

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

Bản án số: 18/2021/LĐ-PT

Ngày 26/10/2021

V/v tranh chấp xử lý kỷ luật lao
động theo hình thức sa thải.

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BÌNH DƯƠNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Đắc Cường.

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Minh Tấn;

Ông Nguyễn Công Lực.

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Hằng - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa: Bà Phạm Thị Thanh Thủy - Kiểm sát viên.

Ngày 26 tháng 10 năm 2021, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương mở phiên tòa xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 15/2021/TLPT-LĐ ngày 09/6/2021 về việc “*Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải*”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 01/2021/LĐ-ST ngày 28/4/2021 của Tòa án nhân dân thị xã T, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 21/2021/QĐXXPT-LĐ ngày 24/6/2021 và Thông báo về việc mở lại phiên tòa xét xử vụ án lao động số 09/2021/TA-TB ngày 05/10/2021, giữa:

1. *Nguyên đơn:* Ông Võ Hải L, sinh năm 1984; địa chỉ: Số X, khu phố M, thị trấn L, huyện B, tỉnh Bình Dương; có mặt.

2. *Bị đơn:* Công ty TNHH C nay là Công ty TNHH T (Việt Nam); trụ sở: Số N VSIP II-A, đường số T, KCN F II-A, phường V, thị xã T, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Công ty TNHH Dịch vụ Tư vấn kinh doanh V; trụ sở: Phòng K, tầng U, Tòa nhà I, số C đường P, phường P, Quận I, Thành phố Hồ Chí Minh. Người đại diện theo pháp luật: Ông Đinh Nam H, chức vụ: Giám đốc (theo Giấy ủy quyền ngày 22/3/2021 tại bút lục 182-183); ông H ủy quyền cho ông Vương Tuấn P, sinh năm 1995 tham gia tố tụng (theo Giấy ủy quyền ngày 22/3/2021); có mặt.

3. *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:* Ông Lâm Chí K, sinh năm 1975; địa chỉ: Số N VSIP II-A, đường số T, KCN F II-A, phường V, thị xã T, tỉnh Bình Dương; vắng mặt không có lý do.

4. *Người kháng cáo:* Công ty TNHH T (Việt Nam); trụ sở: Số N VSIP II-A, đường số T, KCN F II-A, phường V, thị xã T, tỉnh Bình Dương là bị đơn trong vụ án.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

* Theo Đơn khởi kiện ngày 05/01/2021 và quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn ông Võ Hải L (gọi tắt là ông L) trình bày: Ngày 04/7/2018, ông L được Công ty TNHH C nay là Công ty TNHH T (Việt Nam) (sau đây gọi tắt là Công ty) tuyển dụng vào làm việc tại bộ phận kỹ thuật (HDI). Sau 02 tháng thử việc, Công ty với ông L ký Hợp đồng lao động số 00118/CNV-HĐLĐ ngày 01/9/2018 với thời hạn 12 tháng (đến ngày 31/8/2019), mức lương cơ bản 12.000.000 đồng/tháng, chức vụ: Tổ trưởng; công việc làm theo vị trí công việc được giao và sự phân công của Tổng giám đốc. Ngày 20/12/2018, Công ty tăng lương cho ông L lên mức lương 16.000.000 đồng/tháng, áp dụng kể từ ngày 01/01/2019. Ngày 01/9/2019, Công ty với ông L ký Phụ lục hợp đồng số HRFAC/1909-003 về việc gia hạn Hợp đồng lao động số 00118/CNV-HĐLĐ thêm 12 tháng, bắt đầu từ ngày 01/9/2019 đến hết ngày 31/8/2020.

Trong thời gian làm việc tại Công ty, ông L chưa từng thực hiện hành vi nào vi phạm nội quy Công ty, không vi phạm hợp đồng lao động và chưa từng bị lập biên bản xử lý kỷ luật; chưa từng bị nhắc nhở hay khiển trách về mức độ hoàn thành công việc. Đến ngày 09/01/2020, Công ty mời ông L lên văn phòng giao Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 200101/CNV-QĐKL ngày 09/01/2020 theo hình thức sa thải đối với ông L mà không nói lý do, không tổ chức họp, không nêu ra sai phạm để ông L có thể phản biện. Ông L nhận được quyết định đúng vào ngày ban hành và Công ty đã trả lương cho ông L đến ngày 10/02/2020. Ông L cho rằng Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông L nên khởi kiện yêu Tòa án giải quyết buộc Công ty TNHH T (Việt Nam) phải thanh toán và thực hiện các trách nhiệm đối với ông L như sau:

- Phải đóng bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội cho ông L tại cơ quan bảo hiểm xã hội trong những ngày ông L không được làm việc kể từ ngày 11/02/2020 đến ngày 30/6/2020.

- Phải trả tiền lương những ngày ông L không được làm việc, kể từ ngày 11/02/2020 đến ngày 30/6/2020 là 04 tháng 19 ngày, trừ 03 ngày chủ nhật còn lại 16 ngày, cụ thể: $(16.000.000 \text{ đồng/tháng} \times 4 \text{ tháng}) + (16.000.000 \text{ đồng}/26 \text{ ngày} \times 16 \text{ ngày}) = 73.846.000 \text{ đồng}$.

- Bồi thường cho ông L 02 tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động là: $16.000.000 \text{ đồng/tháng} \times 02 \text{ tháng} = 32.000.000 \text{ đồng}$.

- Bồi thường cho ông L 01 tháng tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước 30 ngày là 16.000.000 đồng.

Tổng số tiền ông L yêu cầu Công ty TNHH T (Việt Nam) phải thanh toán là: 121.846.000 đồng và ông L không yêu cầu Công ty phải nhận trở lại làm việc theo hợp đồng đã ký.

* Bị đơn Công ty TNHH T (Việt Nam) đã được Tòa án tổng đạt và triệu tập họp lệ, nhưng Công ty ủy quyền không hợp lệ cho người đại diện tham gia tố tụng nên Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận việc ủy quyền.

* Những người làm chứng do Công ty yêu cầu triệu tập có mặt tại phiên tòa sơ thẩm gồm: Ông Lữ Trung T, sinh năm 1990; địa chỉ: Khu phố B, phường T, thị xã B,

tỉnh Bình Dương là Trưởng Phòng nhân sự và bà Lương Bội Tr, sinh năm 1975; địa chỉ: Số K, đường V, phường N, Quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh là người phiên dịch của Công ty xác định: Công ty có thành lập Ban chấp hành Công đoàn; thời điểm Công ty giao quyết định cho ông L có mặt ông T, bà Tr; lý do Công ty cho ông L nghỉ việc là do ông L có nhiều vi phạm trong công việc. Đồng thời, ông T còn xác định: Ông Ông Lâm Chí K là quản lý trực tiếp của ông T, ông K quản lý các hợp đồng nhỏ còn chức vụ của ông K trong Công ty là gì thì ông T không rõ; kể từ khi ông T vào công ty làm việc, các hợp đồng lao động là do ông T soạn thảo và đưa cho ông K ký; việc Công ty xử lý cho ông L nghỉ việc không có lập biên bản xử lý (BL 166-172).

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 01/2021/LĐ-ST ngày 28/4/2021 của Tòa án nhân dân thị xã T, tỉnh Bình Dương đã căn cứ Điều 5, điểm a khoản 1 Điều 32, Điều 35, Điều 39, Điều 92, Điều 95, Điều 147, Điều 228 và Điều 273 của Bộ luật Tổ tụng dân sự; các Điều 16, 17, 19, điểm b khoản 1 Điều 22, các Điều 23, 24, 41, 42, 123, 126, điểm a khoản 1 Điều 201, khoản 2 Điều 202 của Bộ luật Lao động; khoản 1 Điều 142 của Bộ luật Dân sự; khoản 1 và khoản 3 Điều 2, Điều 21, khoản 2 Điều 85, Điều 86 và Điều 89 của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014; Quyết định số 959/QĐ-BHXH ngày 09/9/2015 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam “*quy định về quản lý thu Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, quản lý sổ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp*” và Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội khóa 14 “*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 yêu cầu khởi kiện của ông Võ Hải L với Công ty TNHH C nay là Công ty TNHH T (Việt Nam) về việc “*Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải*”.

2. Buộc Công ty TNHH T (Việt Nam) phải bồi thường cho ông Võ Hải L 121.846.000 đồng, gồm: 73.846.000 đồng tiền lương và phụ cấp lương của những ngày không được làm việc; 32.000.000 đồng do sa thải trái pháp luật; 16.000.000 đồng do vi phạm thời hiệu báo trước.

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

3. Buộc Công ty TNHH T (Việt Nam) và ông Võ Hải L có trách nhiệm trích tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội của ông Võ Hải L là 12.000.000 đồng/tháng để nộp vào quỹ bảo hiểm xã hội đến ngày 30/6/2020 cho ông Võ Hải L tại Bảo hiểm xã hội thị xã T;

4. Ghi nhận việc ông Võ Hải L không yêu cầu Công ty TNHH T (Việt Nam) phải nhận trở lại làm việc theo công việc đã ký kết trong hợp đồng lao động.

5. Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty TNHH T (Việt Nam) phải nộp 3.655.000 đồng.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên quyền kháng cáo và việc thi hành bản án khi đã phát sinh hiệu lực pháp luật.

Ngày 19/5/2021, bị đơn Công ty TNHH T (Việt Nam) có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm với các lý do: Công ty có sự nhầm lẫn vô ý về mặt hình thức đối với

quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông L, theo đó Công ty cho ông L thôi việc theo hình thức đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, không phải xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải như Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 200101/CNV-QĐKL ngày 09/01/2020. Căn cứ Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp của Công ty thì kể từ thời điểm ngày 31/5/2018 đến nay, ông Ông Lâm Chí K không phải là người đại diện theo pháp luật của Công ty; căn cứ Hợp đồng lao động số 00118/CNV-HĐLD ngày 01/9/2018 giữa Công ty với ông L thì người đại diện bên sử dụng lao động là ông Ông Lâm Chí K, nhưng thời điểm giao kết ông K vẫn chưa được Công ty ủy quyền để ký kết hợp đồng lao động; đến ngày 01/10/2018, người đại diện theo pháp luật của Công ty là ông S mới có văn bản ủy quyền cho ông K với nội dung *“ủy quyền cho ông Ông Lâm Chí K được thay mặt ông S ký kết hồ sơ liên quan đến thuế và bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, hồ sơ liên quan đến xuất nhập khẩu, hóa đơn, hợp đồng”*; nội dung ủy quyền này hoàn toàn không quy định ông K được quyền thay mặt Công ty ký kết hợp đồng lao động; ông K thực hiện hành vi là không đúng thẩm quyền. Ông L mặc dù là một người không đủ năng lực, kiến thức, trình độ chuyên môn và đạo đức vẫn được ông K tuyển dụng vào Công ty làm việc; ông L thường xuyên không hoàn thành công việc đúng thời hạn, vi phạm nội quy lao động và quy trình làm việc, thường xuyên gây ra nhiều sai sót dẫn đến Công ty phải chịu nhiều thiệt hại. Với tư cách là Tổ trưởng bộ phận kỹ thuật, là người có chức vụ, quyền hạn trong việc mua bán hàng cho Công ty, có trách nhiệm trong việc quản lý và sử dụng tài sản, ông L đã chiếm đoạt tiền của Công ty bằng hành vi cung cấp các hóa đơn không có chữ ký, con dấu của người bán; nâng không giá trị hàng hóa hoặc có hóa đơn nhưng không có yêu cầu mua hàng; bên cạnh đó, có dấu hiệu cho thấy các hành vi của ông L thực hiện là do có tổ chức, giúp sức của đồng phạm, cũng là những người có chức vụ, quyền hạn trong Công ty. Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm hủy Bản án số 01/2021/LĐ-ST ngày 28/4/2021 của Tòa án nhân dân thị xã T để xét xử lại; xem xét bản chất việc Công ty cho ông L nghỉ việc là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo điểm a khoản 1, điểm b khoản 2 Điều 38 của Bộ luật Lao động, không phải xử lý kỷ luật bằng hình thức sa thải theo Điều 126 của Bộ luật Lao động; xem xét chuyển hồ sơ vụ việc cho cơ quan điều tra về hành vi làm giả giấy tờ, hóa đơn của ông L.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện theo ủy quyền của bị đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo của Công ty, không đồng ý với quyết định của bản án sơ thẩm. Hai bên đương sự không cung cấp thêm tài liệu, chứng cứ mới và không tự thỏa thuận với nhau về việc giải quyết vụ án.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương phát biểu ý kiến: Quá trình thụ lý giải quyết vụ án tại cấp phúc thẩm, những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về hướng giải quyết vụ án, nhận thấy: Về thủ tục: Tòa án cấp sơ thẩm có những thiếu sót trong việc xác định tư cách của bị đơn vì Công ty TNHH Clotex Labels (VN) đã đổi tên thành Công ty TNHH T (Việt Nam), nhưng Tòa án sơ thẩm không yêu cầu nguyên đơn sửa đổi, bổ sung đơn khởi kiện là chưa đảm bảo quy định tại Điều 193 của Bộ luật Tố tụng dân sự; tại phiên tòa sơ thẩm, người làm chứng ông Lữ Trung T và bà Lương Bội Tr có mặt nhưng bản án sơ thẩm không ghi lời khai của người làm chứng, không đánh giá lời khai của người làm chứng với các chứng cứ khác là chưa đảm bảo quy định tại Điều 266 của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về nội dung: Bị đơn kháng cáo cho rằng bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động với ông L bằng hình thức đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng không cung cấp được chứng cứ để chứng minh; Tòa án cấp

sơ thẩm xác định Công ty sa thải ông L trái pháp luật nên buộc Công ty phải trả cho ông L tiền lương những ngày không được làm việc, 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày không được làm việc là phù hợp với quy định tại khoản 1, 2, 3, 4 Điều 42 của Bộ luật Lao động và khoản 3 Điều 33 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ; tuy nhiên, Tòa án cấp sơ thẩm còn buộc Công ty phải thanh toán tiền lương do vi phạm thời gian báo trước là không đúng quy định tại khoản 3 Điều 33 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ và tuyên việc trích đóng bảo hiểm xã hội không rõ ràng, gây khó khăn cho công tác thi hành án. Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ quy định tại khoản 2 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự, chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn, sửa một phần bản án sơ thẩm theo hướng nêu trên. Về những yêu cầu, kiến nghị đề khắc phục vi phạm tố tụng ở giai đoạn phúc thẩm: Không.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, ý kiến trình bày của các bên đương sự và quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về việc giải quyết vụ án;

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về quan hệ pháp luật và thẩm quyền giải quyết: Đây là vụ án tranh chấp lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thị xã T, tỉnh Bình Dương theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự; vụ án vẫn còn trong thời hiệu khởi kiện theo quy định tại khoản 2 Điều 201 của Bộ luật Lao động.

[2] Về thủ tục: Theo Điều lệ của Công ty TNHH C ngày 14/5/2018 thì người đại diện theo pháp luật của Công ty là bà K, chức vụ: Chủ tịch và ông F, chức vụ: Tổng giám đốc. Sau khi Công ty TNHH C được chuyển đổi thành Công ty TNHH T (Việt Nam) thì người đại diện theo pháp luật là ông S, chức vụ: Tổng giám đốc và bà K, chức vụ: Chủ tịch Công ty. Nhưng Tòa án cấp sơ thẩm không xác minh, thu thập Điều lệ mới của Công ty để xác định lại tên và thẩm quyền cụ thể của từng người đại diện theo pháp luật của Công ty là có thiếu sót, tuy nhiên thiếu sót này không làm ảnh hưởng đến nội dung vụ việc nên Tòa án cấp phúc thẩm chỉ nhắc nhở, rút kinh nghiệm.

[3] Xét đơn kháng cáo của bị đơn Công ty, nhận thấy: Ngày 22/3/2021, người đại diện theo pháp luật của Công ty là ông S ký Giấy ủy quyền cho Công ty TNHH Dịch vụ Tư vấn kinh doanh V được quyền thay mặt Công ty làm việc với người lao động, các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền...và thay mặt tham gia tố tụng liên quan đến tranh chấp lao động với ông L. Ngày 28/4/2021, Tòa án nhân dân thị xã T tiến hành xét xử vắng mặt người đại diện hợp pháp của bị đơn. Đến ngày 19/5/2021, người đại diện theo ủy quyền của Công ty có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm với yêu cầu hủy Bản án số 01/2021/LĐ-ST ngày 28/4/2021 của Tòa án nhân dân thị xã T là còn trong thời hạn kháng cáo và người kháng cáo đã thực hiện xong nghĩa vụ nộp tiền tạm ứng án phí phúc thẩm nên hợp lệ.

[4] Về nội dung: Ông L vào làm việc tại Công ty TNHH C nay là Công ty TNHH T (Việt Nam) từ ngày 04/7/2018 theo Hợp đồng lao động số 00118/CNV-HĐLĐ ngày 01/9/2018 với thời hạn 12 tháng và Phụ lục hợp đồng số HRFAC/1909-003 ngày 01/9/2019 về việc gia hạn Hợp đồng lao động số 00118/CNV-HĐLĐ thêm 12 tháng, kể từ ngày 01/9/2019 đến hết ngày 31/8/2020 (bút lục 02-05). Đến ngày 09/01/2020, người đại diện theo pháp luật của Công ty ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với ông L kể từ ngày 10/01/2020. Ông L cho

rằng: Công ty xử lý kỷ luật sa thải ông L là trái pháp luật nên khởi kiện yêu cầu Công ty phải bồi thường. Quá trình giải quyết vụ án, Công ty với ông L đều thống nhất thừa nhận về thời gian ông L vào Công ty làm việc, mức lương thực lãnh, mức lương làm căn cứ đóng bảo hiểm và vị trí công việc của ông L trước khi Công ty cho nghỉ việc nên theo quy định tại khoản 2 Điều 92 của Bộ luật Tố tụng dân sự thì đây được xem là những tình tiết, sự kiện không phải chứng minh.

[5] Xét các lý do và yêu cầu kháng cáo của bị đơn Công ty, nhận thấy: Ngày 09/01/2020, người đại diện theo pháp luật của Công ty ông S ký Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 200101/CNV-QĐKL để kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với ông Võ Hải L kể từ ngày 10/01/2020 với lý do: *“Không đủ trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và không hoàn thành các công việc được giao căn cứ theo các tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc của Ban Giám đốc”* (bút lục 06) nên quan hệ pháp luật tranh chấp là *“Xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải”*. Việc người đại diện hợp pháp của Công ty cho rằng: Công ty cho ông L nghỉ việc theo hình thức đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động được quy định tại điểm a khoản 1, điểm b khoản 2 Điều 38 của Bộ luật Lao động, không phải xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải theo Điều 126 của Bộ luật Lao động là không có căn cứ.

[6] Xét hợp đồng lao động giữa Công ty với ông L, nhận thấy: Theo Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp của Công ty Trách nhiệm hữu hạn một thành viên đăng ký lần đầu ngày 31/5/2018, đăng ký thay đổi lần thứ 4 ngày 09/10/2020 thì người đại diện theo pháp luật của Công ty TNHH T (Việt Nam) là ông S, chức vụ: Tổng giám đốc và bà K, chức vụ: Chủ tịch Công ty (bút lục 80). Việc ông Ông Lâm Chí K ký kết Hợp đồng lao động số 00118/CNV-HĐLĐ ngày 01/9/2018 với ông L khi chưa được người đại diện theo pháp luật của Công ty ủy quyền là không đúng thẩm quyền, vi phạm quy định tại điểm b khoản 1 Điều 50 của Bộ luật Lao động; tuy nhiên, nội dung và hình thức của hợp đồng lao động đã ký là hoàn toàn phù hợp với quy định tại các Điều 16, 17, 22, 23 của Bộ luật Lao động, có đóng mộc dấu của Công ty, không vi phạm điều cấm của pháp luật và không trái đạo đức xã hội. Mặt khác, sau khi được ông S ký Giấy ủy quyền ngày 01/10/2018 với nội dung: *“Ủy quyền cho ông Ông Lâm Chí K được thay mặt ông S ký kết hồ sơ liên quan đến thuế và bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, hồ sơ liên quan đến xuất nhập khẩu, hóa đơn, hợp đồng...”* (bút lục 180); ông K tiếp tục ký Quyết định của Tổng giám đốc ngày 20/12/2018 về việc tăng lương cho nhân viên ông Võ Hải L và Phụ lục hợp đồng số HRFAC/1909-003 ngày 01/9/2019 về việc gia hạn Hợp đồng lao động số 00118/CNV-HĐLĐ ngày 01/9/2018 thêm 12 tháng (từ ngày 01/9/2019 đến 31/8/2020); sau khi ông K ký kết Hợp đồng lao động số 00118/CNV-HĐLĐ, Phụ lục hợp đồng số HRFAC/1909-003 và Quyết định của Tổng giám đốc về việc nâng lương cho ông L, những người đại diện theo pháp luật của Công ty không ai có ý kiến phản đối và đã tự nguyện thực hiện đúng, đầy đủ các cam kết thỏa thuận trong hợp đồng cho đến ngày 09/01/2020, người đại diện theo pháp luật của Công ty ông S mới ký quyết định xử lý kỷ luật sa thải đối với ông L. Cho thấy, mặc dù thời điểm ông K ký kết hợp đồng lao động với ông L chưa được ông S ủy quyền, nhưng hợp đồng này được Công ty thừa nhận và thực hiện nghiêm túc nên việc người đại diện hợp pháp của Công ty kháng cáo cho rằng: Hợp đồng lao động số 00118/CNV-HĐLĐ ngày 01/9/2018 giữa Công ty với ông L vô hiệu là không có căn cứ.

[7] Việc người đại diện hợp pháp của Công ty kháng cáo cho rằng: Ông L không đủ năng lực, kiến thức, trình độ chuyên môn và đạo đức; thường xuyên không hoàn

thành nhiệm vụ, vi phạm nội quy lao động và quy trình làm việc. Tuy nhiên, Công ty không cung cấp được chứng cứ để chứng minh hành vi vi phạm của ông L, không lập biên bản, không tổ chức cuộc họp có sự tham gia của đại diện Công đoàn nên việc Công ty ban hành Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 200101/CNV-QĐKL ngày 09/01/2020 để sa thải ông L là không đúng trình tự xử lý kỷ luật lao động theo quy định tại Điều 123 của Bộ luật Lao động. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm xác định Công ty sa thải ông L trái pháp luật và buộc Công ty phải bồi thường thiệt hại cho ông L là có căn cứ. Việc Công ty cho rằng: Quá trình làm việc tại Công ty, ông L có hành vi lợi dụng chức vụ, quyền hạn cấu kết với người khác làm giả giấy tờ, hóa đơn để chiếm đoạt tiền của Công ty, vấn đề này nếu có căn cứ thì Công ty có quyền làm đơn yêu cầu cơ quan Nhà nước có thẩm quyền xem xét xử lý hành vi của ông L theo quy định của pháp luật, không thuộc phạm vi giải quyết vụ án tranh chấp lao động.

[8] Về trách nhiệm bồi thường thiệt hại và truy đóng bảo hiểm xã hội, nhận thấy: Tòa án cấp sơ thẩm xác định Công ty sa thải ông L là trái pháp luật, nhưng buộc Công ty phải bồi thường cho ông L 30 ngày tiền lương do vi phạm thời gian báo trước là không đúng quy định tại khoản 3 Điều 33 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*”; bên cạnh đó, Tòa án cấp sơ thẩm tuyên “*buộc Công ty TNHH T (Việt Nam) và ông Võ Hải L có trách nhiệm trích tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội của ông Võ Hải L là 12.000.000 đồng/tháng để nộp vào quỹ bảo hiểm xã hội đến ngày 30/6/2020 cho ông Võ Hải L tại Bảo hiểm xã hội thị xã T*” là không thể thực hiện được. Do đó, Tòa án cấp phúc thẩm cần chấp nhận một phần kháng cáo của Công ty, sửa một phần bản án sơ thẩm về phần này và án phí dân sự sơ thẩm; đồng thời, nhắc nhở để rút kinh nghiệm.

[9] Quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về hướng giải quyết vụ án là có căn cứ, phù hợp nên chấp nhận.

[10] Về án phí dân sự phúc thẩm: Do Hội đồng xét xử sửa một phần bản án sơ thẩm nên Công ty không phải chịu.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 2 Điều 92, khoản 2 Điều 148, khoản 2 Điều 308, Điều 309 và Điều 313 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

1. Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của Công ty TNHH T (Việt Nam). Sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 01/2021/LĐ-ST ngày 28/4/2021 của Tòa án nhân dân thị xã T, tỉnh Bình Dương như sau:

Căn cứ các Điều 16, 17, 18, điểm b khoản 1 Điều 22, các Điều 23, 24, 25, 42, 123, 126, điểm a khoản 1 Điều 201 và khoản 2 Điều 202 của Bộ luật Lao động; khoản 3 Điều 33 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ “*quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động*”; Điều 2, Điều 21, khoản 2 Điều 85, Điều 86 và Điều 89 của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014; Quyết định 959/QĐ-BHXH ngày 09/09/2015 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam quy định về quản lý thu Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, quản lý sổ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp; Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội khóa 14 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án.

1. 1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Võ Hải L đối với Công ty TNHH C nay là Công ty TNHH T (Việt Nam) về việc tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải.

1. 2. Buộc Công ty TNHH T (Việt Nam) bồi thường cho ông Võ Hải L tổng số tiền 105.846.000 đồng, bao gồm: Tiền lương và phụ cấp lương của những ngày không được làm việc là 73.846.000 đồng và 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 32.000.000 đồng.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, cho đến khi thi hành án xong, nếu người phải thi hành án chậm thi hành án thì hàng tháng còn phải chịu khoản tiền lãi theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự, tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.

1. 3. Buộc Công ty TNHH T (Việt Nam) và ông Võ Hải L cùng có trách nhiệm liên hệ với Bảo hiểm xã hội thị xã T để thực hiện truy đóng bảo hiểm xã hội cho ông Võ Hải L theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội kể từ tháng 02/2020 đến ngày 30/6/2020 theo mức lương 12.000.000 đồng/tháng. Công ty TNHH T (Việt Nam) được quyền trích từ khoản tiền bồi thường cho ông L để thực hiện nghĩa vụ của người lao động, chốt Sổ Bảo hiểm xã hội và hoàn trả sổ cho ông L theo quy định.

1. 4. Ghi nhận sự tự nguyện ông Võ Hải L về việc không yêu cầu Công ty TNHH T (Việt Nam) nhận trở lại làm việc theo công việc đã ký kết trong hợp đồng lao động.

1. 5. Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty TNHH T (Việt Nam) phải chịu 3.175.380 đồng.

2. Án phí lao động phúc thẩm: Công ty TNHH T (Việt Nam) không phải chịu. Chi cục Thi hành án dân sự thị xã T hoàn trả cho Công ty TNHH T (Việt Nam) số tiền 300.000 đồng tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp theo Biên lai thu tiền tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2016/0052467 ngày 25/5/2021 của Chi cục Thi hành án dân sự thị xã T.

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

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

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND thị xã T;
- Chi cục THADS thị xã T;
- Bảo hiểm xã hội thị xã T;
- Các đương sự;
- Lưu: Tổ HCTP, Tòa LĐ, HSVA.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA
(Đã ký)**

Nguyễn Đức Cường