

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

Bản án số: 144/2021/LĐ - PT
Ngày: 02/02/2021
V/v “Tranh chấp về kỷ luật lao
động 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: Bà Nguyễn Thị Thoa
Các Thẩm phán: Ông Đỗ Giang

Bà Bùi Thị Kim Dung.

- Thư ký phiên tòa: Bà Mai Thị Công Hoa - Thư ký Tòa án nhân dân
Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh: Ông Tôn
Mạnh Hùng – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Trong các ngày 28 tháng 11 năm 2020, ngày 21 tháng 01 năm 2021 và
ngày 02 tháng 02 năm 2021, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí
Minh, xét xử phúc thẩm công khai vụ án dân sự thụ lý số 35/2020/TLPT-LĐ
ngày 20 tháng 7 năm 2020 về việc “Tranh chấp về kỷ luật lao động theo hình
thức sa thải”.

Do bản án dân sự sơ thẩm Số 10/2020/LĐ-ST ngày 02/6/2020 của Tòa án
nhân dân quận Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 5916/2020/QĐ-PT
ngày 30 tháng 11 năm 2020, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Bà Huỳnh H, sinh năm: 1984; địa chỉ: 44 đường Số MB,
Khu phố B, phường LC, quận TĐ, Thành phố Hồ Chí Minh; có mặt;

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn:

Ông Hoàng Võ Minh T; sinh năm: 1995; địa chỉ: 185 đường CB, phường
CG, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh, là người đại diện theo ủy quyền (Giấy
ủy quyền lập ngày 14/5/2019 tại Văn phòng công chứng S); có mặt;

Bà Lương Mỹ Ph; địa chỉ: 384/20 đường CL, phường BTĐA, quận BT,
Thành phố Hồ Chí Minh, là người đại diện theo ủy quyền (Giấy ủy quyền lập
ngày 22/01/2021 tại Văn phòng công chứng S); có mặt;

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Ông Lê Trọng
Th; sinh năm: 1986; địa chỉ: 9.07 Lô C, chung cư C lô MBB, ấp N, xã PP, huyện
BC, Thành phố Hồ Chí Minh; là luật sư thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí

Minh; vắng mặt tại phiên tòa ngày 02/02/2021.

2. *Bị đơn*: Công ty TNHH NGKCCCLVN; địa chỉ: 485 XLHN, phường LT, quận TĐ, Thành phố Hồ Chí Minh; người đại diện hợp pháp: Bà Nguyễn Thị Đ; sinh năm: 1978; địa chỉ: Tầng 21, Tòa nhà BTC, Số 02 đường HT, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh, là người đại diện theo ủy quyền (Giấy ủy quyền lập ngày 06/9/2020); có mặt;

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Ông Trương Trọng Ng, sinh năm: 1953 và ông Nguyễn Hồng H, sinh năm: 1981; cùng địa chỉ: Phòng 1102, lầu 11, tòa nhà MTPT; Số HBL đường ĐK, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh, là Luật sư thuộc đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh; vắng mặt.

3. *Người kháng cáo*: Công ty TNHH NGKCCCLVN.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện, trong quá trình giải quyết vụ án và tại Tòa án nguyên đơn - bà Huỳnh H có người đại diện theo ủy quyền - ông Hoàng Võ Minh T trình bày:

Bà Huỳnh H vào làm việc tại Công ty TNHH NGKCCCLVN từ ngày 15/8/2012 theo hợp đồng lao động có thời hạn 01 năm. Hết hạn hợp đồng, ngày 15/8/2013 bà H ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với Công ty; theo hợp đồng không xác định thời hạn đã ký kết, công việc bà H phải làm là Điều phối viên dự án Red; tính đến thời điểm Công ty cho bà H nghỉ việc thì mức lương của bà H theo hợp đồng lao động đã ký kết là 9.182.000 đồng.

Trong quá trình làm việc bà H luôn hoàn thành nhiệm vụ và không có vi phạm nội quy của Công ty. Ngày 27/11/2018 Công ty lập biên bản kỷ luật bà H và đưa ra ba nội dung cụ thể là: Bà H không gửi các thông báo chương trình khuyến mại; tham gia làm giả mạo tài liệu liên quan đến việc thông báo các chương trình khuyến mại đến các Sở công thương làm thiệt hại nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của Công ty và vu khống, bôi nhọ danh dự của lãnh đạo và nhân viên Công ty.

Ngày 10/01/2019 Công ty ra quyết định cho bà H thôi việc theo hình thức sa thải; lý do sa thải là bà H có hành vi đã vu khống lãnh đạo và nhân viên Công ty. Việc Công ty sa thải bà H là không đúng với quy định của pháp luật vì vậy bà H khởi kiện đề nghị Tòa án xem xét giải quyết:

- Hủy quyết định xử lý kỷ luật lao động ngày 10/01/2019.
- Ra thông báo nhận bà H trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký kết.

- Xin lỗi bà H trước Công ty.
- Thanh toán cho bà H các khoản tiền gồm: Tiền lương trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 10/01/2019 đến ngày xét xử sở thẩm mỗi tháng là 9.180.000 đồng (mức lương theo hợp đồng) và hai tháng tiền lương do sa thải trái luật.

- Truy đóng các khoản Bảo hiểm từ khi Công ty ra quyết định kỷ luật sa thải cho đến ngày nhận bà H trở lại làm việc.

Theo bản tự khai, trong quá trình giải quyết vụ án và tại tòa án bị đơn - Công ty TNHH NGKCCCLVN có người đại diện theo ủy quyền- ông Lê Quang V trình bày:

Công ty thừa nhận thời gian bà H vào làm việc tại Công ty, công việc phải làm, mức lương theo hợp đồng, Công ty sa thải bà H như đại diện nguyên đơn trình bày là đúng. Trong quá trình làm việc tại Công ty bà H hoàn thành nhiệm vụ. Tuy nhiên, từ tháng 3/2016 bà H không hoàn thành nhiệm vụ được giao mặc dù đã được Công ty nhắc nhở.

Ngày 27/11/2018 Công ty hợp kỷ luật bà H với ba hình thức kỷ luật, nội dung lý do như đại diện nguyên đơn trình bày là đúng.

Ngày 10/01/2019 Công ty sa thải bà H với lý do: Bà H có hành vi vu khống lãnh đạo và nhân viên Công ty; cụ thể bà H vu khống lãnh đạo là: Ông S là Tổng giám đốc Công ty, bà Lê Từ Cẩm L là giám đốc pháp lý và đối ngoại của Công ty, bà Huỳnh Thị Ngọc Tr – Giám đốc nhân sự của Công ty và bà Phạm Thị Thanh Th – Trưởng bộ phận đối tác nhân sự, nội dung vụ khống khống lãnh đạo là bà H đã được giải quyết khiếu nại mà còn gửi đơn đi nơi khác; đòi sa thải cho nghỉ việc đối với bà L, bà Tr, bà Th, Ông S. Bà H vu khống nhân viên Công ty là: Bà Nguyễn Thị Phương T – nhân viên hỗ trợ bán hàng và bà Trần Thị Kim HB – nhân viên hỗ trợ bán hàng, nội dung vụ khống nhân viên là làm giả các tài liệu của Công ty và đề nghị cho nghỉ việc đối với bà T, bà HB.

Với những sai phạm như đã nêu thì việc Công ty sa thải bà H là đúng với trình tự thủ tục luật định, nên Công ty không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà H.

Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn tranh luận: Việc Công ty sa thải bà H với lý do bà H có hành vi vu khống khống lãnh đạo và nhân viên Công ty là không có cơ sở bởi lẽ, các chứng cứ và hành vi mà phía Công ty sa thải bà H là dựa vào các Email ngày 10/7/2018, ngày 08/8/2018, 29/8/2018, 31/8/2018, 04/9/2018 và ngày 10/10/2018 là không thuyết phục, các nội dung được đề cập đến trong các email này không có tính chất vu khống hay bịa đặt cụ thể nội dung nào, bà H chỉ thắc mắc và đặt câu hỏi về một số nội dung sự việc của một số người khác trong Công ty có vi phạm nhưng vẫn còn làm việc, trong khi đó bà H lại bị trừ dập làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của bà H; vì vậy đề nghị Hội đồng xét xử xem xét chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của bà H.

Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn tranh luận: Dựa vào các email mà Công ty cung cấp cho Tòa án được bà H thừa nhận cộng với những bức thư tay của các ông (bà) Nguyễn Thị Phương T, Trần Kim Hằng, Huỳnh Thị Ngọc Tr, Phạm Thị Thanh Thi, Lê Từ Cẩm L mà phía Công ty đã nộp tại phiên tòa, thì những nội dung trong các email này bà H đã vu khống khống lãnh đạo và nhân viên Công ty để làm mất danh dự uy tín như đã đề cập là có căn cứ; Công ty áp dụng nội quy lao động đã được đăng ký theo quy định và phổ biến

trong Công ty. Do đó, phía Công ty đề nghị Hội đồng xét xử xem xét bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà H.

Tại bản án dân sự sơ thẩm số 10/2020/LĐ-ST ngày 02/6/2020, Tòa án nhân dân quận Thủ Đức quyết định:

Áp dụng điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39; Điều 227, Điều 228, Điều 271, khoản 1 Điều 273 và khoản 1 Điều 280 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Áp dụng Điều 42, 192, 202 của Bộ luật lao động năm 2012;

Áp dụng Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 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,

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Huỳnh H tại phiên tòa sơ thẩm, cụ thể:

- Hủy quyết định kỷ luật ngày 10/01/2019

- Buộc Công ty TNHH NGKCCCLVN phải có trách nhiệm nhận bà Huỳnh H trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký kết.

- Buộc Công ty TNHH NGKCCCLVN phải có trách nhiệm thanh toán cho bà H khoản tiền lương trong thời gian không được làm việc tính từ ngày 10/01/2019 đến ngày xét xử sơ thẩm là 16 tháng 23 ngày và hai tháng tiền lương tổng số tiền là 172.315.533 (một trăm bảy mươi hai triệu ba trăm mười lăm nghìn năm trăm ba mươi ba) đồng.

Kể từ ngày bản án, có hiệu lực pháp luật hoặc 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 Bộ luật Dân sự năm 2015

- Buộc Công ty TNHH NGKCCCLVN phải có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà H từ ngày 10/01/2019 đến ngày xét xử sơ thẩm.

2. Bác yêu cầu của bà Huỳnh H về việc buộc Công ty TNHH NGKCCCLVN phải tiến hành xin lỗi bà H trước Công ty.

3. Về án phí lao động sơ thẩm: 5.169.466 (năm triệu một trăm sáu mươi chín nghìn bốn trăm sáu mươi) đồng Công ty TNHH NGKCCCLVN phải chịu.

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

Ngày 16 tháng 6 năm 2020, Bị đơn - Công ty TNHH NGKCCCLVN nộp đơn kháng cáo một phần Bản án lao động sơ thẩm số 10/2020/LĐ-ST ngày 02/6/2020 của Tòa án nhân dân quận Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh với lý do Tòa sơ thẩm đã không xem xét khách quan, không đánh giá chứng cứ và lập

luận của Công ty TNHH NGKCCCLVN một cách đầy đủ, công bằng, đúng pháp luật.

Trong quá trình xét xử phúc thẩm:

Nguyên đơn cung cấp bổ sung email trao đổi giữa bà H và Công ty cổ phần Sao Việt Nam.

Bị đơn cung cấp bổ sung các tài liệu, chứng cứ sau: Vi bằng Số 53/2021/VB-TPLSG lập ngày 19/01/2021 về việc trích xuất các email của bà H gửi cho lãnh đạo tập đoàn CCCLVN, lãnh đạo Công ty TNHH NGKCCCLVN và email của tập đoàn CCCL trả lời bà H ngày 30/8/2018; Hợp đồng dịch vụ giữa Công ty TNHH NGKCCCLVN và Công ty TNHH MP Việt Nam (kèm email phí dịch vụ), Xác nhận của Công ty TNHH MP Việt Nam về phí dịch vụ tìm nhân sự ngày 18/01/2021; Hợp đồng lao động Số 145/2019/HĐLĐ1 giữa Công ty TNHH NGKCCCLVN và bà Bùi Thị Mai Tr; Bản trình bày của bà Lê Từ Cẩm L lập ngày 28/10/2021 và ngày 19/01/2021; Bản trình bày của bà Huỳnh Thị Thanh T lập ngày 26/10/2020 và ngày 04/01/2021; Thỏa ước lao động tập thể của Công ty TNHH NGKCCCLVN; Biên bản họp ngày 15/10/2018, Biên bản họp ngày 31/10/2018; Kết luận về cáo buộc của bà Huỳnh H yêu cầu cho thôi việc một số nhân viên và lãnh đạo công ty; Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của bà Lê Từ Cẩm L.

Tại phiên tòa phúc thẩm nguyên đơn không rút đơn khởi kiện, bị đơn không bổ sung, thay đổi, rút một phần hoặc toàn bộ kháng cáo. Các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

**** Người đại diện hợp pháp của bị đơn – Bà Nguyễn Thị Đ trình bày:***

Tòa sơ thẩm không xem xét vụ kiện khách quan, không đánh giá chứng cứ và lập luận của công ty một cách đầy đủ, công bằng đúng pháp luật, cụ thể: Bà H là Ủy viên ban chấp hành công đoàn của Công ty, là cán bộ công đoàn không chuyên trách. Trước khi ra quyết định xử lý kỷ luật sa thải đối với bà H (30 ngày), Công ty đã mở cuộc họp xử lý kỷ luật và có thỏa thuận với đại diện Ban chấp hành công đoàn (có đại diện của Ban chấp hành công đoàn gồm: Ông Nguyễn Văn Hồng Ph - Chủ tịch công đoàn, ông Ngô Đắc Th-Phó chủ tịch và ông Lê Tấn T-ủy viên), về việc sa thải bà H và việc này được ghi nhận trong biên bản cuộc họp về việc xử lý kỷ luật lao động. Tại Biên bản xử lý kỷ luật lao động được lập thành văn bản thì đương nhiên thỏa thuận giữa Công ty và Ban chấp hành công đoàn cũng được lập thành văn bản. Vì thế Công ty đã đáp ứng đúng quy định tại khoản 7 Điều 192 Bộ luật lao động năm 2012. Việc Tòa sơ thẩm nhận định Công ty thỏa thuận với ban chấp hành công đoàn bằng biên bản xử lý kỷ luật lao động là không có căn cứ nhưng không giải thích vì sao không chấp nhận là chưa thuyết phục.

Nội quy lao động công ty có quy định hành vi vu khống lãnh đạo, nhân viên công ty sẽ bị sa thải. Theo Công ty “Vu khống” là bịa đặt chuyện xấu xa

cho người nào đó để làm mất danh dự, mất uy tín. Hành vi vu khống của Bà H được thể hiện trong hàng loạt các email bà H gửi cho tập đoàn công ty bên Mỹ chỉ trích, vu khống yêu cầu đuổi việc các lãnh đạo và nhân viên công ty. Đặc biệt bà H đã có hành vi vu khống bà Lê Từ Cẩm L - Giám đốc pháp lý và đối ngoại của công ty, bà Huỳnh Thị Ngọc Tr – Giám đốc nhân sự của Công ty và bà Phạm Thị Thanh Th – Trưởng bộ phận đối tác nhân sự đề nghị cho bà L, bà Tr nghỉ việc vì cho rằng bà L, bà Tr lơ là thiếu trách nhiệm trong công việc giải quyết các khiếu nại, tố cáo của bà H và thiếu trách nhiệm trong công việc quản lý để xảy ra vi phạm trong việc chậm nộp các thông báo các chương trình khuyến mãi đến các Sở Công Thương và làm giả chứng từ của nhóm nhân viên phòng hành chính kinh doanh công ty, yêu cầu cho bà Th thôi việc vì bà Th đã vi phạm nghiêm trọng không báo cáo cho cấp trên vi phạm của các nhân viên phòng hành chính kinh doanh (thể hiện tại các email ngày 10/7/2018, ngày 30/8/2018 và ngày 04/9/2018) mặc dù vi phạm trên của một số nhân viên phòng hành chính kinh doanh đã được điều tra xong và đã có kết luận vào tháng 6/2018. Ngày 30/8/2018 Tập đoàn Công ty đã gửi email cho bà H thông báo sẽ không xem xét yêu cầu của bà H nếu bà H không đưa ra bất kỳ thông tin mới có liên quan nào. Việc bà H chỉ trích, vu khống các lãnh đạo công ty, đặc biệt là bà L nhưng không cung cấp được các chứng cứ chứng minh vi phạm đã ảnh hưởng đến tinh thần làm việc và hiệu quả làm việc của người lao động bị chỉ trích, việc vu khống của bà H khiến họ không thể toàn tâm, toàn lực để thực hiện công việc, thậm chí khiến họ phải từ bỏ công việc vì bức xúc (cụ thể các đơn phản hồi của bà L, bà Tr, bà Th....sau khi bị bà H chỉ trích, vu khống). Bà L, bà Tr, bà Th đã rất bức xúc và đã bày tỏ ý định không muốn tiếp tục làm việc tại công ty dù Công ty đã cố gắng động viên, thuyết phục bà L ở lại làm việc. Trước khi xử lý kỷ luật sa thải bà H, Công ty đã mời các bên liên quan (bà L, bà Tr, bà HB, bà T, bà Th, bà H) tham gia phiên họp ngày 15/10/2018 và ngày 31/10/2018 ghi nhận ý kiến của các bên và có kết luận không có sự việc vi phạm của bà L, bà Tr, bà Th như các email bà H gửi cho tập đoàn. Bà L không muốn làm việc tại công ty vì quá bức xúc, mệt mỏi phải giải trình cho lãnh đạo công ty về các email vu khống của bà H. Hành vi vu khống của bà H đe dọa gây thiệt hại nghiêm trọng cho công ty nếu các nhân sự cao cấp của công ty (bà L, bà Tr, bà Th nghỉ việc). Thực tế bà L vì quá bức xúc hành vi vu khống của bà H đã không muốn làm việc tại công ty và Công ty đã phải mất gần 01 năm để tuyển dụng nhân sự mới thay thế vị trí của bà L (nhân sự cao cấp của Công ty) và phải chịu thiệt hại trả phí dịch vụ tuyển chọn nhân sự mới để thay thế vị trí của bà L (là bà Trần Thị Mai Trân) với chi phí 199.452.000 đồng.

Việc Công ty sa thải bà H về hành vi vu khống là đúng quy định pháp luật. Công ty không kỷ luật lao động bà H về hành vi không gửi các thông báo chương trình khuyến mãi đến các Sở công thương và hành vi làm giả mạo các tài liệu thông báo cho các sở công thương vì đã hết thời hiệu xử lý kỷ luật lao động theo quy định của pháp luật lao động chứ không phải Công ty không chứng minh được lỗi vi phạm của bà H như luật sư Thêm trình bày (Công ty có bản ghi âm lời khai của bà H xác nhận có vi phạm). Bị đơn đề nghị Hội đồng xét

xử chấp nhận kháng cáo của bị đơn, sửa một phần bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

** Nguyên đơn, Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn, Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn trình bày:*

Công ty sa thải bà H là trái pháp luật, cụ thể:

- Về thủ tục xử lý kỷ luật lao động: Bà H là thành viên Ban chấp hành công đoàn. Trước khi xử lý kỷ luật sa thải bà H Công ty đã không làm thủ tục thỏa thuận với Ban chấp hành công đoàn cơ sở là vi phạm Điều 192 Bộ luật lao động năm 2012.

- Về căn cứ sa thải:

Bà H không thực hiện hành vi vu khống lãnh đạo và nhân viên công ty. Bà H chỉ bày tỏ quan điểm, quan ngại của mình về các hành vi mà bà H cho rằng quá khuất tất trong quá trình hoạt động của công ty... Các email bà H gửi cho lãnh đạo tập đoàn và lãnh đạo Công ty chỉ là trao đổi, không quy kết một ai vào hành vi vi phạm nào, không có ý xúc phạm danh dự của bất kỳ ai. Vu khống là hành vi bịa đặt, đưa ra những thông tin sai sự thật nhằm xúc phạm danh dự, uy tín hay gây thiệt hại đến quyền, lợi ích hợp pháp của người khác hay của bất kỳ cá nhân tổ chức nào. Công ty không chứng minh được bà H thực hiện hành vi bịa đặt, các thông tin đưa ra không phải là sự thật, mục đích xâm phạm danh dự, uy tín, nhân phẩm hay gây thiệt hại quyền lợi ích hợp pháp của nhân viên, lãnh đạo Công ty mà kỷ luật sa thải bà H là không đúng quy định pháp luật. Lý do bà H gửi email đến lãnh đạo tập đoàn và lãnh đạo công ty vì bà H được lãnh đạo Công ty thông báo bà vi phạm trong quy trình thông báo chương trình khuyến mại của Công ty lên Sở Thương mại, phải rời khỏi công ty, Trong email ngày 10/7/2018, lý do bà cho rằng bà L, bà Tr cũng phải nghỉ việc cùng bà là do bà Tr, bà L là người quản lý mà để nhân viên vi phạm nên cũng phải chịu trách nhiệm về vi phạm của nhân viên, bà H nghỉ việc thì các những người điều hành quản lý công ty cũng phải nghỉ việc. Đối với email ngày 04/9/2018, bà H gửi cho Chủ tịch, Tổng giám đốc tập đoàn để phản ánh về việc lãnh đạo Công ty không giải quyết khiếu nại của bà H. Bà H có tham gia cuộc họp ngày 15/10/2018. Bà H không nhận được email ngày 30/8/2018 của tập đoàn. Bà L là Giám đốc pháp lý và đối ngoại của công ty không thể vì các email của bà H mà nghỉ việc được. Việc Công ty ra quyết định sa thải bà H là trái pháp luật nên đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của bị đơn, chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Ngoài các khoản bồi thường tại bản án sơ thẩm, đề nghị Hội đồng xét xử xem xét buộc Công ty bồi thường bổ sung cho bà H tiền lương trong những ngày không được làm việc tính từ ngày xét xử sơ thẩm đến ngày ra bản án phúc thẩm. Trường hợp Công ty không muốn nhận bà H trở lại làm việc thì đề nghị Công ty bồi thường cho bà H số tiền 2.500.000.000 đồng để thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến về việc tuân theo pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở phúc thẩm như sau:

- Về tố tụng:

Những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng trong giai đoạn phúc thẩm đã thực hiện đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

- Về thời hạn kháng cáo: Đơn kháng cáo của bị đơn đúng thời hạn quy định nên đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận

- Về nội dung kháng cáo:

Trình tự thủ tục xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đúng quy định tại Điều 123 của Bộ luật Lao động năm 2012 và Điều 30 của Nghị định 05/2015/NĐ-CP của Chính phủ ngày 12/01/2015 hướng dẫn một số điều của Bộ luật Lao động năm 2012.

Hành vi của bà H là hành vi vu khống người lao động công ty (bà L, bà Tr, bà Th), đe dọa gây thiệt hại nghiêm trọng và thực tế đã gây thiệt hại cho công ty 199.452.000 đồng. Do đó, Công ty xử lý kỷ luật lao động bà H theo hình thức sa thải là đúng quy định tại Điều 29.1.3.1 (XVIII) Nội quy lao động của Công ty và Điều 123, 124, 125, 126, Khoản 7 Điều 192 Bộ luật lao động năm 2012.

Đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm Số 10/2020/LĐ-ST ngày 02/6/2020 của Tòa án nhân dân quận Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh theo hướng không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa và căn cứ kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Xét kháng cáo của bị đơn: Đơn kháng cáo của Công ty TNHH NGKCCCLVN trong hạn luật định nên được chấp nhận.

[2] Về nội dung:

* Xét kháng cáo của bị đơn - Công ty TNHH NGKCCCLVN:

Ngày 15/8/2013, Công Ty TNHH NGKCCCLVN (viết tắt là Công ty) và bà Huỳnh H ký hợp đồng lao động Số 093/2013/HĐKXĐTH không xác định thời hạn, Công việc của bà H là điều phối viên dự án RED. Từ ngày 01/7/2015 bà H là nhân viên hành chính phòng kinh doanh, từ tháng 3/2016, bà H được giao công việc liên quan đến việc gửi thông báo các chương trình khuyến mãi của Công ty cùng với một số nhân viên khác.

Ngày 27/11/2018, Công ty CCCL mở phiên họp xem xét kỷ luật lao động đối với bà H. Ngày 10/01/2019, Công ty ban hành Quyết định kỷ luật lao động bà H theo hình thức sa thải với lý do bà H có hành vi vu khống người lao động

của Công ty quy định tại Điều 29.3.1.3 (xviii) Nội quy lao động công ty và khoản 1 Điều 126 Bộ luật lao động. Tính đến thời điểm Công ty cho bà H nghỉ việc thì mức lương của bà H theo hợp đồng lao động đã ký kết hai bên thống nhất là 9.182.000 đồng.

Bà H khởi kiện yêu cầu hủy bỏ Quyết định kỷ luật sa thải lập ngày 10/01/2019 của Công ty, yêu cầu Công ty nhận bà H trở lại làm việc, công khai xin lỗi, bồi thường thiệt hại do Công ty đã kỷ luật sa thải bà H trái pháp luật.

- Về nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động:

Biên bản họp xử lý kỷ luật lao động ngày 27/11/2018 được lập thành biên bản, có sự tham gia của người lao động (bà Huỳnh H), người đại diện hợp pháp của Công ty là bà Cù Mai Thanh Th (Căn cứ giấy ủy quyền Số 04/2018 lập ngày 18/10/2018 của người đại diện theo pháp luật của Công ty - Ông S Ray), Chủ tịch Công đoàn Công ty – Ông Nguyễn Văn Hồng Ph, thư ký ghi biên bản phiên họp - ông Lê Quang V (trưởng bộ phận pháp lý và tuân thủ công ty) và một số thành viên khác: ông Ngô Đắc Th - Phó chủ tịch Ban chấp hành công đoàn công ty, ông Lê Tấn T - Ủy viên ban chấp hành công đoàn của Công ty Biên bản có đầy đủ chữ ký của các thành viên tham gia phiên họp. Trình tự xử lý kỷ luật lao động đúng với quy định tại Điều 123,124,125,126 của Bộ luật Lao động, Điều 30 của Nghị định Số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật lao động năm 2012.

Bà H là ủy viên Ban chấp hành công đoàn của Công ty nhiệm kỳ 2018-2023. Tại phiên họp xem xét kỷ luật lao động ngày 27/11/2018, Ông Nguyễn Văn Hồng Ph - đại diện Ban chấp hành công đoàn trình bày ý kiến không đồng ý kỷ luật sa thải đối với bà H. Ngày 29/11/2018, Sở Lao động -Thương binh và Xã hội nhận được Thông báo về việc xử lý kỷ luật sa thải đối với bà H. Ngày 10/01/2019 Công ty ban hành Quyết định kỷ luật lao động đối với bà H theo hình thức sa thải là đúng với quy định tại Điều 28.1.28.5 Nội quy lao động Công ty, khoản 7 Điều 192 của Bộ luật lao động năm 2012.

- Về căn cứ và nội dung ban hành quyết định:

Căn cứ vào các tài liệu có trong hồ sơ và lời trình bày của các đương sự thì bà H là nhân viên Phòng hành chính kinh doanh, từ tháng 3/2016 đến tháng 3/2017, bà H được giao công việc liên quan đến việc gửi thông báo các chương trình khuyến mãi của Công ty cùng với một số nhân viên khác của Phòng hành chính kinh doanh thông qua NC (đơn vị cung cấp dịch vụ chuyển phát hồ sơ đăng ký thông báo chương trình khuyến mãi đến các Sở Công thương trên khắp các tỉnh thành của Việt Nam nơi diễn ra chương trình khuyến mãi). Tuy nhiên, các nhân viên Phòng hành chính kinh doanh (trong đó có bà H) đã vi phạm quy định của Công ty (không gửi chương trình thông báo chương trình khuyến mãi cho các Sở Công thương, giả mạo giấy báo phát việc gửi chương trình khuyến mãi của Công ty).

Tháng 6/2018, Ủy ban Đạo đức và tuân thủ của Tập đoàn CCCL có kết luận điều tra về sự việc nêu trên.

Ngày 10/7/2018, bà H nghe tin (không chính thức) mình phải rời khỏi công ty nên đã gửi email cho các điều tra viên của Ủy ban Đạo đức và tuân thủ của tập đoàn, Tổng giám đốc công ty phản ánh về việc mình bị buộc nghỉ việc và đề nghị nếu buộc bà nghỉ việc thì bà đề nghị công ty cũng phải cho thôi việc đối với các bà Lê Từ Cẩm L (Giám đốc pháp lý và đối ngoại của công ty), bà Huỳnh Thị Ngọc Tr (Giám đốc nhân sự của công ty), bà Phạm Thị Thanh Th (trưởng bộ phận đối tác kinh doanh nhân sự cho bộ phận bán hàng và thương mại toàn quốc của công ty), Bà Trần Kim HK, bà Nguyễn Thị Phương T (là các nhân viên thư ký Phòng hành chính kinh doanh).

Ngày 07/8/2018, Công ty tổ chức cuộc họp mục đích thông báo cho bà H và Ban chấp hành công đoàn kết quả điều tra về việc vi phạm của phòng hành chính kinh doanh liên quan đến bà H.

Ngày 30/8/2018, Ủy ban Đạo đức và tuân thủ của tập đoàn gửi email cho bà H xác định bà H không đưa ra bất kỳ thông tin mới có liên quan nào nên sẽ không xem xét thêm yêu cầu của bà H và khiếu nại của bà H sẽ kết thúc theo quy trình hành chính trong Bộ quy tắc của Công ty.

Ngày 31/8/2018, bà H gửi email cho bà ALN, Ông S, ông J (chủ tịch tập đoàn CCCL tại Mỹ) phản ánh việc bà L, bà Tr không giải quyết khiếu nại và yêu cầu sa thải bà Th.

Ngày 04/9/2018, bà H gửi email đến bà L, bà Tr, bà ALN, Ông S phản ánh bà L phớt lờ sự việc của bà H, thiếu trách nhiệm trong việc giải quyết các vi phạm của bà HB, bà T, bà Th. Bà H cho rằng bà Th sai phạm nghiêm trọng khi người lao động không ngại nguy hiểm báo cáo vi phạm của nhóm nhân viên liên quan đến việc chậm trễ gửi chương trình khuyến mãi đến các Sở Công thương và giả mạo giấy tờ nhưng bà Th im lặng không xử lý, không báo cáo với Công ty.

Ngày 15/10 /2018 và ngày 31/10/2018, Công ty đã mở cuộc họp có mặt bà H, bà Tr, bà L, bà Th, bà HB, bà T... để giải quyết các email phản ánh của bà H và các phản hồi bà L, bà Tr, bà HB, bà Th. Bà L, bà Tr, bà Th, bà HB, bà T đều bức xúc về việc bà H gửi email đến tập đoàn yêu cầu Công ty sa thải họ vì bà H cho rằng bà T, bà HB vi phạm nhưng vẫn tiếp tục làm việc. Bà Th là người phụ trách trực tiếp, biết nhưng không báo cáo lên cấp trên. Bà Tr, bà L là lãnh đạo quản lý nhưng thiếu trách nhiệm để xảy ra vi phạm gây thiệt hại cho công ty, không giải quyết thắc mắc, phản ánh của bà H. Các email phản ánh của bà H lên tập đoàn xâm phạm đến uy tín và danh dự của họ. Bà Tr, bà L còn bày tỏ ý chí không muốn làm việc tại công ty.

Công ty CCCL cho rằng từ những sự việc nêu trên bà H đã có hành vi vu khống người lao động của công ty, đe dọa gây thiệt hại và gây thiệt hại cho Công ty quy định tại Điều 29.3.1.3 (xviii) Nội quy lao động Công ty và khoản 1 Điều 126 Bộ luật Lao động nên việc Công ty sa thải bà H là đúng quy định pháp luật.

Hội đồng xét xử nhận thấy: Nguyên nhân bà H gửi email đến Tập đoàn CCCL và lãnh đạo Công ty CCCL xuất phát từ việc vi phạm của nhóm nhân viên Phòng hành chính kinh doanh Công ty (trong đó có bà H) và việc điều tra, đề xuất xử lý vi phạm của Tập đoàn CCCL (tại Mỹ). Ủy ban Đạo đức và tuân thủ của tập đoàn kết luận bà H có tham gia một chuỗi các bước trong quá trình DOIT (bao gồm chuẩn bị thông báo DOIT, liên hệ gửi thông báo và lưu trữ thông báo). Bà H có thông báo sự việc ký giả chứng từ DOIT vào tháng 01/2017 nhưng việc thông báo chỉ được thực hiện sau một thời gian dài kể từ thời điểm diễn ra sự việc (tháng 3/2016). Tất cả các nhân viên liên quan đến sự việc làm sai quy trình phải rời khỏi công ty trong vòng 3 tháng (trong đó có bà H). Việc chấm dứt hợp đồng lao động giữa các nhân viên vi phạm và Công ty sẽ thực hiện các bước tiếp theo đúng quy định pháp luật. Trong số 8 nhân viên vi phạm, có 5 nhân viên đã thỏa thuận với Công ty chấm dứt hợp đồng lao động, còn lại 03 nhân viên là bà H, Bà Trần Kim HK và bà Nguyễn Thị Phương TB vẫn còn làm việc tại Công ty. Ngay từ khi chưa có công bố kết luận điều tra của Ủy ban đạo đức và tuân thủ của tập đoàn, bà H nghe thông tin (không chính thức) mình phải nghỉ việc nên đã gửi các email đến tập đoàn CCCL tại Mỹ đề nghị sa thải 2 nhân viên nêu trên (bà HB và bà T) và các lãnh đạo công ty gồm bà Lê Từ Cẩm L (Giám đốc pháp lý và đối ngoại của công ty), bà Huỳnh Thị Ngọc Tr (Giám đốc nhân sự của công ty), bà Phạm Thị Thanh Th (trưởng bộ phận đối tác kinh doanh nhân sự cho bộ phận bán hàng và thương mại toàn quốc của Công ty).

Sau cuộc họp thông báo kết luận điều tra của Ủy ban đạo đức và tuân thủ của tập đoàn ngày 07/8/2018, không đồng ý với kết luận của Tập đoàn, dù công ty chưa làm thủ tục sa thải bà H, bà H tiếp tục gửi email phản ánh các vi phạm của của những người lao động khác của công ty nhưng không bị xử lý kỷ luật hoặc xử lý kỷ luật không tương xứng với hành vi vi phạm. Cụ thể bà H cho rằng bà HB không tham gia nhưng biết mà không khai báo nhưng chỉ bị nhận bản kiểm điểm. Bà T trực tiếp tham gia nhưng chỉ bị khiển trách. Bà Th đã vi phạm nghiêm trọng là đã được bà H thông báo về vi phạm của nhóm nhân viên Phòng hành chính kinh doanh nhưng đã không thông báo sự việc cho Công ty. Bà L, bà Tr là người quản lý mà để nhân viên vi phạm nên cũng phải chịu trách nhiệm về vi phạm của nhân viên vì thiếu trách nhiệm trong việc quản lý, điều hành công ty, bà H nghỉ việc thì những người điều hành quản lý công ty cũng phải nghỉ việc.

Ngày 30/8/2018, mặc dù bà H đã nhận được thông báo của Ủy ban Đạo đức và tuân thủ của tập đoàn sẽ không xem xét thêm yêu cầu của bà H và khiếu nại của bà H sẽ kết thúc theo quy trình hành chính trong Bộ quy tắc của Công ty vì bà H không đưa ra bất kỳ thông tin mới có liên quan nào. Tuy nhiên, bà H vẫn tiếp tục gửi email đến lãnh đạo tập đoàn và lãnh đạo Công ty phản ánh bà Tr không giải quyết khiếu nại của bà H. Bà L cố tình phớt lờ, thiếu trách nhiệm trong việc giải quyết khiếu nại của bà H và tiếp tục yêu cầu sa thải bà Th, bà HB, bà T. Bà H không đồng ý kết luận của Tập đoàn nhưng bà H lại không khiếu nại về việc bà H có vi phạm nội quy công ty hay không mà bà H chỉ phản ánh về những sai phạm của những người lao động khác, kể cả lãnh đạo công ty

mặc dù bà L, bà Tr không liên quan, không biết về sai phạm của của nhóm nhân viên liên quan đến việc chậm trễ gửi chương trình khuyến mãi đến các Sở Công thương và giả mạo giấy tờ. Bà H phản ánh bà H đã thông báo việc vi phạm của nhân viên phòng hành chính kinh doanh cho bà Th nhưng bà H không có tài liệu, chứng cứ chứng minh. Bà Th khẳng định không được bà H báo cáo sự việc vi phạm vào cuối năm 2016. Bản thân bà Tr, bà L và Công ty khẳng định bà Tr, bà L không biết việc vi phạm của nhân viên phòng hành chính kinh doanh. Những phản ánh của bà H đã được bà L, bà Tr giải quyết theo quyền hạn của mình cụ thể là bà L đã báo cáo sự việc lên tập đoàn và tập đoàn đã phối hợp cùng công ty đến thanh tra và đã thông báo kết luận của tập đoàn cho bà H. Công ty không cấm hay hạn chế người lao động thông báo các hành vi vi phạm nội quy lao động và pháp luật lao động của người lao động. Tuy nhiên, việc xử lý kỷ luật người lao động, kể cả xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải là trách nhiệm và quyền hạn của người sử dụng lao động, không thuộc chức năng nhiệm vụ của người lao động.

Mặc dù thế nào là hành vi vu khống không được quy định rõ trong Nội quy lao động. Tuy nhiên, trong quá trình xét xử sơ thẩm và phúc thẩm vụ án. Bà H, người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bà H và người đại diện hợp pháp của Công ty đều giải thích về hành vi vu khống như sau: Vu khống là hành vi bịa đặt, đưa ra những thông tin sai sự thật nhằm xúc phạm danh dự, uy tín hay gây thiệt hại đến quyền, lợi ích hợp pháp của người khác hay của bất kỳ cá nhân tổ chức nào. Giải thích của hai bên đương sự phù hợp với khái niệm “Vu khống” được định nghĩa trong từ điển tiếng Việt năm 2006 của Viện ngôn ngữ học-Nhà xuất bản Đà Nẵng. Việc bà H gửi email lên tập đoàn phản ánh những sai phạm của bà Tr, bà L, bà Th (là nhân sự cấp cao của công ty, cũng là người lao động của công ty) và đề nghị cho họ thôi việc mà không có tài liệu, chứng cứ chứng minh (Công ty xác nhận bà Tr, bà L, bà Th không vi phạm như bà H đã phản ánh) đã ảnh hưởng đến uy tín, danh dự của bà Tr, bà Th, bà L đối với lãnh đạo tập đoàn công ty, Công ty và những người lao động khác trong Công ty. Tại Biên bản họp ngày 31/10/2018; Văn bản tường trình của bà L lập ngày 28/10/2020, ngày 19/01/2021; Văn bản tường trình của Trúc lập ngày 26/10/2020 và ngày 04/01/2021; văn bản tường trình của bà Th lập ngày 01/11/2018; bà L và bà Tr, bà Th xác nhận rất bức xúc vì danh dự, uy tín của mình bị tổn hại, việc này làm ảnh hưởng đến công việc của các bà đến mức bà Tr, bà L không muốn đảm nhận công việc được giao tại công ty. Hành vi của bà H có thể đe dọa gây thiệt hại nghiêm trọng cho công ty nếu các nhân sự cao cấp của Công ty đều xin nghỉ việc như lời trình bày của bị đơn là có căn cứ. Thực tế, từ tháng 10/2018, bà L đã bày tỏ bức xúc không muốn đảm nhận công việc được phân tại công ty nên tháng 10/2018, công ty đã phải ký hợp đồng dịch vụ tìm kiếm nhân sự mới thay thế bà L. Ngày 30/6/2019, bà L nghỉ việc theo quyết định chấm dứt hợp đồng lao động giữa Công ty và bà L. Công ty đã phải chịu chi phí tuyển nhân sự mới thay thế bà L là 199.452.000 đồng (Hợp đồng lao động giữa Công ty và bà Bùi Thị Mai Tr ngày 13/8/2019, văn bản xác nhận thanh toán phí dịch vụ của Công ty TNHH MP Việt Nam lập ngày 18/01/2021).

Từ các phân tích nêu trên, Hội đồng xét xử nhận thấy việc Công ty TNHH NGKCCCLVN xử lý kỷ luật lao động đối với bà H theo Quyết định xử lý kỷ luật lao động ngày 10/01/2019 với hình thức sa thải là đúng quy định tại Điều 29.3.1.3 (xviii) Nội quy lao động công ty và Điều 123,124,125, khoản 1 Điều 126, khoản 7 Điều 192 của Bộ luật lao động, Điều 30 của Nghị định Số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật lao động, Tòa cấp sơ thẩm cho rằng Quyết định xử lý kỷ luật lao động ngày 10/01/2019 của công ty trái pháp luật là không có cơ sở.

Do đó, Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ kháng cáo của bị đơn, sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm Số 10/2020/LĐ-ST ngày 02/6/2020 của Tòa án quận Thủ Đức theo hướng không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Việc sửa một phần bản án sơ thẩm Tòa cấp sơ thẩm không có lỗi do bị đơn cung cấp tài liệu, chứng cứ mới tại giai đoạn xét xử phúc thẩm,

Các phần khác của bản án sơ thẩm không bị kháng nghị, kháng cáo nên có hiệu lực thi hành.

Xét đề nghị của Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh chấp nhận kháng cáo của bị đơn, sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm Số 10/2020/LĐ-ST ngày 02/6/2020 của Tòa án quận Thủ Đức theo hướng không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có căn cứ nên chấp nhận.

[3] Về án phí:

- Án phí lao động sơ thẩm: Bà Huỳnh H và Công ty TNHH NGKCCCLVN không phải chịu án phí lao động sơ thẩm theo quy định của pháp luật.

- Về án phí lao động phúc thẩm: Do đơn kháng cáo của bị đơn được chấp nhận nên Công ty TNHH NGKCCCLVN không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào Điều 293, khoản 2 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ vào các Điều 118, Điều 119, Điều 123, Điều 124, Điều 125, Điều 126, khoản 7 Điều 192 của Bộ luật Lao động năm 2012;

Căn cứ vào Điều 30 của Nghị định Số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động năm 2012;

Căn cứ vào Nghị quyết Số 326/2016/UBTVQH-NQ14 ngày 30/12/2016 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;

Tuyên xử:

Chấp nhận kháng cáo của bị đơn - Công ty TNHH NGKCCCLVN. Sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm Số 10/2020/LĐ-ST ngày 02/6/2020 của Tòa án quận Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn - bà Huỳnh H về việc: Hủy quyết định kỷ luật ngày 10/01/2019, buộc Công ty TNHH NGKCCCLVN nhận bà Huỳnh H trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký kết, thanh toán cho bà H khoản tiền lương trong thời gian không được làm việc tính từ ngày 10/01/2019 đến ngày xét xử sơ thẩm, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà H từ ngày 10/01/2019 đến ngày xét xử sơ thẩm, buộc Công ty TNHH NGKCCCLVN phải tiến hành xin lỗi bà H trước Công ty.

2. Về án phí

- Án phí lao động sơ thẩm:

Nguyên đơn-Bà Huỳnh H và bị đơn- Công ty TNHH NGKCCCLVN không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

- Án phí lao động phúc thẩm:

Công ty TNHH NGKCCCLVN không phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

Hoàn trả lại cho Công ty TNHH NGKCCCLVN số tiền tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp là 300.000 đ (Ba trăm nghìn đồng) theo biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí tòa án Số AA/2019/0057249 ngày 18/6/2020 của Chi cục thi hành án quận Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh.

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

Trường hợp bản án 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 qui định tại các Điều 6, Điều 7 và Điều 9 Luật Thi hành án dân sự; Thời hiệu thi hành án được thực hiện theo qui định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân Tối cao;
- Tòa án nhân dân Cấp cao tại TP.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân Cấp cao tại TP.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân TP.HCM;
- Tòa án nhân dân Thành phố Thủ Đức;
- Chi cục Thi hành án dân sự Thành phố Thủ Đức;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

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

Nguyễn Thị Thoa