơ sở của Công ty; (2) *Người lao động phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc người khác bào chữa:* Ngày 21/10/2014 Công ty đã gửi thông báo cho bà A yêu cầu bà phải có mặt tham dự phiên họp xét xử kỷ luật lao động tại Văn phòng Công ty lúc 09g ngày 27/10/2014. Vào thời gian trên bà A có mặt tại phòng làm việc của mình tại Công ty nhưng từ chối không họp. Do thái độ bất hợp tác của bà A nên người chủ trì cuộc họp (ông D- Tổng Giám đốc) và những người tham dự cuộc họp nhất trí chuyển địa điểm sang phòng làm việc của bà A. Tại đây, bà A đã nói “*Luật Việt Nam không yêu cầu bà A phải tham dự phiên họp và đã tự quyết định rời khỏi phòng họp*”. Như vậy, bà A đã có mặt tại phiên họp nhưng tự ý rời phòng họp và không tiếp tục tham dự phiên họp. (3) *Việc xử lý kỷ luật lao động phải được lập thành văn bản:* Biên bản xử lý vi phạm kỷ luật lao động đối với bà A ngày 27/10/2014 đã được lập thành văn bản với đầy đủ chữ ký và lý do của các thành phần tham dự theo quy định của pháp luật Việt Nam. Như vậy, hình thức và trình tự tiến hành xử lý kỷ luật lao động đối với bà A trong phiên họp ngày 27/10/2014 đã được thực hiện hoàn toàn phù hợp với các quy định của pháp luật Việt Nam. Cụ thể là khoản 1 Điều 123 Bộ luật lao động và Mục 4 của Thông tư 19/2003/TT-BLĐTBXH.

- *Nội dung:* Hình thức kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng theo Bộ luật lao động khi “*người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô...trong phạm vi nơi làm việc, tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động*”. Còn theo Nội quy lao động hình thức sa thải sẽ được áp dụng trong trường hợp “*Nhân danh Công ty để giao dịch hoặc kinh*

*doanh nhằm mục đích thu lợi cho cá nhân gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của Công ty”.*

*+bà A đã có hành vi nhân danh Công ty để giao dịch nhằm mục đích thu lợi cho bản thân:* (1) Với chức vụ Giám đốc nhân sự bà A đã thao túng quyền lực trong Công ty bằng cách yêu cầu nhân viên cấp dưới chuẩn bị bản HĐLĐ thứ hai ghi ngày có hiệu lực là ngày 01/6/2014 để nộp cho cơ quan phụ trách bảo hiểm thất nghiệp hưởng trợ cấp thất nghiệp một lần. Hành vi này không chỉ vi phạm pháp luật, mà rõ ràng còn là hành vi nhân danh Công ty để giao dịch và đưa ra tuyên bố sai sự thật cho cơ quan phụ trách bảo hiểm thất nghiệp rằng Công ty chỉ tuyển dụng bà A từ ngày 01/6/2014 (thực tế Công ty tuyển dụng bà A từ ngày 01/4/2014). Hành vi này bà A đã thu lợi cho cá nhân số tiền hưởng trợ cấp thất nghiệp một lần là 41.400.000đ; (2) Với tư cách Giám đốc nhân sự phụ trách về lao động, bảo hiểm, tiền lương của Công ty, bà A đã yêu cầu cấp dưới chuyển khoản tiền BHXH, BHYT và BHTN vào tài khoản cá nhân (tháng 4 và tháng 5/2014) và sử dụng hợp đồng lao động có hiệu lực ngày 01/6/2014 thay mặt Công ty đăng ký với cơ quan Bảo hiểm xã hội. Trong khi Công ty thực hiện việc đóng BHXH, BHYT và BHTN cho bà A từ tháng 4/2014 (là thời điểm bà A bắt đầu làm việc cho Công ty). Hành vi của Anh cố ý nhân danh Công ty ký tên và đóng dấu vào Danh sách lao động tham gia BHXH, BHYT và BHTN đợt 2 tháng 6/2014, kê khai ngày bắt đầu hợp đồng lao động của mình từ ngày 01/6/2014. Đây không chỉ là hành vi gian dối mà còn là hành vi “*nhân danh Công ty để giao dịch hoặc kinh doanh nhằm mục đích thu lợi cho cá nhân*”. Ngoài ra, bà A đã có hành vi không phù hợp theo giấy ủy nhiệm ngân hàng của Công ty để nhân danh Công ty thực hiện lệnh chuyển khoản với Ngân hàng C chuyển số tiền 10.120.000đ từ tài khoản Công ty tại C vào tài khoản cá nhân của mình vào ngày 25/4/2014 và ngày 26/5/2014 nhằm mục đích thu lợi cá nhân gây thiệt hại cho Công ty số tiền trên. Hành vi này không chỉ vi phạm Nội quy Lao động của Công ty mà còn có thể được xem là hành vi tham ô theo khoản 1 Điều 126 Bộ luật lao động, là hành vi chiếm đoạt tiền của người sử dụng lao động.

*+Các hành vi của bà A đã gây thiệt hại nghiêm trọng và/hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của Công ty.* Cụ thể là: Hình ảnh và uy tín của Công ty đã bị tổn hại do Công ty có thể bị xem là đã hỗ trợ cho bà A thực hiện hành vi trái pháp luật bằng HĐLĐ lần thứ hai có hiệu lực từ ngày 01.6.2014 vì bà A đã sử dụng HĐLĐ này để yêu cầu được hưởng trợ cấp thất nghiệp trái pháp luật, điều này đã gây thiệt hại cho uy tín của Công ty và cho việc thực thi các Nguyên tắc ứng xử của Công ty, đã làm xói mòn niềm tin của nhân viên vào Công ty; Hành vi của bà A đã gây ảnh hưởng xấu đến trật tự và việc quản lý Công ty, gây phương hại đến vị trí của những nhân viên cấp thấp là người đã bị buộc phải làm theo chỉ thị của bà A trái với chính sách minh bạch của Công ty và tạo ra những bất hòa trong Bộ phận nhân sự. Tạo ra một tiền lệ làm cho nhân viên có những hành vi tương tự để thu lợi cho cá nhân trái pháp luật và trái với chính sách và quy định của Công ty, do đó đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng cho Công ty; Gây thiệt hại cho Công ty số tiền

10.120.000đ; Việc bà A lợi dụng chức vụ Giám đốc nhân sự không thay mặt Công ty đăng ký BHXH, BHYT và BHTN cho mình và tự mình duyệt lệnh chuyển khoản số tiền đóng BHXH, BHYT và BHTN vào tài khoản cá nhân thay vì đóng cho cơ quan bảo hiểm xã hội đã đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng cho Công ty do Công ty có thể bị xử phạt hành chính theo Nghị định 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013.

*Đối với các yêu cầu khởi kiện của bà A, Công ty có ý kiến như sau:*

1/ Công ty đã tiến hành xử lý vi phạm kỷ luật lao động đối với bà A và áp dụng hình thức kỷ luật sa thải đối với bà A phù hợp với các quy định của pháp luật Việt Nam và Nội quy lao động của Công ty. Quyết định số 82/HR/14-K ngày 28/10/2014 được ban hành đúng pháp luật phù hợp với Biên bản xử lý vi phạm kỷ luật lao động ngày 27/10/2014. Do đó, Công ty không chấp nhận yêu cầu hủy Quyết định số 82/HR/14-K ngày 28/10/2014 của bà A.

2/ Về yêu cầu thanh toán tiền lương từ ngày 22/8/2014 đến 27/10/2014 mà Công ty còn giữ của bà A với số tiền 344.462.236đ. Theo hợp đồng lao động, mức lương của bà A là 165.000.000đ bao gồm lương thực nhận, thuế thu nhập cá nhân và phần đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp của người lao động theo quy định. Trong khoảng thời gian từ ngày 23/8/2014 đến ngày 24/10/2014 bà A đã gửi cho Công ty các Giấy chứng nhận nghỉ bệnh được cấp không đúng mẫu C65-HD của Bộ Tài chính nên bà A không được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội về nghỉ ốm đau theo các quy định của cơ quan bảo hiểm xã hội, dẫn đến việc Công ty không thanh toán tiền lương cho bà A. Do đó, Công ty không có nghĩa vụ phải trả các khoản tiền này. Tiền lương bà A được hưởng từ ngày 23/8/2014 đến 24/10/2014 như sau: (1) Trong tháng 8/2014, bà A nghỉ bệnh trong 05 ngày làm việc (từ ngày 25/8 đến 29/8) không đủ điều kiện để được thanh toán bảo hiểm xã hội. Công ty không thanh toán cho 05 ngày làm việc này. Tuy nhiên, do Công ty đã trả toàn bộ tiền lương tháng 8.2014 cho bà A nên bà A còn nợ Công ty tiền lương của 05 ngày làm việc; (2) Trong tháng 9/2014 bà A nghỉ bệnh trọn tháng 9, trừ ngày 22 và ngày 23.9 và ½ ngày 09/9/2014 khi bà A đến Công ty. Do bà A đang trong thời gian tạm đình chỉ công việc từ ngày 09/9 đến 24/10/2014 nên bà A được hưởng 50% tiền lương cho 02 ngày làm việc (22 và 23/9/2014). Đối với ½ làm việc vào ngày 9/9/2014 bà A được hưởng ½ ngày tiền lương làm việc. Nghĩa là bà A được hưởng lương cho 1 ½ ngày làm việc cho tháng 9/2014; (3) Trong tháng 10/2014 cho đến ngày 24/10/2014, bà A đã nghỉ bệnh trong toàn bộ thời gian này, trừ ngày 13/10 bà A được hưởng 50% tiền lương cho một ngày làm việc vào ngày 13/10. Ngày 27/10/2014, bà A đến Công ty một ngày. Như vậy, trong tháng 10/2014 bà A được hưởng lương cho 1 ½ ngày làm việc. Vào ngày 05/11/2014, Công ty đã trả cho bà A tiền lương một ngày làm việc cho tháng 10/2014 và khấu trừ tiền lương của 3 ½ ngày làm việc do đã trả dư trong tháng 8/2014. Như vậy, Công ty còn phải trả cho bà A tiền lương của ½ ngày làm việc của tháng 10/2014 (tương đương 3.437.500đ). Số tiền này được khấu trừ vào khoản phụ cấp xe hơi đã trả dư cho bà A trong tháng 8/2014 đối với 05 ngày làm việc mà

bà A yêu cầu nghỉ ốm và không làm việc, với số tiền trả dư là 8.708.333đ. Do đó, Công ty không nợ bà A bất kỳ khoản tiền lương từ ngày 22.8.2014 đến 27.10.2014, Công ty không chấp nhận yêu cầu của bà A. Ngoài ra, bà A còn đòi tiền phụ cấp cơm trưa từ ngày 01.9.2014 đến 27.10.2014. Do bà A không đi làm cho Công ty trong thời gian trên nên bà A không được hưởng tiền phụ cấp này.

3/ Yêu cầu thanh toán tiền lãi do chậm trả lương từ ngày 22/8/2014 đến ngày 28/7/2020 theo quy định tại Điều 96 của Bộ luật lao động. Số tiền lãi theo yêu cầu là 107.744.916đ. Công ty không nợ tiền lương bà A (từ ngày 22/8/2014 đến 27/10/2014), yêu cầu này không có cơ sở.

4/ Yêu cầu thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc, cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động với số tiền 11.752.488.000đ. (Tạm tính từ ngày 28/10/2014 đến 28/7/2020 là 69 tháng và 02 tháng tiền lương theo quy định là 71 tháng). Bà A đã bị Công ty sa thải đúng theo quy định của pháp luật theo các khoản 3 Điều 125; khoản 1 Điều 126 Bộ luật lao động và khoản 3 Mục 6.1.3 của Nội quy lao động đã được đăng ký của Công ty. Đề nghị Tòa án bác bỏ yêu cầu này của bà A. Mặt khác, bà A đã làm việc tại Công ty TNHH W từ ngày 01/01/2015, nên mọi nghĩa vụ trả lương cũng chấm dứt kể từ ngày bà A có công việc mới.

5/ Yêu cầu thanh toán tiền thưởng cố định (01 tháng lương cơ bản/1 năm) tính đến ngày bản án, quyết định của Tòa có hiệu lực pháp luật với số tiền tạm tính là 783.750.000đ: Căn cứ Điều 3.1 của Hợp đồng lao động có hiệu lực ngày 01/4/2014, nếu nhân viên làm việc đến hết ngày 31/12 của năm, nhân viên sẽ nhận được khoản tiền thưởng cố định tương đương một tháng lương cơ bản và trong năm đầu tiên, nếu nhân viên làm không tròn năm cho Công ty thì tiền thưởng tính theo tỷ lệ thời gian làm. Bà A làm việc cho Công ty từ ngày 01/4/2014 đến ngày 28/10/2014 thì bị Công ty sa thải theo Quyết định số 82/HR/14-K của Công ty. Do bà A không làm việc cho Công ty đến ngày tính thưởng là ngày 31/12 nên bà A không đủ điều kiện được tính thưởng.

6/ Yêu cầu nhận bà A trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động: bà A bị Công ty sa thải đúng quy định của pháp luật nên yêu cầu này của bà A không có cơ sở để chấp nhận.

7/ Trong trường hợp Công ty K không nhận bà A trở lại làm việc thì Công ty phải bồi thường một khoản tiền tương đương với 36 tháng lương (lương cơ bản + phụ cấp) theo quy định tại khoản 3 Điều 42 Bộ luật lao động là 5.959.008.000đ. Công ty sa thải bà A theo đúng quy định và trình tự pháp luật. Do đó, yêu cầu bồi thường của bà A không có cơ sở.

8/ Công ty K phải thực hiện chốt sổ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cho bà A từ giai đoạn 01/6/2014 đến hết ngày 27/10/2014 theo quy định pháp luật. Công ty đã đóng Bảo hiểm cho bà A vào giai đoạn trên nhưng do bà A không giao sổ bảo hiểm cho công ty nên yêu cầu chốt sổ của bà A không có cơ sở. bà A yêu cầu Công ty thực hiện thanh toán các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp giai đoạn từ ngày



01/11/2014 đến 31/10/2015. Do Quyết định sa thải của Công ty đối với bà A được ban hành đúng các quy định của pháp luật lao động Việt Nam và Nội quy lao động đã được đăng ký của Công ty vì vậy Công ty không có trách nhiệm với yêu cầu này của bà A. Mặt khác, theo như tự khai của bà A vào ngày 30/11/2016, bà A đã có công việc tại một công ty khác vào thời điểm tháng 01/11/2015. Với các lý do đã trình bày, yêu cầu của bà A là không có cơ sở và Công ty K bác bỏ toàn bộ các yêu cầu khởi kiện của bà A.

+ *Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn - Luật sư V tranh luận:* Bà A được Công ty K tuyển dụng và nhận vào làm việc theo quy trình phỏng vấn, xét tuyển nghiêm ngặt, do đó Công ty phải có trách nhiệm thực hiện theo hợp đồng đã ký với bà A. Hợp đồng lao động được ký với bà A ngày 01/4/2014 được đóng dấu chỉ nhánh, về mặt pháp lý là không có giá trị; Thư mời làm việc do Công ty phát hành cần được xem là một văn bản không thể tách rời khỏi hợp đồng lao động đã ký vì theo thông lệ của các Công ty nước ngoài thì thư mời làm việc luôn phải có. Về trình tự, thủ tục kỷ luật bà A: Thời hiệu xử lý kỷ luật đã hết vì quá 06 tháng; Áp dụng hình thức sa thải không đúng; Công ty đã lập các biên bản kỷ luật không về thời gian; Thành phần tham gia các phiên họp có sự bất nhất, không có sự tham gia của người sử dụng lao động và người lao động; bà A bị áp đặt vì không có chứng cứ nào khác ngoài lời khai của các nhân chứng là bà M (chuyên viên tiền lương); bà V (Trưởng phòng tuyển dụng) và bà L (Người thừa ủy quyền của Tổng Giám Đốc- Giám đốc nhân sự vùng ASEAN của Công ty K) nên không khách quan; Công ty đưa ra lý do bà A đã dùng quyền lực để thao túng, buộc nhân viên cấp dưới chuẩn bị hợp đồng lao động thứ hai ghi ngày có hiệu lực là ngày 01/6/2014 để sử dụng bản hợp đồng lao động này hưởng trợ cấp thất nghiệp là không đúng vì hợp đồng lao động có hiệu lực ngày 01/6/2014 không phải là điều kiện để bà A được hưởng trợ cấp thất nghiệp, cho nên việc bà A nhận và chuyển trả số tiền được hưởng trợ cấp thất nghiệp từ Quỹ trợ cấp thất nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh không phải là hành vi nhân danh Công ty để giao dịch nhằm mục đích thu lợi cho cá nhân bà A; Lệnh chuyển khoản với Ngân hàng C với số tiền 10.120.000đ vào tài khoản cá nhân bà A không sai trái theo quy định pháp luật vì căn cứ theo Điều 186 Bộ luật lao động bà A không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm bắt buộc thì ngoài việc trả lương theo công việc thì Công ty K phải chi trả thêm cho bà A một khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm. Đề nghị Tòa án chấp nhận các yêu cầu của bà A.

+ *Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn – Bà Nguyễn Thị Xuân Trinh tranh luận:* Hợp đồng lao động được ký ngày 01/4/2014 có giá trị pháp lý mặc dù con dấu đóng vào hợp đồng lao động do có sự nhầm lẫn nên không đúng, người ký hợp đồng với bà A là người có thẩm quyền theo pháp lý; bà A đã không có ý kiến khi ký và nhận hợp đồng lao động này. bà A đã lợi dụng sự sai sót này để ngụy biện cho hành vi sai trái của mình khi làm thủ tục nhận tiền trợ cấp thất nghiệp nếu bà A không thừa nhận sự sai trái của mình thì đã không có động thái trả lại tiền cho Quỹ trợ cấp thất nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh. Công ty chỉ thừa nhận hợp đồng lao động được ký ngày 01/4/2014 còn hợp đồng lao

động ký ngày 01/6/2014 là vô hiệu do có sự nhầm lẫn và lừa dối có chủ đích của bà A theo Điều 131 và Điều 132 Bộ luật dân sự năm 2005; Hành vi sử dụng hợp đồng lao động ngày 01/6/2014 để nhận trợ cấp thất nghiệp là hành vi trái pháp luật của bà A. Công ty thừa nhận có thư mời làm việc đối với bà A, tuy nhiên thư mời này không thay thế hợp đồng lao động. Về trình tự xử lý kỷ luật đối với bà A: Công ty không lập biên bản xử lý vi phạm kỷ luật lao động có thời gian gián đoạn như trình bày của phía nguyên đơn vào 09h00 ngày 27/10/2014 tất cả mọi người thuộc thành phần dự họp có mặt đầy đủ tại phòng làm việc của bà A (do bà A không đến phòng họp theo yêu cầu), bà A có mặt tại phòng nhưng đã bỏ ra ngoài không tham dự buổi họp với lý do luật Việt Nam không buộc bà A tham dự phiên họp. Do đó, phiên họp không bắt đầu đúng giờ quy định, nhưng vẫn tiến hành và được kết thúc vào 16g 47 cùng ngày; Khi vào làm việc tại Công ty bắt đầu từ ngày 01/4/2014, bà A hoàn toàn không có thời gian gián đoạn trong việc làm nên không xem là có thời gian thất nghiệp, bà A nhận thức rất rõ điều này nên đã gửi thư cho Bảo hiểm xã hội xin trả lại tiền. bà A không đăng ký đóng bảo hiểm tháng 4 và 5/2014 để hưởng trực tiếp số tiền này do bà A có vị trí công việc mà mình đang phụ trách- nếu một người khác không có thẩm quyền như bà A thì không thể nào thực hiện được hành vi sai trái này, đây là một gương không tốt cho cấp dưới. Với cương vị là Giám đốc nhân sự- phụ trách toàn bộ nhân sự của Công ty, việc làm của bà A đã nhân danh công ty, vi phạm nội quy, quy tắc ứng xử của Công ty nên Quyết định sa thải bà A là phù hợp, không trái luật. Các yêu cầu của nguyên đơn không được Công ty chấp nhận.

*Bản án lao động sơ thẩm số 795/2020/LĐ-ST ngày 27 tháng 10 năm 2020 của Tòa án nhân dân quận Phú Nhuận, Thành phố Hồ Chí Minh đã xử:*

Căn cứ: điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 1 Điều 147, khoản 1 Điều 271, Điều 273 và Điều 280 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015; Điều 36, Điều 38, Điều 41, Điều 42, Điều 123, Điều 124, Điều 125 và Điều 126 Bộ luật Lao động năm 2012; khoản 2 Điều 94 Luật bảo hiểm xã hội năm 2007; Căn cứ Pháp lệnh về án phí, lệ phí Tòa án năm 2009.

Tuyên xử:

1/ Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà A.

1.1 Xác định quyết định số 82/HR/14-KS ngày 28/10/2014 của Công ty K đối với bà A là quyết định sa thải trái pháp luật. Buộc Công ty K phải hủy quyết định số 82/HR/14-KS ngày 28/10/2014.

1.2 Buộc Công ty K nhận bà A trở lại làm việc.

1.3 Buộc Công ty K trả cho bà A số tiền lương sau thuế của tháng 9 và tháng 10 được tính từ ngày 01/9/2014 đến ngày 27/10/2014 là 217.434.000đ.

1.4 Buộc Công ty K trả tiền lãi do chậm thanh toán tiền lương tháng 9, tháng 10/2014 được tính từ ngày 27/10/2014 đến ngày 28/7/2020 cho bà A số tiền là 65.293.615đ.

1.5 Buộc Công ty K phải trả cho bà A tiền lương cho những ngày không được làm việc được tính từ ngày 28/10/2014 đến ngày 28/7/2020 là 69 tháng và 02 tháng lương theo khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động là 71 tháng; Tiền lương trước thuế của bà A một tháng là 165.000.000đ; Tổng số tiền thu nhập trước thuế của bà A là  $165.000.000đ \times 71 \text{ tháng} = 11.715.000.000đ$ . Số tiền thực nhận của bà A là số tiền sau khi Công ty K đã nộp các khoản phải trừ cho các cơ quan chức năng từ thu nhập trước thuế của bà A. Công ty K có trách nhiệm thực hiện các khoản phải trừ từ thu nhập trước thuế của bà A.

1.6 Buộc Công ty K truy nộp bảo hiểm xã hội cho bà A- Mã số BHXH 91010085341 từ ngày 01/11/2014 đến ngày 31/10/2015 ( $22\% \times 23.000.000đ \times 12 = 60.720.000đ$ ). Tổng số tiền Công ty K truy nộp bảo hiểm xã hội cho bà A là 60.720.000đ. Ngoài ra Công ty K còn phải chịu tiền phạt do truy thu tiền bảo hiểm xã hội theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội.

1.7 Bà A có trách nhiệm liên hệ với Bảo hiểm xã hội có thẩm quyền để thực hiện việc chốt sổ bảo hiểm từ giai đoạn tháng 6/2014 đến tháng 10/2014.

1.8 Không chấp nhận yêu cầu của bà A đòi Công ty K thanh toán tiền thưởng cố định tính đến ngày 28/7/2020 là 1.045.000.000đ; bồi thường 36 tháng lương nếu không nhận bà A trở lại làm việc là 5.959.008.000đ; thanh toán các khoản bảo hiểm từ ngày 01/11/2014 đến ngày 31/10/2015 là 60.720.000đ.

Thi hành ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật, tại Chi cục thi hành án dân sự có thẩm quyền.

2/ Về án phí: Công ty K phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 54.058.448đ. Bà A không phải chịu án phí.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo và quy định về thi hành án cho các bên đương sự.

Ngày 10/11/2020, bị đơn có Đơn kháng cáo toàn bộ bản án lao động sơ thẩm ngày 27/10/2020 của Tòa án nhân dân quận Phú Nhuận với yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm xem xét lại và sửa toàn bộ bản án sơ thẩm và bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn đối với bị đơn và công nhận tính hợp pháp của quyết định sa thải bà A của Công ty. Ngày 01/12/2020, bị đơn có Đơn kháng cáo (sửa đổi bổ sung Đơn kháng cáo đề ngày 10/11/2020 của bị đơn) sửa đổi nội dung phần lý do của việc kháng cáo với yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm xem xét lại và sửa toàn bộ bản án sơ thẩm ngày 27/10/2020 của Tòa án nhân dân quận Phú Nhuận và bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn đối với bị đơn, không có yêu cầu công nhận tính hợp pháp của quyết định sa thải bà A của Công ty như Đơn kháng cáo đề ngày 10/11/2020

### ***Tại phiên tòa phúc thẩm:***

*Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn, Luật sư H trình bày:*

Về thủ tục kháng cáo, Đơn kháng cáo của Công ty K làm ngày 10/11/2020, trong thời hạn luật định hợp lệ nên đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm. Về nội dung: Đối với hành vi sai phạm của nguyên đơn,

Tòa án cấp sơ thẩm đã nhận định không đúng và không phù hợp về hành vi sai phạm và mức độ tác hại, ảnh hưởng xấu từ sai phạm do các hành vi này của nguyên đơn khi yêu cầu cấp dưới lập hợp đồng lao động khác và hành vi cố tình chuyển số tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp vào tài khoản cá nhân và hành vi chỉ đạo cấp dưới lập hợp đồng lao động khác để hợp thức hóa yêu cầu đăng ký hưởng trợ cấp thất nghiệp.

Bản án sơ thẩm nhận định *“hợp đồng lao động ký ngày 01/04/2014 không có giá trị pháp lý do không sử dụng con dấu phù hợp. Trong khoảng thời gian làm việc từ 01/04/2014 đến 31/05/2014 tại KV, Nguyên đơn không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc. Theo đó, KV có trách nhiệm chi trả cho Nguyên đơn số tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp vào tài khoản cá nhân.”*. Nhận định này của Bản án sơ thẩm là không phù hợp, bởi theo Điều 25 Bộ Luật Lao động thì Hợp đồng lao động có hiệu lực kể từ ngày các bên giao kết trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác hoặc pháp luật có quy định khác. Hợp đồng lao động ký ngày 01/4/2014 vẫn đang có hiệu lực pháp luật, tại sao hai bên còn ký Hợp đồng lao động ngày 01/6/2014; Hợp đồng lao động ngày 01/6/2014 khi không có sự chỉ đạo hay thảo luận thống nhất lại nào giữa Công ty K và bà A. Hợp đồng lao động ký ngày 01/6/2014 được lập do yêu cầu và chỉ đạo chỉ từ bên nguyên đơn với nhân viên cấp dưới, người ký bên Công ty dù có xem hợp đồng lao động trước khi ký, nhưng đã bị nhầm lẫn, do nhầm tưởng là hợp đồng này có nội dung hoàn toàn giống như Hợp đồng lao động đã ký ngày 01/4/2014. Nguyên đơn không thừa nhận lời khai của các người làm chứng nhưng giữa nguyên đơn và các nhân chứng không hề có những mâu thuẫn nào; Dù trong thời gian thử việc, nhưng nguyên đơn vẫn có đủ thực quyền, chức trách nhiệm vụ của một Giám đốc nhân sự; lời khai của người làm chứng phù hợp với các sự kiện pháp lý đã xảy ra cáo buộc về hành vi sai phạm của nguyên đơn, liên quan đến việc nguyên đơn muốn lãnh tiền trợ cấp thất nghiệp tháng 4, 5/2014 và chuyển tiền đóng bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn từ Công ty vào tài khoản cá nhân nguyên đơn. Những sai phạm của nguyên đơn là có, khi Cơ quan bảo hiểm xã hội đã chuyển vào tài khoản nguyên đơn tiền trợ cấp thất nghiệp và tài khoản nguyên đơn đã nhận khoản tiền bảo hiểm xã hội tháng 4, 5/2014. Khi sự việc bị phản ánh, nguyên đơn đã nhận thức được việc làm của mình là không đúng đắn nên đã tự mình nhanh chóng chuyển trả tiền trợ cấp thất nghiệp cho Cơ quan Bảo hiểm xã hội và xác định nguyên đơn không thuộc trường hợp được hưởng khoản trợ cấp thất nghiệp này.

Quá trình xem xét xử lý kỷ luật nguyên đơn, Công ty đã rất thận trọng và tôn trọng nguyên đơn; Công ty đã liên tục gửi 14 thông báo, yêu cầu sự có mặt của nguyên đơn trong việc xem xét kỷ luật lao động nhưng nguyên đơn vẫn tránh mặt, không hợp tác, không nhận thông báo, không trả lời Công ty mà chỉ phản hồi bằng các đỉnh kèm các chứng từ về y tế chưa hợp lệ theo quy định của pháp luật. Tại phiên họp ngày 27/10/2014, nguyên đơn dù đã được thông báo nhưng cũng không qua phòng họp xét kỷ, các thành viên cuộc họp đã phải chuyển vào phòng làm việc của nguyên đơn để tiến hành cuộc họp. Nhưng nguyên đơn tự mình khước từ quyền tự bảo vệ và đã tự mình rời đi. Tại Bản tự

khai ngày 30/11/2016, nguyên đơn cho rằng: “Việc tôi không tham gia phiên họp có sự chứng kiến của các cán bộ nhân viên trong công ty. Tôi chỉ biết đến 11 giờ ngày 27/10/2014 có một nhóm người trong công ty ập vào phòng tôi, nhưng tôi không tiếp và bỏ ra ngoài đi ăn cơm trưa với đồng nghiệp. Hơn nữa vào ngày diễn ra cái gọi là phiên họp xử lý kỷ luật cũng là ngày đầu tiên tôi quay trở lại làm việc sau thời gian bị tạm đình chỉ công tác. Trước đó tôi chưa nhận được bất kỳ thông báo nào về cuộc họp xử lý kỷ luật nêu trên.” Nguyên đơn đã khai không đúng thực tế diễn ra, vì thông báo phiên họp cho nguyên đơn có lập vi bằng. Quy trình xử lý kỷ luật lao động của Công ty là hoàn toàn phù hợp với quy định pháp luật: Người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động theo Điều 123.1.a Bộ luật Lao động; Phiên họp ngày 27/10/2014 có sự tham gia của ông Vũ Minh là Chủ tịch Ban chấp hành công đoàn cơ sở của Công ty theo Điều 123.1.b Bộ luật Lao động; Trong quá trình xem xét xử lý kỷ luật lao động, Công ty luôn thể hiện sự hỗ trợ và cảm thông với tình hình sức khỏe của nguyên đơn, bảo đảm phiên họp được diễn ra theo đúng quy định của pháp luật. Trên thực tế, Công ty đã có 14 lần sắp xếp mời nguyên đơn. Tuy nhiên, trong lần họp cuối cùng ngày 27/10/2014, nguyên đơn đã không hợp tác với Công ty để tiến hành phiên họp. Nguyên đơn đã có mặt tại phiên họp ngày 27/10/2014, việc nguyên đơn tự ý bỏ về giữa cuộc họp không ảnh hưởng đến tính hợp lệ của quy trình xử lý kỷ luật lao động; Việc xử lý kỷ luật lao động phải được lập thành biên bản theo Điều 123.1.d Bộ luật Lao động. Công ty đã ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động đối với nguyên đơn.

Bản án sơ thẩm nhận định: “Hợp đồng lao động ngày 01/4/2014 không có giá trị pháp lý vì con dấu đóng vào hợp đồng không đúng quy định, là không phù hợp với quy định tại Điều 25 Bộ luật lao động 2012. Do nhận định không đúng nên Cấp sơ thẩm đã xác định “Việc bà A làm việc cho Công ty K từ 01/04/2014 đến ngày 31/05/2014 được xem là thời gian thử việc không có hợp đồng lao động”, nhận định này trái với thực tế và quy định pháp luật lao động, đã dẫn đến việc Cấp sơ thẩm đã bảo vệ cho những hành vi sai phạm có thực của nguyên đơn không có căn cứ.

Cấp sơ thẩm căn cứ Điều 2.1 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2007 nhận định “nguyên đơn không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc; Căn cứ khoản 3 Điều 186 Bộ luật lao động năm 2013 thì Công ty K có trách nhiệm chi trả cho nguyên đơn số tiền tương đương với mức đóng BHXH, BHYT và BHTN... Số tiền 10.120.000đ được chuyển vào tài khoản của NĐ là không trái quy định; không được xem là hành vi gây thiệt hại, tham ô tài sản của Công ty.” Hội đồng xét xử sơ thẩm đã áp dụng không đúng quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội nên đã có nhận định không đúng khi cho rằng những hành vi sai phạm của nguyên đơn là không trái quy định của pháp luật.

Trong trường hợp Hội đồng xét xử phúc thẩm cho rằng Quyết định xử lý kỷ luật sa thải bà A của KV là trái pháp luật thì các khoản yêu cầu thanh toán bồi thường của bà A mà Án sơ thẩm đã chấp nhận cần được xem xét một cách cẩn trọng, vì số tiền mà Tòa sơ thẩm chấp nhận không còn trong giới hạn một khoản

bồi thường do bị sa thải trái pháp luật bình thường ở mức độ chấp nhận được, để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động theo luật định;

Về yêu cầu đòi bồi thường tiền lương trong thời gian bà A không được làm việc: quá trình giải quyết vụ án kéo dài nên từ đơn khởi kiện ban đầu ngày 23/9/2015 yêu cầu tạm tính lương với thời gian là 12 tháng 25 ngày đến đơn cập nhật số tiền bồi thường tới ngày 28/7/2020, thì những ngày không được làm việc tại Công ty từ ngày 28/10/2014 đến ngày 28/07/2020 là 71 tháng. Án sơ thẩm nhận định nguyên đơn bị sa thải trái pháp luật nên Công ty phải có trách nhiệm thanh toán tiền lương cho những ngày nguyên đơn không được làm việc với số tiền phải trả là 11.715.000.000đ nhưng không xem xét và nhận định về việc thực tế bà A đã làm việc tại Doanh nghiệp khác từ ngày 01/11/2015 và bị đơn yêu cầu chỉ tính đến thời điểm 01/11/2015. Quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động 2012 không được giải thích rõ ràng về việc áp dụng thế nào là đúng đắn, hợp lý và công bằng. Trong trường hợp thực tiễn mà pháp luật không quy định giải thích rõ ràng, khi người lao động đã có việc làm thu nhập tương đương do đã có việc làm ở doanh nghiệp khác, và tính đến ngày bản án này có hiệu lực là khi nào, dù có thể vụ án phải trải qua thời hạn giải quyết lâu hơn dài hơn gấp hơn 20 lần thời hạn luật định. Người lao động có quyền ký hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động khác tùy theo thỏa thuận của các bên; tuy nhiên phải có sự đảm bảo rằng người lao động có khả năng thực hiện tốt công việc của mình. Khi bà A đã có việc làm mới, có thu nhập tương đương, thì bà A không làm việc không tốn công sức mà vẫn hưởng lợi một cách không có căn cứ, là không hợp lý, không thỏa đáng. Do vậy Quyết định của bản án sơ thẩm buộc Công ty thanh toán tiền lương trong những ngày bà A không được làm việc tại Công ty từ ngày 28/10/2014 đến ngày 28/07/2020 với số tiền là 11.715.000.000đ là không đúng theo tinh thần điều luật, không công bằng và hợp lý.

Về yêu cầu “*Nhận bà A trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký theo quy định tại khoản 1 Điều 42 BLLĐ 2012*”. Theo Đơn khởi kiện ngày 23/9/2014, bà A yêu cầu trong trường hợp Công ty không nhận bà A trở lại làm việc thì phải bồi thường cho bà A một khoản tiền tương đương với 36 tháng tiền lương theo quy định tại khoản 3 Điều 42 Bộ luật lao động 2012 với số tiền là 7.463.808.000đ. Đến Đơn cập nhật số tiền bồi thường đến ngày 28/07/2020, nguyên đơn yêu cầu bồi thường số tiền là 5.959.008.000đ. Quá trình làm việc của bà A tại Công ty chỉ kéo dài trong khoảng thời gian hơn 2 tháng thì đã phát sinh việc Công ty phải xem xét kỷ luật nên yêu cầu này của nguyên đơn là không phù hợp với thực tế, không nên được chấp nhận, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm sửa phần này, chỉ có thể chấp nhận ở mức tối thiểu theo luật định là 2 tháng lương. Các khoản yêu cầu khác của bà A đề nghị quý tòa xem xét theo luật định; Riêng các yêu cầu bà A đã có đặt ra, Tòa có thụ lý, thì khi bà A rút các yêu cầu, như yêu cầu xin lỗi công khai, bồi thường thiệt hại về tinh thần,... thì Tòa án cần đình chỉ giải quyết các yêu cầu này cho phù hợp quy định của Điều 244 Bộ luật tố tụng dân sự 2015. Án sơ thẩm không đình chỉ các yêu cầu này là có thiếu sót.

Về tố tụng: Vụ án thụ lý sơ thẩm ngày 06/10/2015 theo Đơn khởi kiện ngày 23/9/2015 của bà A. Do đó thời hạn chuẩn bị xét xử vụ án được điều chỉnh là không quá 02 tháng kể từ ngày thụ lý vụ án và được gia hạn thêm không quá 01 tháng, trong trường hợp có quyết định tạm đình chỉ thì thời hạn tính từ ngày quyết định tiếp tục giải quyết vụ án. Tòa sơ thẩm có Quyết định tạm đình chỉ ngày 22/9/2016 nhưng không có Quyết định đưa vụ án ra tiếp tục giải quyết. Tòa Sơ thẩm đã giải quyết vụ án trong thời hạn từ ngày 06/10/2015 đến ngày 27/10/2020, là 60 tháng. Qua các sự kiện pháp lý trong quá trình giải quyết vụ án tại cấp sơ thẩm, sau khi có quyết định đưa vụ án ra xét xử, quyết định hoãn phiên tòa, nguyên đơn vẫn tiếp tục điều chỉnh theo hướng bổ sung thêm yêu cầu khởi kiện vào ngày 23/02/2019 và 26/12/2019, đây là một trong những nguyên nhân chủ quan làm cho quá trình giải quyết vụ án bị kéo dài. Những vi phạm này của Cấp sơ thẩm đã tạo thêm điều kiện cho nguyên đơn đòi hỏi và được chấp nhận những khoản bồi thường không hợp lý và không phù hợp quy định pháp luật, vượt xa những khoản bồi thường thuộc phạm vi trách nhiệm của Công ty.

Từ các ý kiến nêu trên, kính đề nghị Hội đồng xét xử cân nhắc khi xem xét trước khi ra phán quyết cuối cùng, đảm bảo Bản án đúng pháp luật, công bằng hợp tình hợp lý theo hướng: Bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà A đối với Công ty TNHH Kimberly – Clark Việt Nam. Trong trường hợp Hội đồng xét xử cho rằng việc Công ty ra Quyết định xử lý kỷ luật là trái pháp luật, và buộc Công ty phải thanh toán cho nguyên đơn các khoản bồi thường, đề nghị Hội đồng xét xử cân nhắc thận trọng xem xét bản chất các quy định của pháp luật, đến những vi phạm tố tụng của Tòa sơ thẩm, để xác định chấp nhận những khoản thanh toán phù hợp, thỏa đáng, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động, đồng thời không làm ảnh hưởng đến của quyền và lợi ích hợp pháp, người sử dụng lao động, của nhà đầu tư, không làm ảnh hưởng đến môi trường đầu tư tại Việt Nam. Đề nghị Hội đồng xét xử chỉ chấp nhận bị đơn thanh toán tiền lương cho bà A trong thời gian không được làm việc tính từ 28/10/2015 đến ngày 31/10/2015; Bác yêu cầu của bà A yêu cầu Công ty nhận bà A trở lại làm việc; Công ty thanh toán cho bà A hai tháng tiền lương. Các yêu cầu khác của bà A không kháng cáo đề nghị Hội đồng xét xử giải quyết theo luật định.

*Người kháng cáo, Công ty K có đại diện theo uỷ quyền của bị đơn là ông K và ông N trình bày:*

Tại thời điểm bị đơn ban hành quyết định sa thải nguyên đơn vào ngày 28/10/2014, pháp luật lao động hoàn toàn không quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động trong trường hợp “sa thải trái pháp luật”. Cụ thể, Điều 38 Bộ luật Lao động 2012, không quy định việc “Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải” thuộc trường hợp “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động” nên việc “Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải” trái pháp luật không phải là hành vi vi phạm của người sử dụng lao động theo Điều 41 Bộ luật Lao động 2012. Việc nguyên đơn căn cứ

vào Điều 42 Bộ luật Lao động 2012 để đưa ra các yêu cầu khởi kiện của mình là không phù hợp. Đến Nghị định 05/2015/NĐ-CP có hiệu lực từ ngày 01/03/2015, pháp luật lao động mới quy định hành vi “kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải trái pháp luật” của người sử dụng lao động sẽ chịu các chế tài theo quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động 2012. Điều khoản chuyển tiếp của Nghị định 05/2015/NĐ-CP không cho phép áp dụng Nghị định này để xử lý các hành vi xảy ra trước thời điểm Nghị định này có hiệu lực thi hành. Do đó, các yêu cầu khởi kiện của Nguyên đơn là không có cơ sở pháp lý phù hợp. Tuy nhiên, trong phần Quyết định của bản án sơ thẩm số 795/2020/LĐ-ST, Cấp sơ thẩm lại căn cứ các Điều 36, 38, 41, 42, 123, 124, 125 và 126 Bộ luật lao động để chấp nhận yêu cầu bồi thường của nguyên đơn là không phù hợp, làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền lợi hợp pháp của Công ty. Tại phiên tòa ngày 18/06/2021, Luật sư của nguyên đơn viện dẫn quy định tại Nghị định 95/2013/NĐ-CP, tuy nhiên Nghị định này chỉ áp dụng trong trường hợp xử lý vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động và không phải là căn cứ pháp lý phù hợp trong vụ tranh chấp này.

Cấp sơ thẩm đã vi phạm nghiêm trọng quy định về thời gian chuẩn bị xét xử. Việc chậm trễ này đã tạo điều kiện cho nguyên đơn đưa ra các yêu cầu không có cơ sở, không có căn cứ pháp lý và liên tục cập nhật điều chỉnh tăng yêu cầu khởi kiện của mình. Cấp sơ thẩm đã không xem xét đình chỉ giải quyết vụ án khi có đủ điều kiện khi nguyên đơn có ít nhất 02 lần không tham gia phiên tòa sơ thẩm ngày 15/01/2019 và ngày 03/01/2020. Trong hai lần vắng mặt này, Nguyên đơn không đưa ra được bất kỳ sự kiện bất khả kháng hoặc trở ngại khách quan nào, và nguyên đơn cũng không có yêu cầu xét xử vắng mặt. Theo quy định tại Điều 227.2.a Bộ luật tố tụng dân sự 2015, nguyên đơn bị coi là đã từ bỏ việc khởi kiện và Tòa án phải ra quyết định đình chỉ giải quyết vụ án đối với yêu cầu khởi kiện của người đó. Tuy nhiên, Cấp sơ thẩm đã bỏ qua quy định này, tiếp tục tiến hành giải quyết vụ án. Việc Cấp sơ thẩm vi phạm thời hạn xét xử vụ án, không xem xét đình chỉ giải quyết vụ án khi đã có đầy đủ điều kiện đã vi phạm nghiêm trọng đến quyền lợi của Công ty.

Cấp sơ thẩm đã không xem xét toàn diện và đầy đủ các chứng cứ trong vụ án. Theo yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn “khoảng thời gian không được làm việc” từ 28/10/2014 đến 28/07/2020. Yêu cầu này hoàn toàn không phù hợp với các chứng cứ trong vụ án cũng như quy định pháp luật lao động. Cụ thể như sau: Thứ nhất, theo Công văn 1682/BHXXH-QLT ngày 15/07/2020 của Bảo hiểm Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh: nguyên đơn chấm dứt hợp đồng lao động tại Công ty vào tháng 11/2014; đến tháng 11/2015 nguyên đơn đã có công việc khác tại Công ty W; Ngoài ra, liên tục từ tháng 11/2015 đến nay, nguyên đơn có việc làm và thu nhập ổn định theo quy định tại Điều 3.2 Luật Việc làm 2013. Thời gian mà nguyên đơn không được làm việc sau khi chấm dứt hợp đồng lao động tại Công ty là 11 tháng (từ tháng 11/2014 đến tháng 10/2015). nhưng nguyên đơn vẫn yêu cầu số tiền bồi thường cho khoản thời gian từ 28/10/2014 đến ngày 28/07/2020 là không có cơ sở và không phù hợp. Từ tháng 11/2015, nguyên đơn hoàn toàn không có bất kỳ thiệt hại thực tế nào do bị Công ty sa thải. Cấp sơ thẩm không xem xét nội dung Công văn 1682/BHXXH-QLT và vẫn chấp nhận



yêu cầu của nguyên đơn, xác định khoảng thời gian nguyên đơn không được làm việc là từ 28/10/2014 đến 28/07/2020.

Cấp sơ thẩm đã không xét đến các hành vi của nguyên đơn khi liên tục đưa ra các yêu cầu nhằm kéo dài quá trình tố tụng, tạo điều kiện cho nguyên đơn áp dụng pháp luật lao động một cách thiếu khách quan, không phù hợp và liên tục cập nhật điều chỉnh tăng yêu cầu khởi kiện của mình. Cấp sơ thẩm không xem xét khách quan và phù hợp các sự kiện và chứng cứ nêu trên khi xác định *“khoảng thời gian không được làm việc”* của nguyên đơn, không thể hiện đúng tinh thần và bản chất của việc *“bồi thường”* là hoàn lại những gì thực tế đã mất, không đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của Công ty – Người sử dụng lao động theo Điều 4.2 Bộ luật Lao động 2012.

Cấp sơ thẩm đã nhận định không chính xác, không phù hợp mức độ nghiêm trọng của các hành vi sai phạm của nguyên đơn, hành vi cố tình chuyển số tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp vào tài khoản cá nhân. Bản án sơ thẩm nhận định hợp đồng lao động ký ngày 01/04/2014 không có giá trị pháp lý do không sử dụng con dấu phù hợp; khoảng thời gian làm việc từ 01/04/2014 đến 31/05/2014 tại Công ty, nguyên đơn không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc và Công ty có trách nhiệm chi trả cho nguyên đơn số tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp vào tài khoản cá nhân. Các nhận định này không đúng với quy định tại Điều 50 Bộ Luật Lao động về các trường hợp hợp đồng vô hiệu; Điều 2.1.a Luật Bảo hiểm xã hội 2006 về các trường hợp phải tham gia bảo hiểm bắt buộc. Điều 53.1.6 của Quyết định số 1111/QĐ-BHXH của Bảo hiểm Xã hội Việt Nam: *“Người lao động có thời gian thử việc ghi trong hợp đồng lao động mà hợp đồng đó thuộc diện tham gia BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN thì đơn vị và người lao động phải đóng BHXH, BHYT, BHTN cho cả thời gian thử việc theo mức tiền lương, tiền công ghi trong hợp đồng lao động”*; Công văn 2447/LĐTBXH – BHXH ngày 26/07/2011 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội. Theo đó, *“Đối với người lao động có thời gian thử việc ghi trong hợp đồng lao động mà hợp đồng lao động này thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, thì người sử dụng lao động và người lao động phải đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc cho cả thời gian thử việc”*. Theo đó, Công ty có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội theo quy định và hàng tháng trích từ tiền lương, tiền công của người lao động theo quy định để đóng cùng một lúc vào quỹ bảo hiểm xã hội. Với tỷ lệ đóng bảo hiểm xã hội của người lao động là 22%, thì hàng tháng, KV phải trích đóng bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn là 5.060.000đ. Vi phạm nghĩa vụ này, KV có thể bị xử phạt vi phạm hành chính theo quy định tại Điều 26.2 Nghị định 95/2013/NĐ-CP. Ngoài ra, KV còn bị buộc đóng số tiền lãi của số tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp chưa đóng, chậm đóng theo mức lãi suất của hoạt động đầu tư từ Quỹ bảo hiểm xã hội trong năm theo Điều 26.4.b Nghị định 95/2013/NĐ-CP.

Theo quy trình *“Chấm công và Thanh toán lương”* của Công ty, nguyên đơn là một trong các cá nhân có thẩm quyền trực tiếp trong việc rà soát và thanh

toán lương. Theo Giấy ủy quyền ngày 01/04/2014, nguyên đơn được ủy quyền ký các văn bản liên quan đến “*tiền lương*”. Do đó, nguyên đơn được “*nhân danh*” Công ty tiến hành các giao dịch về việc thanh toán tiền lương hằng tháng. Việc nguyên đơn cố tình tiến hành việc chuyển lương với việc chuyển các khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp vào tài khoản cá nhân (*bao gồm cả số tiền mà đáng lẽ KV phải trích nộp theo quy định pháp luật 5.060.000đ/tháng*) là hành vi không phù hợp với quy định pháp luật như đã nêu trên. Tổng số tiền đã chuyển là 10.120.000đ. Xác nhận của Ngân hàng C về việc người thực hiện lệnh chuyển tiền trên hệ thống là nguyên đơn. Nguyên đơn là cá nhân trực tiếp tham gia quy trình kiểm soát các nội dung thanh toán lương nhưng lại cố tình bỏ qua các vấn đề bất hợp lý và không phù hợp quy định pháp luật nhằm thu lợi cho mình. Nhân danh Công ty giao dịch với ngân hàng C, chuyển khoản tiền 10.120.000đ đến ngân hàng C để theo đó nguyên đơn được nhận khoản tiền này cùng với các khoản lương hằng tháng. Các hành vi này cũng đồng thời khiến cho Công ty thất thoát một khoản tiền tương ứng và đối mặt rủi ro bị truy cứu trách nhiệm do không tuân thủ đúng quy định pháp luật về bảo hiểm xã hội, đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của Công ty, bị xử phạt hành chính theo quy định tại Điều 26 Nghị định 95/2013/NĐ-CP cũng như các rủi ro khác ảnh hưởng nghiêm trọng đến hoạt động kinh doanh thông thường của Công ty. Công ty có thể bị đánh giá là doanh nghiệp không tuân thủ các quy định pháp luật Việt Nam. Điều này dẫn đến các rủi ro khác như sụt giảm giá trị thương hiệu, ảnh hưởng tiêu cực đến uy tín của doanh nghiệp trên thị trường.

Việc Nguyên đơn nhận được số tiền trợ cấp thất nghiệp là 41.400.000 VND vào ngày 09/07/2014 là xuất phát từ yêu cầu hưởng trợ cấp thất nghiệp cho thấy nguyên đơn đã cố tình đăng ký hưởng trợ cấp thất nghiệp trong thời gian làm việc tại Công ty, nhằm mục đích lừa dối cơ quan nhà nước để được nhận trợ cấp thất nghiệp. Tại phiên tòa ngày 18/06/2021, nguyên đơn cũng thừa nhận việc đã nộp hồ sơ nhận trợ cấp thất nghiệp ngay sau khi bắt đầu công việc tại Công ty ngày 01/04/2014. Hợp đồng lao động ngày 01/06/2014 giúp cho nguyên đơn có thêm cơ sở để chứng minh và hợp thức hóa với cơ quan bảo hiểm xã hội về quá trình “*thất nghiệp*” của mình. Nếu cơ quan bảo hiểm xã hội phát hiện hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp của nguyên đơn có thông tin không đúng sự thật, Công ty cũng phải chịu trách nhiệm cho hành vi cung cấp thông tin không đúng sự thật cho cơ quan bảo hiểm xã hội. Công ty có thể bị xử phạt vi phạm hành chính theo Điều 27.2 Nghị định 95/2013/NĐ-CP, với mức phạt là 20.000.000đ. Bản án sơ thẩm đã nhận định “*Việc Nguyên đơn xin hưởng bảo hiểm thất nghiệp khi đã có việc làm là vi phạm khoản 3 Điều 81 Luật bảo hiểm xã hội đối với Bảo hiểm xã hội Thành phố Hồ Chí Minh*” nhưng đã thiếu sót khi không đánh giá mức độ nghiêm trọng và rủi ro của hành vi này. Các hành vi nêu trên thuộc nhóm hành vi bị sa thải theo quy định tại điều 126.1 Bộ luật Lao động và khoản 3 Mục 6.1.3 Nội quy Lao động của Công ty. Về quy trình thủ tục xử lý kỷ luật lao động của KV là hoàn toàn phù hợp với quy định pháp luật. Đề nghị Hội đồng xét xử xem xét và giải quyết sửa toàn bộ bản án sơ thẩm theo hướng bác

toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn đối với Công ty TNHH Kimberly – Clark Việt Nam.

*Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn, Luật sư V trình bày:*

Bà A đã được Công ty gửi Thư mời thử việc ngày 20/02/2014 với các điều kiện rất cụ thể. Khi nhận việc, Công ty có đưa cho bà A Hợp đồng lao động ghi ngày 01/04/2014. Sau khi ký, bà A nhận thấy Hợp đồng này gộp luôn thời gian thử việc vào và Bên sử dụng lao động ghi sai về nhân sự, con dấu chỉ nhánh công ty nên bà A đã trả lại Công ty và yêu cầu soạn lại hợp đồng lao động khác chính xác hơn để ký và các bên đã ký lại Hợp đồng lao động ngày 01/06/2021. Quy trình ký hợp đồng lao động của Công ty được kiểm soát rất nghiêm ngặt, thông qua 03 khâu nhân sự kiểm soát (nhân viên phụ trách tuyển dụng- trợ lý Tổng giám đốc- Tổng Giám đốc), phía Công ty là bên chủ động trong việc soạn thảo và kiểm soát nội dung hợp đồng và Đại diện theo pháp luật đã ký và công ty đã đóng dấu vào bản hợp đồng. Hợp đồng ngày 01/6/2014 là hợp đồng lao động duy nhất hợp pháp để xác lập, thực thi quan hệ lao động giữa Công ty và bà A. Hình thức và nội dung hợp đồng phù hợp với quy định của Bộ luật lao động 2012. Việc đại diện theo pháp luật Công ty trình bày ông ký tên do nhầm lẫn là vô lý, ngụy biện và mâu thuẫn. Hợp đồng ngày 01/04/2014 do Công ty cung cấp lại có được đóng dấu Chi nhánh Công ty nhưng do Tổng Giám đốc Công ty ký, theo điểm b khoản 1 điều 50 Bộ luật lao động 2012, hợp đồng này bị vô hiệu do “Người ký kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền” và không đúng người sử dụng lao động mà hai bên đã thỏa thuận. Hợp đồng ngày 01/06/2014 có giá trị pháp lý, có hiệu lực buộc các bên phải thực hiện.

Về trình tự xử lý kỷ luật lao động: thực tế không có buổi họp xử lý kỷ luật lao động vào lúc 9 giờ ngày 27/10/2014, Công ty chỉ lập các tài liệu để hợp thức hóa việc xử lý kỷ luật theo ý của họ. Thời gian ông M1 – Chủ tịch Ban chấp hành công đoàn cơ sở mới tham dự cuộc họp là 10h00. Sau đó, 10h15 phút, ông D mới đến phòng họp nên không thể có cuộc họp xử lý kỷ luật vào thời gian 9h00 với đầy đủ thành phần tham dự và diễn biến như tại Biên bản xử lý kỷ luật ngày 27/10/2014. Thành phần tham gia phiên họp không có mặt người lao động, vừa không có mặt người sử dụng lao động, người đại diện Công ty tham gia một cách gián đoạn, không liên tục, mang tính hình thức để hợp thức hóa buổi xử lý kỷ luật lao động. Thực tế bà A không hề tham gia phiên họp vào lúc 9h00 ngày 27/10/2014, thời điểm này bà A vẫn ngồi tại phòng làm việc với sự chứng kiến của các nhân viên. Đến 11h00, có một nhóm người trong công ty ập vào phòng làm việc của bà A nhưng bà A không tiếp và bỏ ra ngoài đi ăn cơm trưa với đồng nghiệp. Công ty tự ý tổ chức thêm buổi họp xử lý kỷ luật lao động chiều 27/10/2014, không thông báo cho người lao động biết. Về hành vi vi phạm, Công ty không chứng minh được hành vi vi phạm của bà A, Công ty cho rằng bà A có hành vi trái pháp luật trong việc đăng ký và hưởng trợ cấp thất nghiệp từ cơ quan bảo hiểm xã hội là không đúng bởi vào ngày 09/7/2014, bà A nhận được khoản tiền trợ cấp thất nghiệp từ cơ quan bảo hiểm xã hội chuyển vào tài khoản, số tiền là 41.400.000đ, chỉ sau đó 02

ngày, bà A đã chuyển trả lại cho cơ quan bảo hiểm xã hội số tiền nêu trên nên không có thiệt hại xảy ra cho cơ quan bảo hiểm xã hội và Công ty. bà A thuộc đối tượng hưởng trợ cấp thất nghiệp theo Luật Bảo hiểm xã hội. Ngoài ra, theo quy định tại khoản 3 Điều 186 Bộ luật lao động 2012 thì việc chi trả thêm một khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội trực tiếp vào tiền lương trong 02 tháng thử việc của bà A là trách nhiệm bắt buộc của Công ty phải thực hiện theo quy định pháp luật.

Việc Công ty cho rằng bà A “lợi dụng và lạm dụng quyền hạn của mình trong chức vụ là Giám đốc nhân sự để điều khiển nhân viên dưới quyền” lập thêm một hợp đồng lao động thứ 2 ngày 01/06/2014 là không chính xác, bởi bà A đang trong thời gian thử việc, theo luật có thể bị cho nghỉ vì bất kỳ lúc nào, bất kỳ lý do gì... nên không thể có quyền như người quản lý chính thức. Công ty cho rằng bà A có hành vi lợi dụng và lạm dụng quyền hạn của mình trong chức vụ là Giám đốc nhân sự điều khiển nhân viên dưới quyền không đăng ký bảo hiểm bắt buộc cho bà A với Cơ quan bảo hiểm xã hội và chuyển phần đóng bảo hiểm bắt buộc của Công ty trong tháng 4, 5/2014 trực tiếp vào tiền lương của bà A là hoàn toàn không chính xác. Bởi Phiếu chuyển tiền mà Công ty nộp cho Tòa án đã thể hiện bất kỳ một giao dịch chuyển tiền nào liên quan tiền lương, bảo hiểm xã hội cũng cần 3 chữ ký của bà A, giám đốc tài chính (kế toán trưởng) và đại diện theo pháp luật của Công ty. Việc Công ty cho rằng bà A gây thiệt hại cho công ty số tiền 10.120.000đ là không có cơ sở.

Bà A không nhân danh Công ty gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại nghiêm trọng tài sản, lợi ích Công ty. Công ty không đưa ra được chứng cứ để chứng minh cho các nội dung “*gây thiệt hại nghiêm trọng*”, hoặc “*đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng*” do bà A gây ra. Căn cứ điểm a Khoản 1 Điều 123 Bộ luật lao động về nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động quy định: “*Người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động.*”. Căn cứ theo Mục 6.1.3 Nội quy lao động của Công ty xác định mức thiệt hại nghiêm trọng theo Điều 14 Nghị định 41-CP ngày 6/07/1995 là từ 5.000.000đ trở lên, tuy nhiên tại biên bản xử lý kỷ luật ngày 27/10/2014 đều không đề cập và xác định về vấn đề này mà vẫn áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải đối với bà A. Do đó, Công ty đã vi phạm nghiêm trọng quy định của Bộ luật lao động và Nội quy lao động của công ty.

Bản tường trình diễn biến sự việc xảy ra ngày 31/07/2014 của M (tại trang 2) xác định hành vi vi phạm của bà A xảy ra trước ngày trả lương 26/4/2014 của Công ty. Biên bản xử lý kỷ luật lao động 27/10/2014, tại điểm b Mục 2.1, bà Phương Vy xác định hành vi vi phạm của bà A (yêu cầu lập HĐLĐ 01/6/2014) xảy ra vào “*tuần thứ hai của tháng 4/2014*”. Như vậy, đến ngày ban hành Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 82/HR, thời hiệu xử lý kỷ luật tối đa 6 tháng theo quy định Bộ luật lao động đã hết.

Vụ án này kéo dài do rất phức tạp, tài liệu bị đơn cung cấp quá nhiều, trùng lặp, sau mỗi lần nguyên đơn cung cấp ý kiến, bị đơn phản hồi rất chậm, trung bình hơn 1 tháng mới có văn bản ý kiến gửi Tòa án. Đại diện bị đơn nhiều lần hoãn các

buổi hòa giải công khai chứng cứ, phiên xử. Cơ quan Bảo hiểm xã hội Tỉnh Bình Dương và Thành phố Hồ Chí Minh trả lời công văn xác minh của Tòa rất chậm, Cấp sơ thẩm phải nhắc nhắc từ 2 lần trở lên; Dịch Covid xảy ra đầu 2020 đã làm chậm các buổi làm việc, mở phiên tòa kế tiếp. Từ 2017 về sau, phía nguyên đơn hàng tuần đều đến nhắc đề nghị Tòa phú nhuận sớm giải quyết vụ kiện. Việc giải quyết vụ án kéo dài gây thiệt hại rất lớn về sức khỏe, tinh thần cho nguyên đơn.

Từ những căn cứ pháp lý và chứng cứ, lập luận như trên, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, y án sơ thẩm, bác toàn bộ kháng cáo của bị đơn

*Nguyên đơn bà A có ông T đại diện theo uỷ quyền trình bày:* Thống nhất với nội dung tranh luận của Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn. Không thống nhất với lý do và các nội dung kháng cáo của bị đơn. Quyết định số 82/HR/14-K ngày 28/10/2014 là quyết định sai trái pháp luật và Cấp sơ thẩm huỷ bỏ là đúng quy định bởi quyết định này sai về căn cứ pháp luật khi sa thải người lao động, sai về nội dung sa thải người lao động và sai về thủ tục xử lý kỷ luật lao động khi bị đơn đã giả dối, lập không biên bản, lung tung về thời gian, thành phần và địa điểm ghi trong Biên bản xử lý vi phạm kỷ luật lao động ngày 27/10/2014. Việc nguyên đơn được hưởng trợ cấp thất nghiệp là thực hiện đúng quy định của pháp luật về bảo hiểm, thời gian thử việc không được tính là nguyên đơn có việc làm, là việc riêng tư của nguyên đơn, không liên quan đến bị đơn. Việc bị đơn có thể bị xử lý vi phạm hành chính theo Nghị định 95/2013/NĐ-CP là không thể xảy ra. Pháp luật về lao động chop hép người lao động được làm nhiều công ty nên bị đơn phải có trách nhiệm trả lương cho nguyên đơn trong những ngày nguyên đơn không được làm việc ngay cả khi nguyên đơn có đi làm chỗ khác. Việc kéo dài thời gian giải quyết vụ án là do bị đơn luôn cung cấp lời khai, chứng cứ kéo dài, xin hoãn phiên toà. Nguyên đơn xác nhận, nguyên đơn chấm dứt hợp đồng lao động với người sử dụng lao động trước bị đơn vào ngày 30/3/2014, ngày 01/4/2014 nguyên đơn bắt đầu làm việc cho bị đơn, sau ngày 01/4/2014, nguyên đơn làm hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp tại cơ quan bảo hiểm xã hội. Theo nguyên đơn: Thư mời nhận việc ngày 20/02/2014 có chữ ký đầy đủ của hai bên là hợp đồng thử việc, Hợp đồng lao động ngày 01/4/2014 do có nội dung khác với thoả thuận tại Thư mời nhận việc, sai con dấu được đóng trên hợp đồng nên nguyên đơn đã giao trả lại cho bị đơn để làm lại hợp đồng, hợp đồng ngày 01/4/2014 là vô hiệu; Hợp đồng lao động chính thức được công nhận và có hiệu lực là hợp đồng ngày 01/6/2014. Quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn không có yêu cầu Tòa án tuyên bố Hợp đồng lao động ngày 01/4/2014 là vô hiệu. Nguyên đơn không chấp nhận kháng cáo của bị đơn, đề nghị Hội đồng xét xử giữ nguyên bản án sơ thẩm số 795/2020/LĐ-ST ngày 27/10/2020 của Tòa án nhân dân quận Phú Nhuận. Tại phiên toà phúc thẩm, nguyên đơn bổ sung yêu cầu cấp phúc thẩm xử buộc bị đơn phải trả thêm cho nguyên đơn tiền lương cho những ngày không được làm việc tính từ ngày 29/7/2020 đến ngày Cấp phúc thẩm xét xử vụ án (tạm tính đến ngày 25/6/2021) là 1.807.500.000đ và yêu cầu Cấp phúc thẩm xử buộc bị đơn phải trả thêm tiền lãi do chậm thanh toán tiền lương tháng 9, 10/2014 từ ngày

29/7/2020 đến ngày Cấp phúc thẩm xét xử vụ án (tạm tính đến ngày 25/6/2021) là 9.381.371đ.

*Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến:*

Về hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn nằm trong hạn luật định nên được chấp nhận hợp lệ. Việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán; Hội đồng xét xử; việc chấp hành pháp luật của những người tham gia tố tụng trong giai đoạn xét xử phúc thẩm kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm nghị án đúng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Thời hạn xét xử phúc thẩm kéo dài do Hội đồng xét xử phúc thẩm đã tạo điều kiện cho các bên đương sự thoả thuận hoà giải tại phiên toà phúc thẩm.

Tại Cấp sơ thẩm, Toà án sơ thẩm đã thụ lý vụ án, xác định quan hệ tranh chấp, thẩm quyền giải quyết đúng quy định. Tuy nhiên còn vi phạm về thời hạn chuẩn bị xét xử.

Về nội dung, sau khi phân tích những tình tiết có liên quan đến vụ án, trên cơ sở Bộ luật lao động, xét thấy: Công ty K đã ban hành Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 82/HR/14-K ngày 28/10/2014 xử lý kỷ luật lao động đối với bà A trong thời hiệu xử lý kỷ luật lao động nhưng không đúng về điều kiện xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại Điều 126 Bộ luật lao động năm 2014 và vi phạm trình tự thủ tục theo quy định tại khoản 1 Điều 123 Bộ luật lao động năm 2014. Cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc huỷ Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 82/HR/14-K ngày 28/10/2014 là có cơ sở. Cấp sơ thẩm áp dụng quy định pháp luật chưa chính xác đối với một số yêu cầu còn lại của nguyên đơn cũng như trong việc tính án phí sơ thẩm. Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm căn cứ khoản 2 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự 2015 chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bị đơn, sửa Bản án lao động sơ thẩm số 795/2020/LĐ-ST ngày 27/10/2020 của Toà án nhân dân quận Phú Nhuận đối với các nội dung:

- Buộc Công ty phải trả cho bà A số tiền lương tháng 9, 10/2014. Đối với số tiền lương tháng 9/2014 được tính lãi từ ngày 27/9/2014, đối với số tiền lương tháng 10/2014 được tính lãi từ ngày 27/10/2014 đến ngày xét xử sơ thẩm.

- Buộc Công ty phải trả cho bà A tiền lương cho những ngày không được làm việc tính từ tháng 11/2014 đến tháng 10/2015 là 12 tháng và 02 tháng lương theo khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động, tổng cộng là 14 tháng.

- Bồi thường ít nhất 02 tháng lương theo quy định tại khoản 3 Điều 42 Bộ luật lao động.

- Buộc bà A phải chịu án phí sơ thẩm đối với phần yêu cầu thanh toán tiền thưởng cố định 1.045.000.000đ do không được chấp nhận.

- Án phí phúc thẩm do các bên phải chịu do sửa án sơ thẩm.

Đối với yêu cầu bồi thường thêm của nguyên đơn tại phiên toà phúc thẩm, do vượt quá phạm vi xét xử phúc thẩm nên đề nghị không xem xét.

## NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về tố tụng:

[1.1] Ngày 10/11/2020, bị đơn có Đơn kháng cáo toàn bộ bản án lao động sơ thẩm vụ án “Tranh chấp về xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải” ngày 27/10/2020 của Toà án nhân dân quận Phú Nhuận, Thành phố Hồ Chí Minh. Với yêu cầu Toà án cấp phúc thẩm giải quyết những việc sau đây: Xem xét lại và sửa toàn bộ bản án sơ thẩm ngày 27/10/2020 của Toà án nhân dân quận Phú Nhuận và bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn đối với bị đơn và công nhận tính hợp pháp của quyết định sa thải bà A của Công ty.

Ngày 01/12/2020, bị đơn có Đơn kháng cáo (sửa đổi bổ sung Đơn kháng cáo đề ngày 10/11/2020 của bị đơn) sửa đổi nội dung phần lý do của việc kháng cáo (được trình bày đầy đủ hơn). Với yêu cầu Toà án cấp phúc thẩm giải quyết những việc sau đây: Xem xét lại và sửa toàn bộ bản án sơ thẩm ngày 27/10/2020 của Toà án nhân dân quận Phú Nhuận và bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn đối với bị đơn. Không có yêu cầu công nhận tính hợp pháp của quyết định sa thải bà A của Công ty như Đơn kháng cáo đề ngày 10/11/2020. Như vậy nội dung kháng cáo tại Đơn ngày 01/12/2020 không vượt quá phạm vi kháng cáo ban đầu (Đơn kháng cáo ngày 10/11/2020) nên không được xét là kháng cáo trễ hạn.

Do đó kháng cáo của bị đơn nằm trong hạn luật định phù hợp khoản 1 Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 nên được chấp nhận.

[1.2] Toà án nhân dân quận Phú Nhuận, Thành phố Hồ Chí Minh thụ lý và giải quyết vụ án là đúng thẩm quyền được quy định tại khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự.

[1.3] Vụ án lao động sơ thẩm được Toà án nhân dân quận Phú Nhuận, Thành phố Hồ Chí Minh thụ lý ngày 06/10/2015, đến ngày 27/10/2020 mới được xét xử theo Bản án lao động sơ thẩm số 795/2020/LĐ-ST là vi phạm quy định về thời hạn xét xử.

[1.4] Quá trình giải quyết vụ án, ngoài các yêu cầu được ghi nhận và giải quyết tại Bản án lao động sơ thẩm số 795/2020/LĐ-ST ngày 27/10/2020, tại Đơn khởi kiện ngày 23/9/2015, nguyên đơn có yêu cầu thanh toán tiền thưởng theo thành tích làm việc (6 tháng lương cơ bản/năm) với số tiền là 1.472.307.692 đồng và tại Đơn bổ sung yêu cầu khởi kiện ngày 25/4/2016, nguyên đơn đã bổ sung yêu cầu bị đơn phải công khai xin lỗi nguyên đơn trước tập thể người lao động của Công ty K và bồi thường tổn thất về tinh thần cho nguyên đơn do danh dự uy tín bị xâm phạm tương đương với 10 tháng lương tối thiểu là 35.000.000 đồng. Trong hồ sơ không có tài liệu thể hiện việc nguyên đơn đã rút các yêu cầu này, chỉ có các đơn khởi kiện bổ sung và trình bày của nguyên đơn tại phiên toà sơ thẩm xác định các yêu cầu khởi kiện mà nguyên đơn yêu cầu Toà án giải quyết không có các yêu cầu nói trên. Cấp sơ thẩm không làm rõ việc nguyên đơn có rút các yêu cầu này hay không và không đình chỉ giải

quyết các yêu cầu này là có thiếu sót. Do nguyên đơn không kháng cáo, Hội đồng xét xử phúc thẩm đình chỉ giải quyết các yêu cầu này của nguyên đơn.

[1.5] Đối với các yêu cầu của nguyên đơn tại phiên toà phúc thẩm về việc yêu cầu cấp phúc thẩm xử buộc bị đơn phải trả thêm cho nguyên đơn tiền lương cho những ngày không được làm việc tính từ ngày 29/7/2020 đến ngày Cấp phúc thẩm xét xử vụ án (tạm tính đến ngày 25/6/2021) là 1.807.500.000 đồng và yêu cầu Cấp phúc thẩm xử buộc bị đơn phải trả thêm tiền lãi do chậm thanh toán tiền lương tháng 9, 10/2014 từ ngày 29/7/2020 đến ngày Cấp phúc thẩm xét xử vụ án (tạm tính đến ngày 25/6/2021) là 9.381.371 đồng – do nguyên đơn không kháng cáo bản án sơ thẩm, các yêu cầu này được xem là kháng cáo quá hạn và vượt quá phạm vi xét xử phúc thẩm nên Hội đồng xét xử không xem xét.

[2] Xét yêu cầu kháng cáo của bị đơn, nhận thấy:

[2.1] *Về quan hệ hợp đồng lao động thể hiện:*

*Quá trình giải quyết vụ án, các đương sự đều thống nhất xác nhận:*

- Công ty K có gửi thư mời làm việc ngày 20/02/2014 đến bà A;
- Bà A bắt đầu làm việc tại Công ty K với hai tháng thử việc bắt từ ngày 01/4/2014, đến ngày 01/6/2014 thì làm việc chính thức.
- Biên bản xử lý vi phạm kỷ luật lao động ngày 27/10/2014;
- Quyết định việc thi hành kỷ luật lao động số 82/HR/14-K ngày 28/10/2014.

*Các bên đương sự không thống nhất đối với hai hợp đồng lao động đã được ký kết ngày 01/4/2014 và 01/6/2014:*

- Nguyên đơn cho rằng thời hạn thử việc giữa hai bên đã được xác nhận theo thư mời nhận việc ngày 20/02/2014 của Công ty K. Theo nguyên đơn thư mời thử việc này là hợp đồng thử việc. Còn Hợp đồng lao động số WID/1 ngày 01/4/2014 được ký kết giữa hai bên là vô hiệu do sai với thoả thuận ban đầu giữa hai bên, con dấu được đóng trên hợp đồng này là dấu của chi nhánh Công ty, bà A sau khi ký kết hợp đồng này đã đọc kỹ và ký tên nhưng do sau đó phát hiện có sai sót nên đã trả lại cho Công ty để làm lại hợp đồng. Do đó Hợp đồng lao động ngày 01/4/2014 là vô hiệu. Tuy nhiên nguyên đơn không cung cấp được tài liệu chứng cứ chứng minh nguyên đơn trả lại cho Công ty để huỷ hợp đồng này và làm lại hợp đồng mới. Nguyên đơn chỉ công nhận Hợp đồng lao động đã được các bên ký kết ngày 01/6/2014, nguyên đơn đã đóng BHXH theo hợp đồng lao động ngày 01/6/2014.

- Bị đơn Công ty K cho rằng Hợp đồng lao động số WID/1 ngày 01/4/2014 là có hiệu lực pháp luật. Còn Hợp đồng lao động ngày 01/6/2014 là vô hiệu do bà A đã thao túng quyền lực trong Công ty bằng cách yêu cầu nhân viên cấp dưới chuẩn bị bản HĐLĐ thứ hai ghi ngày có hiệu lực là ngày 01/6/2014 để nộp cho cơ quan phụ trách bảo hiểm thất nghiệp hưởng trợ cấp thất nghiệp một lần.

*Cấp sơ thẩm nhận định về hợp đồng lao động ngày 01/4/2014 và 01/6/2014 như sau:* “Hợp đồng lao động số WID/1 có hiệu lực từ ngày 01/4/2014 không có giá trị pháp lý vì con dấu đóng vào hợp đồng không đúng quy định do đó, chỉ



thừa nhận bản hợp đồng lao động số WID/1 có hiệu lực từ ngày 01/6/2014. Việc bà A làm việc cho Công ty K từ ngày 01/4/2014 với chức vụ Giám đốc nhân sự là có thật, nhưng thời gian từ ngày 01/4/2014 đến ngày 31/5/2014 được xem là thời gian thử việc không có hợp đồng lao động... Hợp đồng lao động số WID/1 có hiệu lực ngày 01/6/2014 được ký kết giữa bà A và đại diện Công ty K- ông M- Tổng Giám đốc được xem là hợp lệ.”.

*Hội đồng xét xử phúc thẩm thấy rằng nhận định này của cấp sơ thẩm là không chính xác và không có căn cứ. Bởi:*

- Thư mời nhận việc ngày 20/02/2014 của Công ty K gửi đến bà A đề nghị giao cho bà vị trí Giám đốc nhân sự với các điều khoản và điều kiện tuyển dụng cụ thể của một quan hệ hợp đồng lao động. Đây là đề nghị giao kết hợp đồng được bị đơn gửi cho nguyên đơn phù hợp với quy định tại Điều 390 Bộ luật dân sự năm 2005. Nguyên đơn sau khi xem xét toàn bộ nội dung Thư mời nhận việc đã ký tên xác nhận trên từng trang của Thư mời này để chấp nhận giao kết hợp đồng phù hợp với quy định tại Điều 396 Bộ luật dân sự năm 2005. Căn cứ khoản 1 Điều 404 Bộ luật dân sự năm 2005 thì “Hợp đồng dân sự được giao kết vào thời điểm bên đề nghị nhận được trả lời chấp nhận giao kết”. Thư mời nhận việc ngày 20/02/2014 là một dạng hợp đồng dân sự theo mẫu, do đó căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 407 Bộ luật dân sự năm 2005 thì khi “bên được đề nghị trả lời chấp nhận thì coi như chấp nhận toàn bộ nội dung hợp đồng theo mẫu mà bên đề nghị đã đưa ra”. Theo nội dung Thư mời nhận việc này thì ngày bắt đầu làm việc là 01/4/2014, thời gian thử việc là 2 tháng kể từ ngày bắt đầu làm việc. Như vậy quan hệ lao động theo hợp đồng dân sự này bao gồm luôn cả thời gian thử việc. Tuy nhiên, căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 18 Bộ luật lao động năm 2012 thì “Trước khi nhận người lao động vào làm việc, người sử dụng lao động và người lao động phải trực tiếp giao kết hợp đồng lao động.” nên giữa người sử dụng lao động và người lao động phải ký kết lại với nhau bằng hợp đồng lao động. Thư mời nhận việc ngày 20/02/2014 là cơ sở ghi nhận sự thoả thuận của các bên trong quan hệ hợp đồng lao động. Cấp sơ thẩm nhận định “Thư mời làm việc của Công ty K đối với bà A ngày 20/02/2014 không phải là cơ sở pháp lý khi giải quyết vụ án vì khi đó giữa Công ty K và bà A chưa ràng buộc với nhau về quyền và nghĩa vụ dân sự” là không đúng quy định.

- Xét Hợp đồng lao động số WID/1 ngày 01/4/2014 được ký kết giữa người lao động là bà A và người sử dụng lao động là Công ty K với người đại diện theo pháp luật là ông M- Tổng Giám đốc là đúng chủ thể ký kết hợp đồng, con dấu được sử dụng đóng trên hợp đồng này là con dấu của chi nhánh công ty tại thành phố Hồ Chí Minh chỉ là sai sót từ phía người sử dụng lao động, không thuộc các trường hợp làm vô hiệu hợp đồng được quy định tại Điều 50 Bộ luật lao động năm 2012. Pháp luật không quy định việc đóng dấu chi nhánh công ty không đúng với chủ thể giao kết hợp đồng người sử dụng lao động là công ty không làm mất đi giá trị pháp lý của hợp đồng đã được giao kết. Cấp sơ thẩm nhận định hợp đồng lao động ngày 01/4/2014 không có giá trị pháp lý là không có căn cứ. Hợp đồng lao động ngày 01/4/2014 là loại hợp đồng lao động bao

gồm luôn thời gian thử việc được pháp luật công nhận và đúng với thoả thuận của các bên được ghi nhận tại Thư mời nhận việc ngày 20/02/2014.

- Hợp đồng lao động số WID/1 ngày 01/6/2014 cũng được ký kết giữa người lao động là bà A và người sử dụng lao động là Công ty K với người đại diện theo pháp luật là ông M- Tổng Giám đốc, toàn bộ nội dung hợp đồng này không khác gì với Hợp đồng lao động số WID/1 ngày 01/4/2014, chỉ khác ở thời hạn bắt đầu hợp đồng là 01/6/2014, không ghi nhận thời gian thử việc.

- Đối với hai Hợp đồng lao động số WID/1 có hiệu lực từ ngày 01.4.2014 và Hợp đồng lao động số WID/1 có hiệu lực từ ngày 01.6.2014 đều được các bên thừa nhận đã đọc và ký tên xác nhận vào hợp đồng, quan hệ lao động giữa hai bên thực tế đã xảy ra. Nguyên đơn cho rằng Hợp đồng lao động ngày 01/4/2014 là vô hiệu, bị đơn cho rằng Hợp đồng lao động ngày 01/6/2014 là vô hiệu. Quá trình tranh chấp lao động không có ai yêu cầu tuyên bố hợp đồng nào vô hiệu. Do đó Hội đồng xét xử phúc thẩm không xét về tính vô hiệu của hợp đồng như trình bày của các bên và chỉ xem xét cả hai hợp đồng với tính chất là tài liệu chứng cứ do các bên đương sự cung cấp để chứng minh.

*[2.2] Về Nội quy lao động được áp dụng:*

Bị đơn áp dụng các quy định tại Nội quy lao động lập ngày 03/7/2013, đã được Ban quản lý Khu công nghiệp VSIP chấp thuận ngày 06/9/2013.

*[2.3] Về hành vi vi phạm được bị căn cứ để xử lý kỷ luật lao động bà A bằng hình thức sa thải tại Quyết định 82/HR/14-K ngày 28/10/2014 là:*

Bị đơn xác định hành vi vi phạm của nguyên đơn là: Nguyên đơn có hành vi trái luật trong việc đăng ký và hưởng trợ cấp thất nghiệp từ cơ quan Bảo hiểm khi đã có hợp đồng lao động không thời hạn ngày 01/4/2014 và không có thời gian gián đoạn nào trong việc làm của bà A (ngày cuối bà A nghỉ việc tại công ty cũ ngày 31/3/2014 và ngày 01/4/2014 bà A bắt đầu làm việc cho Công ty K). Và bà A đã thừa nhận tại Bản tường trình và báo cáo ngày 12/7/2014 gửi cho Bảo hiểm Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh. Nguyên đơn đã lợi dụng và lạm dụng quyền hạn của mình trong chức vụ Giám đốc nhân sự để điều khiển nhân viên dưới quyền lập thêm một hợp đồng tuyển dụng lao động thứ hai ngày 01/6/2014 trong khi bà A đã có hợp đồng lao động thứ nhất ký với Công ty ngày 01/4/2014 nhằm mục đích đăng ký và hưởng trợ cấp thất nghiệp từ cơ quan bảo hiểm. Nguyên đơn đã lợi dụng và lạm dụng quyền hạn của mình trong chức vụ là Giám đốc nhân sự để điều khiển nhân viên dưới quyền không đăng ký bảo hiểm bắt buộc cho bà A với cơ quan Bảo hiểm xã hội và chuyển phần đóng bảo hiểm bắt buộc của Công ty trong tháng 4, tháng 5 năm 2014 trực tiếp vào tiền lương của bà A, thay vì trả cho cơ quan Bảo hiểm xã hội nhằm mục đích thu lợi cho cá nhân khi biết rõ là Công ty phải trả khoản đóng bảo hiểm xã hội này cho cơ quan Bảo hiểm xã hội. Hành vi này vi phạm nghiêm trọng sự tin tưởng mà Công ty đã giao cho bà A và thể hiện sự không ngay thẳng của bà A.

*[2.4] Về căn cứ để xử lý kỷ luật lao động bà A bằng hình thức sa thải tại Quyết định 82/HR/14-K ngày 28/10/2014 được bị đơn căn cứ áp dụng là:*

- Bộ luật lao động ngày 18/6/2012, bị đơn không nêu điều luật cụ thể và trường hợp áp dụng hình thức kỷ luật sa thải thuộc trường hợp nào;

- Nghị định 41/CP ngày 06/7/1995 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất; Nghị định số 33/2003/NĐ-CP ngày 02/4/2003 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 41/CP ngày 06/7/1995 của Chính phủ; Thông tư số 19; Thông tư số 19/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/9/2003 của Bộ lao động thương binh và xã hội. Căn cứ được bị đơn áp dụng không nêu điều luật cụ thể và việc xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải được quy định tại Bộ luật lao động năm 1994 có nội dung khác với quy định về xử lý kỷ luật lao động được quy định tại Bộ luật lao động năm 2012.

- Bị đơn xác định nguyên đơn vi phạm Nội quy lao động của Công ty tại Mục 6.1.3, khoản 3, cụ thể là “Nhân danh công ty để giao dịch hoặc kinh doanh nhằm mục đích thu lợi cho cá nhân gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của công ty. Mức độ phạm lỗi là đặc biệt nghiêm trọng.

*Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận định:*

Cấp sơ thẩm không làm rõ căn cứ để bị đơn xử lý kỷ luật lao động theo Quyết định 82/HR/14-K ngày 28/10/2014 là đúng hay sai mà chỉ dựa trên các nhận định về hợp đồng lao động, về bảo hiểm xã hội để xác định bị đơn sa thải trái pháp luật là có thiếu sót. Cấp sơ thẩm nhận định Công ty K sa thải đối với nguyên đơn bà A là trái pháp luật nhưng không nêu được căn cứ pháp luật bị công ty làm trái là gì.

Qua xem xét toàn bộ hồ sơ và lời trình bày của các bên đương sự tại phiên toà phúc thẩm, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận thấy:

- Tại cấp sơ thẩm, bị đơn không xác định được hành vi nhân danh công ty để giao dịch của nguyên đơn là giao dịch về với đề gì, đối tượng được nguyên đơn giao dịch là ai. Bị đơn chỉ xác định hành vi vi phạm là nguyên đơn đã lợi dụng và lạm dụng quyền hạn của mình trong chức vụ là Giám đốc nhân sự để điều khiển nhân viên dưới quyền để thực hiện lập thêm một hợp đồng tuyển dụng lao động thứ hai ngày 01/6/2014, để không đăng ký bảo hiểm bắt buộc cho bà A với cơ quan bảo hiểm xã hội và chuyển phần đóng bảo hiểm bắt buộc của Công ty trong tháng 4, tháng 5/2014 trực tiếp vào tiền lương của bà A, thay vì trả cho cơ quan bảo hiểm xã hội nhằm mục đích thu lợi cho cá nhân. Tại phiên toà phúc thẩm, đại diện bị đơn xác định nguyên đơn nhân danh công ty để giao dịch với Ngân hàng Citybank thu lợi cá nhân đối với số tiền 10.120.000đ mà bị đơn phải đóng bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn tháng 4, 5/2014, tuy nhiên bị đơn không chứng minh được nguyên đơn là người trực tiếp giao dịch với Ngân hàng C để thực hiện việc chuyển số tiền trên vào tài khoản cá nhân của nguyên đơn.

- Về mức độ gây thiệt hại: Thiệt hại về số tiền 10.120.000đ đã được chuyển vào tài khoản cá nhân của nguyên đơn trên thực tế nếu thực hiện đúng việc đăng

ký kê khai bảo hiểm xã hội cho người lao động là nguyên đơn từ tháng 4/2014 tại cơ quan bảo hiểm xã hội thì bị đơn cũng phải đóng số tiền này cho cơ quan bảo hiểm xã hội. Thiệt hại này là không xảy ra. Về việc đe dọa gây thiệt hại, cho đến nay hành vi không đăng ký kê khai bảo hiểm xã hội khi hợp đồng lao động bao gồm luôn thời gian thử việc chưa bị cơ quan bảo hiểm xã hội xử lý vi phạm hành chính nên không mang tính chất đe dọa gây thiệt hại.

Trong khi Công ty có cơ cấu tổ chức và sự phân công phân nhiệm rõ ràng, nội quy công ty có quy định rõ việc cấp dưới phải có nghĩa vụ chấp hành yêu cầu hợp pháp của cấp trên. Quá trình vi phạm của nguyên đơn có sự chỉ đạo, ép buộc hay thông đồng giữa nguyên đơn và chuyên viên về lao động được phân công việc soạn thảo hợp đồng, trình người đại diện theo pháp luật của công ty ký tên đóng dấu cũng như chuyên viên về lao động được phân công lập tờ khai đăng ký kê khai bảo hiểm xã hội của công ty hay không, bị đơn chưa điều tra làm rõ, chưa cho đối chất giữa nguyên đơn với những người này.

Như vậy việc bị đơn căn cứ quy định tại Mục 6.1.3, khoản 3 Nội quy lao động của Công ty về việc “Nhân danh công ty để giao dịch hoặc kinh doanh nhằm mục đích thu lợi cho cá nhân gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của công ty” để xử lý kỷ luật lao động bà A bằng hình thức sa thải tại Quyết định 82/HR/14-K ngày 28/10/2014 là không đúng quy định. Ngoài ra việc xử lý kỷ luật lao động của Công ty thực hiện trong thời hiệu xử lý kỷ luật lao động, tuy nhiên Công ty chưa thực hiện đúng thủ tục xử lý kỷ luật lao động.

Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận thấy có đủ cơ sở để xác định bị đơn xử lý kỷ luật sa thải nguyên đơn là trái pháp luật, cần buộc bị đơn phải hủy quyết định số 82/HR/14-KS ngày 28/10/2014.

*[2.5] Nhận định về hành vi vi phạm của nguyên đơn trong việc thực hiện nghĩa vụ đóng bắt buộc theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội:*

Cấp sơ thẩm căn cứ vào Điều 2 Luật bảo hiểm xã hội năm 2006 xác định nguyên đơn không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc là áp dụng không đúng quy định pháp luật. bà A làm việc theo Hợp đồng lao động ký kết ngày 01/4/2014 có nội dung hợp đồng bao gồm luôn cả thời gian thử việc, do đó theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 2 Luật bảo hiểm xã hội năm 2006, Điều 53.1.6 của Quyết định số 1111/QĐ-BHXH của Bảo hiểm Xã hội Việt Nam “Người lao động có thời gian thử việc ghi trong hợp đồng lao động mà hợp đồng đó thuộc diện tham gia BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN thì đơn vị và người lao động phải đóng BHXH, BHYT, BHTN cho cả thời gian thử việc theo mức tiền lương, tiền công ghi trong hợp đồng lao động”; Công văn 2447/LĐTBXH – BHXH ngày 26/7/2011 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội có nội dung “Đối với người lao động có thời gian thử việc ghi trong hợp đồng lao động mà hợp đồng lao động này thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, thì người sử dụng lao động và người lao động phải đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc cho cả thời gian thử việc”.

Đối với hai hợp đồng lao động đã được ký kết giữa nguyên đơn và bị đơn: Nếu căn cứ Hợp đồng lao động ngày 01/4/2014 thì nguyên đơn và bị đơn có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội kể từ ngày 01/4/2014; Nếu căn cứ Hợp đồng lao động ngày 01/6/2014 thì nguyên đơn và bị đơn có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội kể từ ngày 01/6/2014.

- Tại phiên toà phúc thẩm, đại diện nguyên đơn xác nhận: nguyên đơn chấm dứt hợp đồng lao động với người sử dụng lao động cũ từ ngày 30/3/2014; ngày 01/4/2014 thì bắt đầu làm việc cho bị đơn; trong khoản đầu tháng 4/2014 thì nguyên đơn nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp tại cơ quan Bảo hiểm xã hội. Thực tế cơ quan bảo hiểm xã hội đã chi trả trợ cấp thất nghiệp cho nguyên đơn, sau khi bị phát hiện nguyên đơn đã chuyển trả lại số tiền nhận trợ cấp thất nghiệp cho quỹ trợ cấp thất nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh theo ủy nhiệm chi ngày 12/7/2014. Căn cứ quy định tại khoản 2 Điều 3 Luật việc làm năm 2013 thì “Việc làm là hoạt động lao động tạo ra thu nhập mà không bị pháp luật cấm”, nguyên đơn không phải là đối tượng hưởng trợ cấp thất nghiệp. Trong hồ sơ nguyên đơn nộp tại cơ quan bảo hiểm xã hội không có yêu cầu phải nộp cho cơ quan bảo hiểm xã hội hợp đồng lao động mới mà người lao động đã giao kết bởi theo quy định tại Điều 81 Luật bảo hiểm xã hội năm 2006, hai trong ba điều kiện đủ của đối tượng để hưởng trợ cấp thất nghiệp phải là người lao động chưa tìm được việc làm sau mười lăm ngày kể từ ngày đăng ký thất nghiệp với tổ chức bảo hiểm xã hội.

Nếu bị đơn kê khai đăng ký bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn theo Hợp đồng lao động số WID/1 ngày 01/4/2014 thì việc nguyên đơn nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp sẽ bị cơ quan bảo hiểm xã hội phát hiện nguyên đơn đã có việc làm. Nếu bị đơn kê khai đăng ký bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn theo Hợp đồng lao động số WID/1 ngày 01/6/2014 thì việc nguyên đơn nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp sẽ không bị cơ quan bảo hiểm xã hội phát hiện nguyên đơn đã có việc làm. Trong khi đó, nguyên đơn là giám đốc nhân sự, hiểu biết rất rõ các quy định của pháp luật về lao động tiền lương và bảo hiểm xã hội, bị đơn lại uỷ quyền cho nguyên đơn đại diện doanh nghiệp kê khai đăng ký bảo hiểm xã hội cho người lao động phát sinh mới ở chi nhánh công ty tại cơ quan bảo hiểm xã hội thành phố Hồ Chí Minh. Nên việc tạo lập thêm một hợp đồng mới là Hợp đồng lao động số WID/1 ngày 01/6/2014 để chậm kê khai đăng ký bảo hiểm xã hội và để che dấu cho Hợp đồng lao động số WID/1 ngày 01/4/2014 là thực tế đã xảy ra. Hành vi vi phạm này có thể coi là hành vi sai trái nghiêm trọng về nghề nghiệp của nguyên đơn nhưng không được bị đơn nhận định để xử lý khi có vi phạm trong quan hệ lao động. Mục đích của nguyên đơn khi thực hiện những hành vi gian dối này là nhằm hưởng trợ cấp thất nghiệp theo quy định về bảo hiểm thất nghiệp, đồng thời hưởng luôn khoảng tiền mà người sử dụng lao động phải đóng cho cơ quan bảo hiểm xã hội trong thời gian thử việc theo đúng quy định về bảo hiểm xã hội.

Do đó nhận định của Cấp sơ thẩm khi “căn cứ vào khoản 3 Điều 186 Bộ luật lao động năm 2013 thì Công ty K có trách nhiệm chi trả cho nguyên đơn số

tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp... số tiền 10.120.000đ được chuyển vào tài khoản của nguyên đơn là không trái quy định và không được xem là hành vi gây thiệt hại, tham ô tài sản của Công ty” là không đúng, đã vi phạm quy định về việc đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc cho cả thời gian thử việc như đã nêu trên. Số tiền 10.120.000đ nguyên đơn chiếm dụng trái pháp luật của người sử dụng lao động trong thời gian thử việc cần phải tuyên nộp lại cho cơ quan bảo hiểm xã hội. Đồng thời nguyên đơn cũng phải nộp bổ sung số tiền mà người lao động phải đóng trong thời gian thử việc cho cơ quan bảo hiểm xã hội. Tiền lãi phát sinh do chậm đóng bảo hiểm xã hội trong thời gian thử việc nguyên đơn phải chịu theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội.

Hội đồng xét xử phúc thẩm thấy rằng không cần thiết xem xét và nhận định về việc nguyên đơn xin hưởng bảo hiểm thất nghiệp khi đã có việc làm và việc nguyên đơn đã chuyển trả lại số tiền nhận trợ cấp thất nghiệp cho Quỹ trợ cấp thất nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh ngày 12/7/2014.

[2.6] Trách nhiệm của bị đơn khi xử lý kỷ luật sa thải trái pháp luật:

- Hành vi vi phạm bị xử lý kỷ luật lao động xảy ra vào tháng 4, 5, 6/2014.
- Quyết định xử lý kỷ luật lao động thực hiện vào tháng 10/2014.
- Căn cứ pháp luật để xử lý trách nhiệm của người sử dụng lao động khi sa thải trái pháp luật:

Bộ luật lao động năm 1994 (có hiệu lực từ ngày 01/01/1995, hết hiệu lực ngày 01/5/2013) quy định áp dụng hình thức sa thải khi xử lý kỷ luật lao động đối với hành vi vi phạm của nguyên đơn trong các trường hợp được quy định tại khoản 1 Điều 85. Hành vi bị xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải trong vụ kiện này không thuộc các trường hợp nói trên. Vì vậy các quy định hướng dẫn xử lý trách nhiệm của người sử dụng lao động khi sa thải trái pháp luật về việc phải trả tiền lương cho những ngày người lao động không được làm việc không được áp dụng tương tự trong trường hợp này.

Bộ luật lao động năm 2012 quy định về xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải tại khoản 3 Điều 125 và Điều 126. Tuy nhiên không có quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động khi sa thải trái pháp luật. Việc quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động khi sa thải trái pháp luật chỉ được hướng dẫn tại khoản 3 Điều 33 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động năm 2012, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/3/2015 có nội dung “...*Trường hợp kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải trái pháp luật thì người sử dụng lao động có nghĩa vụ thực hiện các quy định các Khoản 1, 2, 3 và 4 Điều 42 của Bộ luật Lao động.*”. Bị đơn xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải trái pháp luật bằng Quyết định 82/HR/14-K ngày 28/10/2014 trước ngày Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 có hiệu lực thi hành, do đó Cấp sơ thẩm xác định trách nhiệm của người sử dụng lao động khi xử lý kỷ luật lao động bằng

hình thức sa thải trái pháp luật theo quy định tại Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012 là chưa chính xác.

Căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 6 Bộ luật dân sự năm 2015 về áp dụng tương tự pháp luật và khoản 2 Điều 4 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015, cần căn cứ điểm c khoản 3 và điểm b khoản 4 Điều 15 Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013 để xác định trách nhiệm của người sử dụng lao động khi xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải trái pháp luật. Cụ thể:

*“ ...3. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động khi có một trong các hành vi sau đây:*

*... c) Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động.*

*4. Biện pháp khắc phục hậu quả:*

*....b) Buộc nhận người lao động trở lại làm việc và trả đủ tiền lương cho người lao động trong những ngày đã sa thải trong trường hợp xử lý kỷ luật lao động sa thải người lao động đối với hành vi vi phạm tại Điểm c Khoản 3 Điều này.”*

Do đó chỉ chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc bị đơn nhận người lao động trở lại làm việc và trả đủ tiền lương cho người lao động trong những ngày đã sa thải.

Mức lương được tính làm cơ sở bồi thường là 165.000.000đ/tháng; chưa trừ tiền thuế thu nhập cá nhân và phần đóng góp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp theo luật định, các khoản đã nêu phải được khấu trừ đầu nguồn từ người sử dụng lao động.

Do bị đơn chỉ yêu cầu tính tiền lương đến ngày 28/7/2020 nên tiền lương cho người lao động trong những ngày đã sa thải được tính từ ngày 28/10/2014 đến ngày 28/7/2020 là 69 tháng

Không chấp nhận việc cộng thêm ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động.

Số tiền Công ty K phải trả cho bà A thu nhập trước thuế là 11.385.000.000đ (165.000.000đ x 69 tháng). Theo quy định về việc thu thuế thu nhập cá nhân tại nguồn, bị đơn có trách nhiệm thực hiện trừ thuế thu nhập cá nhân mà nguyên đơn phải nộp trước khi thanh toán cho nguyên đơn số tiền này. Bị đơn có trách nhiệm nộp thay thuế thu nhập cá nhân mà nguyên đơn phải nộp cho cơ quan thuế có thẩm quyền.

Bị đơn có trách nhiệm nhận nguyên đơn trở lại làm việc.

[2.8] *Xét yêu cầu thanh toán tiền lương từ ngày 22/8/2014 đến ngày 27/10/2014 của nguyên đơn:*

Cấp sơ thẩm căn cứ vào Bảng lương tháng 8.2014 của Công ty K số tiền lương thực nhận của bà A đã được trừ BHXH và thuế TNCN từ ngày 01.9 đến 27.10.2014 để tính tiền lương từ ngày 01/9/2014 đến ngày 01/10/2014 với số tiền là 124.248.000đ (24 ngày/tháng làm việc) và tiền lương từ ngày 02/10/2014

đến ngày 27/10/2014 với số tiền là 93.186.000đ (18 ngày làm việc), không tuyên trách nhiệm khấu trừ thuế thu nhập cá nhân mà nguyên đơn phải nộp tại nguồn của bị đơn là chưa chính xác, cách tính này ảnh hưởng đến nghĩa vụ nộp thuế thu nhập cá nhân đối với nhà nước.

*Thực tế quá trình xử lý kỷ luật lao động thể hiện:*

Ngày 05/8/2014, bị đơn đã gửi cho nguyên đơn thư yêu cầu nghỉ phép hưởng nguyên lương trong thời gian bị đơn tiến hành thủ tục xử lý kỷ luật lao động;

Ngày 20/8/2014, bị đơn gửi Thông báo cho nguyên đơn biết về việc mời nguyên đơn đến công ty ngày 26/8/2014 để xem xét xử lý kỷ luật lao động; Ngày 25/8/2014, nguyên đơn gửi đến bị đơn Giấy chứng nhận nghỉ bệnh 7 ngày từ ngày 23/8/2014 đến 29/8/2014;

Ngày 26/8/2014, bị đơn gửi Thông báo cho nguyên đơn biết về việc mời nguyên đơn đến công ty ngày 03/9/2014 để xem xét xử lý kỷ luật lao động; Ngày 03/9/2014, nguyên đơn gửi đến bị đơn Giấy chứng nhận nghỉ bệnh 7 ngày từ ngày 31/8/2014 đến 06/9/2014;

Ngày 03/9/2014, bị đơn gửi Thông báo cho nguyên đơn biết về việc mời nguyên đơn đến công ty ngày 08/9/2014 để xem xét xử lý kỷ luật lao động; Ngày 05/9/2014, nguyên đơn gửi đến bị đơn Giấy chứng nhận nghỉ bệnh 3 ngày từ ngày 08/9/2014 đến 10/9/2014;

Ngày 09/9/2014, nguyên đơn nhận quyết định của công ty về việc tạm đình chỉ công tác trong thời hạn 45 ngày từ ngày 09/9/2019 đến 24/10/2014 để xem xét xử lý kỷ luật lao động;

Ngày 09/9/2014, khi nguyên đơn đến công ty, bị đơn gửi Thông báo cho nguyên đơn biết về việc mời nguyên đơn đến công ty ngày 10/9/2014 để xem xét xử lý kỷ luật lao động; sau ngày 10/9/2014, nguyên đơn gửi đến bị đơn Giấy chứng nhận nghỉ bệnh 7 ngày từ ngày 10/9/2014 đến 16/9/2014;

Ngày 12/9/2014, bị đơn gửi Thông báo cho nguyên đơn biết về việc mời nguyên đơn đến công ty ngày 17/9/2014 để xem xét xử lý kỷ luật lao động; ngày 17/9/2014, nguyên đơn gửi đến bị đơn Giấy chứng nhận nghỉ bệnh 6 ngày từ ngày 14/9/2014 đến 19/9/2014;

Ngày 17/9/2014, bị đơn gửi Thông báo cho nguyên đơn biết về việc mời nguyên đơn đến công ty ngày 24/9/2014 để xem xét xử lý kỷ luật lao động; ngày 24/9/2014, nguyên đơn gửi đến bị đơn Giấy chứng nhận nghỉ bệnh 7 ngày từ ngày 24/9/2014 đến 30/9/2014;

Ngày 24/9/2014, bị đơn gửi Thông báo cho nguyên đơn biết về việc mời nguyên đơn đến công ty ngày 01/10/2014 để xem xét xử lý kỷ luật lao động; ngày 01/10/2014, nguyên đơn gửi đến bị đơn Giấy chứng nhận nghỉ bệnh 3 ngày từ ngày 01/10/2014 đến 03/10/2014;



Ngày 01/10/2014, bị đơn gửi Thông báo cho nguyên đơn biết về việc mời nguyên đơn đến công ty ngày 06/10/2014 để xem xét xử lý kỷ luật lao động; ngày 06/10/2014, nguyên đơn gửi đến bị đơn Giấy chứng nhận nghỉ bệnh 7 ngày từ ngày 04/10/2014 đến 10/10/2014;

Ngày 06/10/2014, bị đơn gửi Thông báo cho nguyên đơn biết về việc mời nguyên đơn đến công ty ngày 14/10/2014 để xem xét xử lý kỷ luật lao động; ngày 14/10/2014, nguyên đơn gửi đến bị đơn Giấy chứng nhận nghỉ bệnh 3 ngày từ ngày 14/10/2014 đến 16/10/2014;

Ngày 14/10/2014, bị đơn gửi Thông báo cho nguyên đơn biết về việc mời nguyên đơn đến công ty ngày 17/10/2014 để xem xét xử lý kỷ luật lao động; ngày 17/10/2014, nguyên đơn gửi đến bị đơn Giấy chứng nhận nghỉ bệnh 2 ngày từ ngày 16/10/2014 đến 17/10/2014;

Ngày 17/10/2014, bị đơn gửi Thông báo cho nguyên đơn biết về việc mời nguyên đơn đến công ty ngày 20/10/2014 để xem xét xử lý kỷ luật lao động; ngày 20/10/2014, nguyên đơn gửi đến bị đơn Giấy chứng nhận nghỉ bệnh 7 ngày từ ngày 18/10/2014 đến 24/10/2014;

Ngày 20/10/2014, bị đơn gửi Thông báo cho nguyên đơn biết về việc mời nguyên đơn đến công ty ngày 27/10/2014 để xem xét xử lý kỷ luật lao động. Ngày 27/10/2014, Công ty tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật lao động đối với bị đơn.

Với diễn biến sự việc nêu trên, việc chậm xử lý kỷ luật lao động không phải do lỗi bị đơn mà do nguyên đơn xin nghỉ bệnh theo giấy chứng nhận của bệnh viện. Do đó căn cứ Điều 90 Bộ luật lao động năm 2012 quy định “*Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận*”, các quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, nghỉ không lương từ Điều 104 đến Điều 116 Bộ luật lao động năm 2012; căn cứ các quy định từ Điều 21 đến Điều 26, Điều 112 Luật bảo hiểm xã hội về chế độ ốm đau, trong thời gian nghỉ bệnh, bị đơn lập danh sách cơ quan bảo hiểm xã hội để hưởng chế độ ốm đau, tuy nhiên do hồ sơ nguyên đơn nộp cho bị đơn không đúng mẫu theo quy định nên bị đơn không lập danh sách được. Doanh nghiệp không chịu trách nhiệm trả lương cho người lao động trong thời gian người lao động nghỉ ốm. Về căn cứ pháp luật thì Bộ luật lao động năm 2012 chỉ quy định về việc người sử dụng lao động phải trả toàn bộ tiền lương trong thời gian tạm đình chỉ chờ xử lý kỷ luật lao động trong trường hợp người sử dụng lao động không ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động.

Vì vậy, không chấp nhận yêu cầu thanh toán tiền lương từ ngày 22/8/2014 đến ngày 27/10/2014 của nguyên đơn. Do yêu cầu này không được chấp nhận nên không chấp nhận yêu cầu trả tiền lãi do chậm trả tiền lương từ ngày 27/10/2014 đến ngày 28/7/2020 của nguyên đơn.

[2.9] Cấp sơ thẩm tuyên xử buộc người sử dụng lao động là Công ty K truy nộp bảo hiểm xã hội cho bà A (Mã số BHXH 91010085341) từ ngày 01/11/2014 đến ngày 31/10/2015 với số tiền 60.720.000đ (22% x 23.000.000đ x 12 tháng)

và phải chịu tiền phạt do truy thu tiền bảo hiểm xã hội theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội là có căn cứ. Đối tượng được nhận số tiền truy nộp này là cơ quan bảo hiểm xã hội, tuy nhiên Cấp sơ thẩm đã cộng luôn số tiền phải nộp cho cơ quan bảo hiểm xã hội vào số tiền mà bị đơn phải trả cho nguyên đơn là không đúng.

Cấp sơ thẩm không tuyên trách nhiệm của người lao động là bà A phải truy nộp bảo hiểm xã hội đối với khoảng thời gian từ ngày 01/11/2014 đến ngày 31/10/2015 và phải chịu tiền phạt do truy thu tiền bảo hiểm xã hội theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội là có thiếu sót.

[2.10] Cấp sơ thẩm tuyên xử bà A có trách nhiệm liên hệ với Bảo hiểm xã hội có thẩm quyền để thực hiện việc chốt sổ bảo hiểm từ giai đoạn tháng 6/2014 đến tháng 10/2014 là chưa đúng quy định.

Căn cứ theo khoản 3 Điều 47 Bộ luật Lao động 2012 quy định người sử dụng lao động có trách nhiệm hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại sổ bảo hiểm xã hội và những giấy tờ khác mà người sử dụng lao động đã giữ lại của người lao động. Theo khoản 5 Điều 21 Luật bảo hiểm xã hội 2014 quy định về trách nhiệm của đơn vị sử dụng lao động phối hợp với cơ quan bảo hiểm tiến hành xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động khi người đó nghỉ việc hoặc chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc thôi việc, đồng thời tiến hành trả sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động. Như vậy, trách nhiệm chốt sổ bảo hiểm xã hội thuộc về người sử dụng lao động và người lao động không thể tự đi chốt sổ được.

Tuy nhiên, hiện sổ bảo hiểm xã hội người lao động đang giữ, người lao động đã làm việc tại một doanh nghiệp khác và đã thực hiện đóng bảo hiểm xã hội theo quy định từ 11/2015 đến khi xét xử sơ thẩm, bảo hiểm xã hội đã xác nhận thời gian bị đơn đóng bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn, các bên không có tranh chấp về khoảng thời gian đóng bảo hiểm xã hội này nên đơn vị sử dụng lao động không phải tiến hành phối hợp với cơ quan bảo hiểm tiến hành xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động. Ngoài ra thuật ngữ “chốt sổ” là một thuật ngữ dân gian không được sử dụng thay thế thuật ngữ pháp lý đã được quy định tại Bộ luật Lao động năm 2012 và Luật bảo hiểm xã hội năm 2014.

Do đó không chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn.

[2.11] Cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của bà A đòi Công ty K thanh toán tiền thưởng cố định tính đến ngày 28/7/2020 là 1.045.000.000 đồng; bồi thường 36 tháng lương nếu không nhận bà A trở lại làm việc là 5.959.008.000 đồng; thanh toán các khoản bảo hiểm từ ngày 01.11.2014 đến ngày 31.10.2015 là 60.720.000 đồng là đúng quy định.

[3] Hội đồng xét xử thống nhất với đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tại phiên tòa, không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

[4] Án phí lao động sơ thẩm: Do sửa án sơ thẩm nên cần tính lại án phí lao động sơ thẩm căn cứ khoản 4 Điều 27 Pháp lệnh án phí và lệ phí Tòa án năm 2009 xác định bị đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 53.385.000 đồng, nguyên đơn được miễn nộp án phí lao động sơ thẩm đối với các yêu cầu theo quy định tại khoản 2 Điều 11 Pháp lệnh án phí và lệ phí Tòa án năm 2009, riêng đối với yêu cầu của nguyên đơn về việc yêu cầu bị đơn thanh toán tiền thưởng cố định tính đến ngày 28/7/2020 là 1.045.000.000 đồng không được Cấp sơ thẩm xác định nguyên đơn phải chịu án phí là có thiếu sót nên cần tính bổ sung khoản án phí này là 24.900.000 đồng.

[5] Về án phí lao động phúc thẩm: do sửa một phần bản án sơ thẩm nên người kháng cáo không phải chịu án phí lao động phúc thẩm theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016.

*Vì các lẽ trên:*

### **QUYẾT ĐỊNH:**

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

- Về hình thức: Chấp nhận đơn kháng cáo hợp lệ của bị đơn,.

- Về nội dung: Chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn, Công ty K, sửa một phần bản án sơ thẩm.

Căn cứ khoản 2 Điều 4, điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 1 Điều 147, khoản 1 Điều 271, Điều 273 và Điều 280 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ Điều 396, khoản 1 Điều 404, khoản 1 Điều 407 Bộ luật dân sự năm 2005

Căn cứ khoản 1 Điều 6 Bộ luật dân sự năm 2015;

Căn cứ điểm c khoản 3 và điểm b khoản 4 Điều 15 Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013

Căn cứ khoản 1 Điều 18, khoản 3 Điều 47, Điều 90, Điều 104 đến Điều 116, khoản 3 Điều 125 và Điều 126 Bộ luật Lao động năm 2012;

Căn cứ khoản 1 Điều 19, khoản 2, 5 Điều 21, Điều 22 đến Điều 26, Điều 112 Luật bảo hiểm xã hội 2014; khoản 2 Điều 94 Luật bảo hiểm xã hội năm 2007.

Căn cứ khoản 4 Điều 27 Pháp lệnh về án phí, lệ phí Tòa án năm 2009.

Căn cứ khoản 2 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án;

Căn cứ Điều 6, Điều 7, Điều 9, Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

Tuyên xử:

1/ Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà A.

1.1 Xác định Công ty K xử lý kỷ luật lao động đối với bà A theo hình thức sa thải tại Quyết định số 82/HR/14-KS ngày 28/10/2014 là trái pháp luật. Buộc Công ty K phải hủy quyết định số 82/HR/14-KS ngày 28/10/2014.

1.2 Buộc Công ty K nhận bà A trở lại làm việc.

1.3 Buộc Công ty K phải trả cho bà A thu nhập trước thuế là 11.385.000.000 đồng (mười một tỷ ba trăm tám mươi lăm triệu đồng). Theo quy định về việc thu thuế thu nhập cá nhân tại nguồn, Công ty K có trách nhiệm thực hiện khấu trừ thuế thu nhập cá nhân mà bà A phải nộp trước khi thanh toán cho nguyên đơn số tiền này. Công ty K có trách nhiệm nộp thay thuế thu nhập cá nhân mà bà A phải nộp cho cơ quan thuế có thẩm quyền.

1.4 Buộc người sử dụng lao động là Công ty K và người lao động là bà A phải truy nộp số tiền bảo hiểm xã hội phải đóng cho người lao động là bà A (Mã số BHXH 91010085341) từ ngày 01/11/2014 đến ngày 31/10/2015 và phải chịu tiền phạt do truy thu tiền bảo hiểm xã hội theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội. Mức lương theo hợp đồng lao động là 165.000.000 đồng/tháng

2. Không chấp nhận các yêu cầu của bà A về việc:

2.1 Buộc Công ty K trả thêm ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động.

2.2 Buộc Công ty K trả cho bà A tiền lương từ ngày 22/8/2014 đến ngày 27/10/2014.

2.3 Buộc Công ty K trả tiền lãi do chậm thanh toán tiền lương từ ngày 22/8/2014 đến ngày 27/10/2014 được tính từ ngày 27/10/2014 đến ngày 28/7/2020 cho bà A.

2.4 Buộc Công ty K thanh toán cho bà A tiền thưởng cố định tính đến ngày 28/7/2020 là 1.045.000.000 đồng (một tỷ không trăm bốn mươi lăm triệu đồng).

2.5 Buộc Công ty K bồi thường cho bà A 36 tháng lương nếu không nhận bà A trở lại làm việc là 5.959.008.000 đồng (năm tỷ chín trăm năm mươi chín triệu tám ngàn đồng).

2.6 Buộc Công ty K thanh toán cho bà A các khoản bảo hiểm từ ngày 01/11/2014 đến ngày 31/10/2015 là 60.720.000 đồng (sáu mươi triệu bảy trăm hai mươi ngàn đồng).

2.7 Buộc Công ty K phải thực hiện chốt sổ Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp cho bà Nguyễn Thị Phương Anh giai đoạn từ ngày 01/6/2014 đến ngày 27/10/2014 theo quy định pháp luật.

3. Đình chỉ giải quyết các yêu cầu của nguyên đơn về việc: yêu cầu thanh toán tiền thưởng theo thành tích làm việc (6 tháng lương cơ bản/năm) với số tiền là 1.472.307.692 đồng (một tỷ bốn trăm bảy mươi hai triệu ba trăm lẻ bảy ngàn sáu trăm chín mươi hai đồng) tại Đơn khởi kiện ngày 23/9/2015 và yêu cầu bị đơn phải công khai xin lỗi nguyên đơn trước tập thể người lao động của Công ty K và bồi thường tổn thất về tinh thần cho nguyên đơn do danh dự uy tín bị xâm

phạm tương đương với 10 tháng lương tối thiểu là 35.000.000 đồng (ba mươi lăm triệu đồng) tại Đơn bổ sung yêu cầu khởi kiện ngày 25/4/2016.

4. Bà A có trách nhiệm nộp thay cho Công ty K số tiền 10.120.000 đồng (mười triệu một trăm hai mươi ngàn) (do bà A đã chiếm dụng của người sử dụng lao động là Công ty K dùng để đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc trong thời gian thử việc) cho cơ quan bảo hiểm xã hội. Đồng thời bà A cũng phải nộp bổ sung số tiền mà người lao động phải đóng trong thời gian thử việc cho cơ quan bảo hiểm xã hội. Tiền lãi phát sinh do chậm đóng bảo hiểm xã hội trong thời gian thử việc nguyên đơn phải chịu theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội.

Thi hành ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật tại Chi cục thi hành án dân sự có thẩm quyền.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành án xong tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật dân sự 2015.

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

5. Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty K phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 53.385.000 đồng (năm mươi ba triệu ba trăm tám mươi lăm ngàn đồng); Bà A được miễn nộp án phí lao động sơ thẩm đối với các yêu cầu theo quy định tại khoản 2 Điều 11 Pháp lệnh án phí và lệ phí Tòa án năm 2009. Riêng đối với yêu cầu bị đơn thanh toán tiền thưởng cố định tính đến ngày 28/7/2020 là 1.045.000.000 đồng (một tỷ bốn mươi lăm triệu đồng) không được Toà án chấp nhận, bà A phải chịu án phí là 24.900.000 đồng (hai mươi bốn triệu chín trăm ngàn đồng).

6. Án phí lao động phúc thẩm: Công ty K không phải chịu án phí lao động phúc thẩm. Hoàn lại cho Công ty K số tiền tạm ứng án phí phúc thẩm 300.000 đồng (ba trăm ngàn đồng) đã tạm nộp theo Biên lai thu tạm ứng án phí số AA/2019/0019480 ngày 17/11/2020 Chi cục Thi hành án dân sự quận Phú Nhuận.

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

**Nơi nhận:**

- Toà án nhân dân Tối cao;
- Tòa án nhân dân Cấp cao tại Tp.HCM
- Viện kiểm sát nhân dân Tp.HCM
- Tòa án nhân dân quận Phú Nhuận;
- Chi cục Thi hành án dân sự quận Phú Nhuận;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu hồ sơ vụ án.

**TM. HỘI ĐỒNG PHIÊN HỢP PHÚC THẨM  
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN HỢP**

**Nguyễn Ngọc Tài**