TÒA ÁN NHÂN DÂN **TỈNH BÌNH DƯƠNG**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

Bản án số: 03/2022/LĐ-PT
Ngày 19-5- 2022
V/v Tranh chấp về xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải

NHÂN DANH

NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BÌNH DƯƠNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Công Lực.

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Minh Tấn;

Ông Huỳnh Văn Luật.

- 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: Ông Trần Văn Bé - Kiểm sát viên.

Ngày 19 tháng 5 năm 2022, 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 07/2022/TLPT-LĐ ngày 01/4/2022 về việc *"tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải"*.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 01/2022/LĐ-ST ngày 25/01/2022 của Tòa án nhân dân thị xã B, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo; theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 09/2022/QĐ-PT ngày 27/4/2022, giữa:

- *Nguyên đơn*: Ông Trần Văn U, sinh năm 1988; địa chỉ: Ấp R, xã T, thị xã B, tỉnh Bình Dương;

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Ông Nguyễn Doãn H – Luật sư Công ty L thuộc Đoàn Luật sư tỉnh Bình Dương. Ông U và Luật sư H có mặt.

- *Bị đơn*: Công ty Cổ phần S Việt Nam; địa chỉ: Lô M đường R, Khu công nghiệp R, xã A, thị xã B, tỉnh Bình Dương. Người đại diện hợp pháp: Ông Lương T, sinh năm 1990; địa chỉ: Số J đường T, số K nhà ở xã hội P, khu dân cư P 1, tổ E, khu Y, phường P, thành phố T, tỉnh Bình Dương (theo văn bản ủy quyền ngày 16/6/2021). Ông T có mặt.

- *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:* Bảo hiểm xã hội thị xã B, tỉnh Bình Dương. Người đại diện hợp pháp: Ông Nguyễn Huỳnh B, sinh năm 1991 là

Chuyên viên Bảo hiểm xã hội thị xã B. Ông B có văn bản đề nghị xét xử vắng mặt.

- *Người kháng cáo*: Nguyên đơn ông Trần Văn U.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Theo đơn khởi kiện; bản tự khai; biên bản phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ; biên bản hòa giải và tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn ông Trần Văn U trình bày:*

Ông Trần Văn U vào làm việc tại Công ty Cổ phần S Việt Nam (gọi tắt là Công ty S hoặc Công ty) từ năm 2018 với công việc chạy xe nâng bộ phận đúc. Giữa ông U và Công ty S có ký kết hợp đồng lao động: Lần 1 ký vào năm 2018 (hiện nay ông U không giữ bản hợp đồng này) và Hợp đồng lao động ngày 24/6/2019 có thời hạn 24 tháng kể từ ngày 24/6/2019 đến ngày 24/6/2021.

Theo Hợp đồng lao động ngày 24/6/2019 thì mức lương cơ bản của ông U là 4.987.500 đồng, phụ cấp gồm phụ cấp chuyên cần 250.000 đồng, tiền nhà 300.000 đồng, tiền xăng 200.000 đồng, độc hại 400.000 đồng. Công ty có đóng tiền bảo hiểm xã hội cho ông U từ tháng 6/2018 đến tháng 3/2020.

Ngày 23/3/2020, ông U nhận được Quyết định xử lý kỷ luật có nội dung sa thải ông U kể từ 12h00 phút ngày 23/3/2020. Lý do sa thải: Công ty cho rằng vào ngày 22/11/2019 và ngày 20/3/2020 ông U rời bỏ vị trí làm việc, nghe điện thoại trong thời gian làm việc, có thái độ thách thức, chửi tục cấp trên, bị xử lý lập biên bản. Nhưng trên thực tế, ông U chỉ vi phạm một lần vào ngày 22/11/2019 và Công ty tiến hành lập biên bản cùng ngày có sự tham gia của ông U. Ngày 20/3/2020, bộ phận nhân sự Công ty cho rằng ông U vi phạm nội quy và ký biên bản để chuyển vị trí làm việc và bộ phận nhân sự có bảo ông U ra vị trí gần phòng bảo vệ ngồi đợi để sắp xếp công việc khác. Như mọi hôm, ông U vẫn đi vào Công ty ngồi đợi thì bộ phận nhân sự gọi ông U lên văn phòng Công ty để nhận quyết định xử lý kỷ luật và quyết định sa thải. Ông U liên hệ bộ phận nhân sự và được giao quyết định xử lý kỷ luật và Biên bản xử lý kỷ luật cùng ngày 23/3/2020. Từ ngày 23/3/2020 Công ty S không cho ông U vào làm việc nữa. Ông U cho rằng, trong thời gian Công ty lập biên bản, họp xử lý vi phạm và ban hành quyết định xử lý kỷ luật ông U đều có đi làm. Ông U khẳng định có vi phạm lần 1, nhưng không vi phạm lần 2 và lần 3. Công ty không có lập biên bản vi phạm lần 2, lần 3 và ông U không nhận được bất kỳ thông báo tham gia họp lần 2, 3 hay quyết định xử lý kỷ luật của lần 2.

Như vậy, việc Công ty sa thải ông U là vi phạm quy định pháp luật về lao động vì:

1. Về lý do áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải đối với ông U:

Theo quy định tại khoản 4 mục C Điều 26 Nội quy lao động Công ty thì áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải trong trường hợp: *"Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm trong thời gian chưa xoá kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm"*. Như vậy, Công ty chỉ được

áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải đối với người lao động trong trường hợp người lao động đang bị áp dụng hình thức xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm. Tuy nhiên, ông U chỉ mới vi phạm một lần vào ngày 22/11/2019 và tại thời điểm vi phạm ông U chưa từng bị áp dụng hình thức xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương. Do đó, Công ty căn cứ vào lý do trên để xử lý kỷ luật sa thải đối với ông U là không đúng, không có căn cứ.

2. Về trình tự xử lý kỷ luật sa thải đối với ông U:

Vào ngày 23/3/2020, Công ty tiến hành phiên họp xử lý kỷ luật với ông U và lập Biên bản xử lý kỷ luật. Tuy nhiên, Công ty không mời ông U tham gia vì vậy ông U không biết và không được tham gia phiên họp xử lý kỷ luật đối với mình. Do đó, ông U không thể tự bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình tại phiên họp xử lý kỷ luật.

Bên cạnh đó, theo quy định tại Điều 28 Nội quy lao động của Công ty thì thẩm quyền áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải thuộc về Tổng Giám đốc Công ty. Trường hợp Tổng Giám đốc vắng mặt phải có văn bản ủy quyền cho người khác. Nhưng tại Quyết định xử lý kỷ luật ngày 23/3/2020 của Công ty Casting, người ký quyết định xử lý kỷ luật đối với ông U là ông Y – Chức vụ Giám đốc điều hành, không phải là Tổng giám đốc, đồng thời tại quyết định xử lý kỷ luật cũng không thể hiện việc ông Y được Tổng giám đốc ủy quyền việc xử lý kỷ luật đối với ông U.

Ông U yêu cầu Công ty Casting phải trả cho ông U tổng số tiền 168.212.744 đồng, bao gồm:

- Tiền lương những ngày không được làm việc tính từ ngày 23/03/2020 đến ngày 24/6/2021 là 01 năm 3 tháng x 7.533.500 đồng = 113.002.500 đồng;

- 02 tháng tiền lương sa thải trái pháp luật: 02 tháng x 7.462.000 đồng = 15.067.000 đồng;

- Tiền bảo hiểm xã hội trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 23/03/2020 đến ngày 26/4/2021 là 01 năm 3 tháng x 5.865.788 đồng x 28,5% = 25.076.244 đồng;

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do người sử dụng lao động không muốn nhận người lao động trở lại làm việc: 02 tháng x 7.462.000 đồng = 15.067.000 đồng;

Hiện ông U đã được thanh toán xong tiền bảo hiểm xã hội và đã nhận lại Sổ bảo hiểm xã hội.

** Tại bản tự khai; biên bản phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ; biên bản hòa giải và tại phiên tòa sơ thẩm, người đại diện theo ủy quyền của bị đơn Công ty Cổ phần S Việt Nam là ông Lương Thiện trình bày:*

Bị đơn đồng ý với lời trình bày của nguyên đơn về việc ông Trần Văn U có làm việc tại Công ty Cổ phần S Việt Nam từ năm 2018, công việc của ông U tại Công ty là chạy xe nâng bộ phận đúc. Giữa Công ty và ông Trần Văn U có

ký kết Hợp đồng lao động; lần 1 ký vào năm 2018 thời hạn 01 năm từ 24/6/2018 đến 24/6/2019; lần 2 vào ngày 24/6/2019, thời hạn 24 tháng kể từ ngày 24/6/2019 đến ngày 24/6/2021.

Về mức lương: Theo Hợp đồng lao động ngày 24/6/2019 thì mức lương cơ bản của ông U là 4.987.500 đồng, phụ cấp gồm phụ cấp chuyên cần 250.000 đồng, tiền nhà 300.000 đồng, tiền xăng 200.000 đồng, độc hại 400.000 đồng. Đối với các khoản phụ cấp, hỗ trợ thì khi nào người lao động đi làm và đáp ứng đủ điều kiện mới được hưởng.

Về xử lý kỷ luật sa thải đối với ông Trần Văn U: Quá trình làm việc tại Công ty, ông U đã được phổ biến và hiểu rõ các quy tắc làm việc, nội quy lao động của Công ty nhưng ông U nhiều lần vi phạm nội quy và thỏa thuận hợp đồng đã ký kết. Công ty đã nhiều lần nhắc nhở cũng như lập biên bản vi phạm đối với ông U về việc không chấp hành nội quy lao động nhưng ông U không có tinh thần thiện chí khắc phục mà còn có thái độ thách thức, tiếp tục vi phạm nội quy lao động nên buộc Công ty phải thực hiện bước xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với hành vi vi phạm của ông U bằng Quyết định xử lý kỷ luật ngày 23/3/2020. Cụ thể như sau:

- Khi tiến hành ký lại hợp đồng lao động với ông U thì Công ty có đánh giá thái độ làm việc của ông U: Tính hợp tác chưa cao, thường xuyên sử dụng điện thoại, nhưng Công ty vẫn ký hợp đồng lao động với ông U và yêu cầu ông U khắc phục.

- Ngày 12/01/2019, Công ty có lập biên bản về việc ông U nghỉ không phép và ông U có cam kết sẽ khắc phục.

- Ngày 22/11/2019, ông U vi phạm sử dụng điện thoại trong thời gian làm việc, rời bỏ vị trí làm việc, vi phạm này đã được lập biên bản và ông U đã ký tên vào biên bản. Sau đó, Công ty có thông báo cho ông U về việc sẽ tiến hành họp xử lý hành vi vi phạm của ông U nhưng ông U không nhận và cũng không tham gia. Công ty đã tiến hành họp và ra Quyết định về việc áp dụng hình thức xử lý kỷ luật lao động ngày 09/12/2019 đối với ông U theo hình thức khiển trách bằng văn bản. Công ty tiến hành giao quyết định trên cho ông U nhưng ông U không nhận.

- Ngày 12/12/2019, ông U tiếp tục vi phạm khi sử dụng điện thoại trong thời gian làm việc. Công ty đã lập biên bản vi phạm, nhưng ông U không ký tên. Công ty gửi đến ông U thông báo mời họp, nhưng ông U không nhận. Công ty tiến hành họp, nhưng ông U không tham gia. Ngày 19/12/2019, Công ty ra quyết định về việc áp dụng hình thức kỷ luật lao động đối với ông U theo hình thức kéo dài thời hạn nâng lương và tiến hành giao cho ông U, nhưng ông U không nhận.

- Ngày 20/3/2020, ông U tiếp tục có hành vi vi phạm sử dụng điện thoại trong thời gian làm việc. Công ty đã lập biên bản vi phạm, nhưng ông U không ký tên. Công ty gửi đến ông U thông báo mời họp, nhưng ông U không nhận. Công ty tiến hành họp, ông U có tham gia nhưng không có ý kiến, đến khi ký

biên bản kết thúc cuộc họp thì ông U lớn tiếng, thách thức và tự ý cầm 01 biên bản ra khỏi Công ty. Sự việc nêu trên có sự chứng kiến của những người tham gia cuộc họp và có chứng kiến của Công đoàn cơ sở. Ngày 23/3/2020, Công ty ra quyết định xử lý kỷ luật lao động đối với ông U theo hình thức sa thải và tiến hành giao cho ông U, nhưng ông U không ký nhận.

Tất cả trình tự thủ tục xử lý vi phạm của ông U là phù hợp với nội quy Công ty và quy định của pháp luật lao động. Do đó, bị đơn không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

** Tại Công văn số 851/CV-BHXH ngày 02/11/2021, người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Bảo hiểm xã hội thị xã B, tỉnh Bình Dương trình bày:* Công ty S có đóng bảo hiểm xã hội cho ông Trần Văn U từ tháng 6/2018 đến tháng 3/2020. Bảo hiểm xã hội thị xã B đã thực hiện trả sổ bảo hiểm xã hội cho ông U, ông U đã nhận trợ cấp thất nghiệp là 3 tháng với số tiền là 3.337.186 đồng/tháng. Bảo hiểm xã hội thị xã B không có ý kiến đối với việc giải quyết vụ án này.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 01/2022/LĐ-ST ngày 25/01/2022 của Tòa án nhân dân thị xã B, tỉnh Bình Dương đã tuyên xử: Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Trần Văn U đối với bị đơn Công ty Cổ phần S Việt Nam về tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo cho các bên đương sự.

Ngày 27/01/2022, nguyên đơn ông Trần Văn U có đơn kháng cáo đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm, chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của mình. Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn cho rằng thủ tục công ty tiến hành xử lý kỷ luật người lao động có nhiều vi phạm về hình thức, trình tự, nội dung, đề nghị HĐXX chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn sửa bản án sơ thẩm, chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn vẫn giữ nguyên quan điểm của mình, đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm. Hai bên đương sự không tự thỏa thuận được 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: Các ngày 22/11/2019, 09/12/2019 và 20/3/2020, nguyên đơn sử dụng điện thoại trong thời gian làm việc và rời bỏ vị trí làm việc đã vi phạm khoản 5, khoản 7 Mục A Điều 26 Nội quy lao động của công ty nên bị lập biên bản; Công ty thông báo về cuộc họp xử lý kỷ luật lao động đối với nguyên đơn có đại diện Phòng nhân sự, đại diện công đoàn cơ sở công ty, tổ trưởng và tổ phó nơi làm việc của nguyên đơn ký xác nhận. Nguyên

đơn có đọc thông báo nhưng không ký nhận. Do nguyên đơn không ký nhận thông báo, bị đơn đã thực hiện thủ tục niêm yết thông báo mời họp xử lý kỷ luật nguyên đơn tại Công ty. Xét trình tự xử lý kỷ luật lao động của bị đơn, biên bản xử lý kỷ luật ngày 23/3/2020 còn có những thiếu sót như: Căn cứ luôn lần vi phạm ngày 02/01/2019 của nguyên đơn (đã hết thời hiệu); chủ trì phiên họp xử lý kỷ luật ngày 23/3/2020 do ông K/C – chuyên gia quản lý SX/phân xưởng đúc là chưa phù hợp nhưng người ký biên bản và ký quyết định sa thải là ông Y theo Giấy ủy quyền ngày 10/6/2019 của người đại diện theo pháp luật của công ty là phù hợp quy định của pháp luật. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có căn cứ. Đề nghị Hội đồng xét xử bác kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

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 thủ tục tố tụng:

[1.1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết: Đây là vụ án *"Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải",* bị đơn có trụ sở tại thị xã B nên thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thị xã B 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; còn trong thời hiệu khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết vụ việc.

[1.2] Xét đơn kháng cáo của nguyên đơn ông Trần Văn U được thực hiện trong thời hạn luật định, nguyên đơn được miễn nộp tạm ứng án phí nên việc kháng cáo là hợp lệ.

[1.3] Về sự vắng mặt của người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan: Người đại diện của Bảo hiểm xã hội thị xã B, tỉnh Bình Dương (không kháng cáo) đã có đơn đề nghị vắng mặt trong suốt quá trình tố tụng. Căn cứ khoản 2 Điều 296 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Tòa án vẫn tiến hành xét xử vắng mặt Bảo hiểm xã hội thị xã B.

[2] Về nội dung: Ông Trần Văn U kháng cáo cho rằng trong toàn bộ quá trình xử lý kỷ luật, Công ty đã không thông báo cho ông U tham gia các phiên họp xử lý kỷ luật và không thực hiện các thủ tục kỷ luật. Hồ sơ xử lý kỷ luật mà Công ty nộp tại Tòa án là những văn bản nội bộ, do Công ty tự lập, tự ký, tự ban hành nhằm hợp thức hóa hồ sơ khi tham gia tố tụng.

[2.1] Xét các tài liệu, chứng cứ do bị đơn giao nộp:

- Lần 1: Ngày 22/11/2019 Công ty lập biên bản ghi nhận hành vi của ông Trần Văn U về việc sử dụng điện thoại trong thời gian làm việc, rời bỏ vị trí làm việc và *"Tổ trưởng nhắc mà còn có những lời thách thức chửi tục không tuân thủ nội qui công ty*". Biên bản này có chữ ký xác nhận của ông U. Tuy nhiên, Thông báo về cuộc họp xử lý kỷ luật ngày 03/12/2019, Biên bản giao thông báo

mời họp xử lý kỷ luật lao động ngày 03/12/2019 và Biên bản họp xử lý kỷ luật ngày 09/12/2019 thì không có chữ ký xác nhận của ông U. Công ty cho rằng ông U cố ý không nhận thông báo, không tham gia phiên họp và không nhận quyết định xử lý kỷ luật nên Công ty phải lập Thông báo về việc niêm yết thông báo mời họp xử lý kỷ luật ngày 03/12/2019; Biên bản niêm yết công khai thông báo mời họp xử lý kỷ luật ngày 03/12/2019 và Biên bản niêm yết quyết định xử lý kỷ luật ngày 09/12/2019 (hình thức: khiển trách).

- Lần 2: Ngày 12/12/2019 Công ty lập biên bản ghi nhận hành vi của ông U về việc sử dụng diện thoại trong giờ làm việc và "*không hợp tác không ký vào biên bản vi phạm*". Ông U không thừa nhận biên bản này và cho rằng không nhận được các văn bản xử lý kỷ luật của lần vi phạm này. Công ty cho rằng ông U cố ý không ký biên bản vi phạm, không nhận thông báo, không tham gia phiên họp và không nhận quyết định xử lý kỷ luật nên Công ty phải lập Thông báo về việc niêm yết thông báo mời họp xử lý kỷ luật ngày 13/12/2019; Biên bản niêm yết công khai thông báo mời họp xử lý kỷ luật ngày 13/12/2019 và Biên bản niêm yết quyết định xử lý kỷ luật ngày 19/12/2019 (hình thức: kéo dài thời hạn nâng lương không quá 6 tháng).

- Lần 3: Ngày 20/3/2020 Công ty lập biên bản ghi nhận hành vi của ông U về việc sử dụng điện thoại trong giờ làm việc và *"ông U không hợp tác, không ký vào biên bản vi phạm"*. Ông U không thừa nhận biên bản này và cho rằng không nhận được thông báo mời họp xử lý kỷ luật của lần vi phạm này. Công ty cho rằng ông U cố ý không ký biên bản vi phạm, không nhận thông báo mời họp, có tham gia phiên họp nhưng bỏ về nửa chừng và không ký vào biên bản. Công ty phải lập Thông báo về việc niêm yết thông báo mời họp xử lý kỷ luật ngày 20/3/2020; Biên bản niêm yết công khai thông báo mời họp xử lý kỷ luật ngày 20/3/2020. Ông U đã nhận được Quyết định xử lý kỷ luật ngày 23/3/2020 (hình thức: Sa thải).

[2.2] Xét thấy, Bộ luật Lao động năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành không quy định chi tiết về phương thức người sử dụng lao động thông báo cho người lao động tham gia phiên họp xử lý kỷ luật và phương thức giao/nhận các văn bản xử lý kỷ luật. Trong trường hợp này phương thức giao/nhận thông báo được Công ty sử dụng là giao trực tiếp và niêm yết công khai tại nơi làm việc. Xét các biên bản vi phạm ngày 12/12/2019 và 20/3/2020 không được ông U ký tên xác nhận, nhưng có chữ ký xác nhận của đại diện Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở và Tổ trưởng, Tổ phó phụ trách bộ phận nơi ông U làm việc. Các biên bản niêm yết thông báo mời họp, biên bản họp xét kỷ luật và niêm yết quyết định kỷ luật của 3 lần xử lý vi phạm kỷ luật đều được đại diện Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở và Tổ trưởng, Tổ phó phụ trách (cũng là người lao động) bộ phận nơi ông U làm việc ký xác nhận. Những người tham gia các thủ tục nêu trên đều có bản tường trình gửi Tòa án xác nhận nội dung sự việc đã diễn ra. Trong quá trình Tòa án cấp sơ thẩm giải quyết và tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn không có chứng cứ nào khác chứng minh có việc Công ty làm giả các thủ tục xử lý kỷ luật và lời khai của người đại diện Công đoàn, người lao động khác trong Công ty là không đúng sự thật khách quan. Bản thân ông U

cũng thừa nhận giữa ông U và Chủ tịch Công đoàn cơ sở, Tổ trưởng và Tổ phó bộ phận nơi ông làm việc không có mâu thuẫn cá nhân hay xung đột lợi ích nào. Quá trình tham gia tố tụng, nguyên đơn cũng không phản đối lời tường trình, xác nhận của những người này. Do đó, thủ tục thông báo phiên họp xử lý kỷ luật và giao quyết định kỷ luật bằng hình thức niêm yết là hợp lệ được chấp nhận.

[2.3] Xét Biên bản họp ngày 09/12/2019 ghi rõ việc ông U vắng mặt không có lý do, nhưng biên bản họp ngày 19/12/2019 không ghi việc ông U có mặt hay vắng mặt. Ông U trình bày không được tham gia phiên họp ngày 23/3/2020, nhưng ông lại có bản chính của Biên bản và quyết định xử lý kỷ luật ngày 23/3/2020. Biên bản ngày 23/3/2020, có ghi thêm bằng chữ viết tay *"ông U không ký vào biên bản"*, trong khi biên bản ngày 23/3/2020 do ông U giao nộp không có dòng chữ viết tay ghi thêm này. Biên bản ngày 23/3/2020 chỉ ghi lý do của cuộc họp và thành phần tham dự mà không có các nội dung ghi ý kiến của những người tham gia và kết luận của cuộc họp. Biên bản không ghi đầy đủ các lần vi phạm và xử lý kỷ luật (thiếu lần vi phạm ngày 12/12/2019). Biên bản không ghi tên người ghi biên bản họp. Chủ trì phiên họp là chuyên gia quản lý sản xuất/phân xưởng đúc, không phải là người đại diện theo pháp luật của Công ty, nhưng người đại diện Công ty ký tên lại là ông Y, Giám đốc điều hành.

[2.4] Tuy nhiên, các thiếu sót nêu trên không phải là vi phạm nghiêm trọng pháp luật. Bởi lẽ, pháp luật về xử lý kỷ luật lao động (Bộ luật Lao động năm 2012, 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 và Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP) không quy định chi tiết về biểu mẫu và nội dung chi tiết phải có của những văn bản xử lý kỷ luật. Các thiếu sót nêu trên không làm thay đổi bản chất sự việc. Vì xét về bản chất, căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ do Công ty xuất trình thì Hội đồng xét xử nhận thấy có hành vi vi phạm kỷ luật của người lao động và có việc xử lý kỷ luật. Ông Trần Văn U đã vi phạm Điều 16.4 Nội quy Công ty (đã được đăng ký tại ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương), nhiều lần sử dụng điện thoại vì mục đích cá nhân trong khi làm việc; đã bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật nên việc Công ty ra quyết định xử lý kỷ luật sa thải là không trái các nguyên tắc, trình tự thủ tục xử lý kỷ luật theo quy định tại các Điều 123, 124 và phù hợp với quy định tại khoản 2 Điều 126 Bộ luật Lao động năm 2012.

[2.5] Về thẩm quyền xử lý kỷ luật, ông S, Tổng giám đốc – người đại diện theo pháp luật của Công ty đã có Giấy ủy quyền ngày 10/6/2019 ủy quyền cho ông Y, Giám đốc điều hành được quyền đại diện Công ty ký kết hợp đồng lao động, xử lý kỷ luật lao động với mọi hình thức và có quyền ủy quyền lại cho cá nhân, pháp nhân khác để giải quyết các vụ việc có liên quan đến công ty. Do đó, việc ông Y trực tiếp hoặc ủy quyền lại cho người khác xử lý kỷ luật người lao động là phù hợp, không vi phạm về thẩm quyền.

[3] Từ những cơ sở nêu trên, xét thấy yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn là không có cơ sở chấp nhận.

[4] Quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về việc giữ nguyên bản án sơ thẩm phù hợp.

[5] Về án phí: Nguyên đơn được miễn án phí sơ thẩm và phúc thẩm. Bị đơn không phải chịu án phí.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Áp dụng điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 2 Điều 296, khoản 1 Điều 308 và Điều 313 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; 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, lệ phí Tòa án;

Áp dụng các Điều 123, 124 và khoản 2 Điều 126 Bộ luật Lao động năm 2012; 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 và Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn ông Trần Văn U và giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 01/2022/LĐ-ST ngày 25/01/2022 của Tòa án nhân dân thị xã B, tỉnh Bình Dương như sau:

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Trần Văn U đối với bị đơn Công ty Cổ phần S Việt Nam về tranh chấp xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải và yêu cầu bồi thường các khoản với tổng số tiền 168.212.744 đồng.

2. Về án phí:

- Ông Trần Văn U được miễn án phí sơ thẩm và phúc thẩm.

- Công ty Cổ phần S Việt Nam không phải chịu án phí sơ thẩm và phúc thẩm.

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

Nơi nhận:
- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND thị xã B;
- Chi cục THADS thị xã B;
- 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 Công Lực