

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

Bản án số: 12/2021/LĐ-PT

Ngày: 27/4/2021

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: Ông Trần Văn Bé - Kiểm sát viên.

Ngày 27 tháng 4 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 08/2021/TLPT-LĐ ngày 13 tháng 01 năm 2021 về việc “tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 10/2020/LĐ-ST ngày 21 tháng 10 năm 2020 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 17/2021/QĐ-PT ngày 24/3/2021 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 11/2021/QĐ-PT ngày 06/4/2021 giữa:

1. *Nguyên đơn:* Bà Lê Thị Hoàng H, sinh năm 1979; địa chỉ: Tổ X, khu phố Y, phường M, thị xã B, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Bà Ngô Thanh Th, sinh năm 1995; địa chỉ thường trú: Ấp T, xã Đ, huyện C, tỉnh Tây Ninh; địa chỉ liên lạc: Số N, khu phố X, phường M, thị xã B, tỉnh Bình Dương (theo Giấy ủy quyền ngày 11/9/2020); có mặt.

2. *Bị đơn:* Công ty TNHH Xưởng giấy C; địa chỉ: Lô T, đường R, Khu Công nghiệp M, phường M, thị xã B, tỉnh Bình Dương. Người đại diện theo pháp luật: Ông Yao Ji F, chức vụ: Giám đốc.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà Nguyễn Thị Lan P, sinh năm 1993, chức vụ: Trưởng phòng nhân sự - Công ty TNHH Xưởng giấy C (theo Giấy ủy quyền ngày 03/9/2020); có mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Ông Lê Xuân T, sinh năm 1977, là Luật sư của Văn phòng Luật sư M, thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh; địa chỉ: Số Y đường N, quận G, Thành phố Hồ Chí Minh; có mặt.

3. *Người kháng cáo:* Công ty TNHH Xưởng giấy C là bị đơn trong vụ án.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Trong đơn khởi kiện ngày 24/10/2019, đơn khởi kiện bổ sung ngày 23/6/2020 và quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn bà Lê Thị Hoàng H và người đại diện hợp pháp của bà H là bà Ngô Thanh Th trình bày:* Ngày 14/11/2005, bà Lê Thị Hoàng H (gọi tắt là bà H) được Công ty TNHH Xưởng giấy C (gọi tắt là Công ty) nhận vào làm việc với chức danh là nhân viên kế toán; từ ngày 14/11/2005 đến ngày 30/5/2010, bà H với Công ty nhiều lần ký kết hợp đồng lao động xác định thời hạn.

Ngày 1/6/2010, bà H được Công ty C ký Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số CY166, bà H tiếp tục làm nhân viên kế toán, phụ trách mảng kế toán giá thành; mức lương chính thức bắt đầu áp dụng từ ngày 01/9/2010 là 2.036.000 đồng. Ngày 01/01/2018, bà H với Công ty ký Phụ lục hợp đồng số 55682 để thay đổi mức lương và các khoản phụ cấp hàng tháng cho bà H. Theo đó, tổng thu nhập của bà H hàng tháng là 9.252.000 đồng, trong đó: Lương là 4.259.000 đồng, phụ cấp vị trí là 1.105.000 đồng, phụ cấp thâm niên là 1.000.000 đồng, tiền thưởng thành tích là 2.888.000 đồng. Từ khi làm việc tại Công ty cho đến khi bị sa thải, bà H luôn hoàn thành nhiệm vụ, chấp hành tốt các quy định và Nội quy Công ty và chưa từng bị xử lý vi phạm. Tuy nhiên, ngày 21/12/2018 bà H nhận được Quyết định xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải số 55682/QĐKT với nội dung sa thải bà H. Bà H cho rằng: Việc Công ty sa thải bà H là không đúng quy định của pháp luật, không thực hiện đúng quy trình sa thải và không đưa ra được lý do sa thải bà, làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của bà H. Do vậy, bà H khởi kiện Công ty yêu cầu Tòa án giải quyết các vấn đề sau:

- Bồi thường tiền lương trong những ngày bà H không được làm việc từ ngày 22/12/2018 đến khi xét xử sơ thẩm (ngày 21/10/2020), cộng thêm 02 tháng tiền lương theo hợp đồng, cụ thể 01 năm 11 tháng 29 ngày x 9.252.000 đồng/tháng = 221.739.600 đồng.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là: 02 tháng x 9.252.000 đồng/tháng = 18.504.000 đồng.

- 02 tháng tiền lương tháng thứ 13 của năm 2018 và 2019 là: 02 tháng x 9.252.000 đồng/tháng = 18.504.000 đồng.

- Bồi thường do vi phạm quy định về thời gian báo trước 45 ngày, cụ thể 9.252.000 đồng/tháng x 01 tháng 15 ngày = 13.878.000 đồng.

- Tiền nghỉ phép hàng năm: 15 ngày x 308.400 đồng/ngày = 4.626.000 đồng.

- Trợ cấp thôi việc mỗi năm ½ tháng lương: 10 năm x 4.626.000 đồng = 46.260.000 đồng.

- Buộc Công ty phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế cho bà H từ ngày 01/01/2019 đến ngày 30/12/2019 với mức lương đóng bảo hiểm xã hội là 4.259.000 đồng + 4.993.000 đồng phụ cấp = 9.252.000 đồng.

- Tiền lương do Công ty tự ý trừ trong lương tháng 11 năm 2018 của bà H là 1.500.000 đồng.

- Tiền thưởng bộ phận kế toán ưu tú năm 2018 mà bà H có trong danh sách được nhận trước ngày 20/12/2018, nhưng vì Công ty ban hành quyết định sa thải nên Công ty đã cắt khoản tiền thưởng này là 15.000.000 đồng.

- Tiền thưởng cuối năm 2018, bà H có trong danh sách nhận thưởng trước ngày 20/12/2018, nhưng bà H bị sa thải nên bị cắt với số tiền 18.504.000 đồng.

- Tiền phụ cấp nhà trọ 21 tháng x 300.000 đồng/tháng là 6.300.000 đồng.

- Tiền phụ cấp chuyên môn kế toán 21 tháng x 500.000 đồng/tháng là 10.500.000 đồng.

Tổng cộng: Bà H yêu cầu Công ty phải bồi thường cho bà H số tiền 375.315.600 đồng.

* *Người đại diện của bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn Xưởng giấy C (gọi tắt là Công ty) là bà Nguyễn Thị Lan Ph trình bày:* Bị đơn thống nhất với lời trình bày của bà H về thời gian bà H bắt đầu làm việc tại Công ty từ năm 2005; trong thời gian từ năm 2005 đến ngày 30/5/2010, bà H với Công ty nhiều lần ký hợp đồng xác định thời hạn; đến ngày 1/6/2010, bà H với Công ty ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn số CY166, mức lương 2.036.000 đồng bắt đầu áp dụng từ ngày 01/9/2010. Ngày 01/01/2018, Công ty với bà H ký phụ lục hợp đồng số 55682 để thay đổi mức lương và phụ cấp cho bà H, cụ thể: Lương cơ bản là 4.259.000 đồng, phụ cấp vị trí là 1.105.000 đồng, phụ cấp thâm niên 1.000.000 đồng, tiền thưởng thành tích 2.888.000 đồng/tháng; tổng cộng là 9.252.000 đồng.

Ngày 21/12/2018, Công ty có Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 556282/QĐKL về việc sa thải đối với bà Lê Thị Hoàng H, vì lý do:

- Bà H làm mất 07 chứng từ (gồm hóa đơn gốc), trong đó: 06 bộ chứng từ giấy phế trong năm 2015, số tiền ước tính khoảng 2.500.000.000 đồng; năm 2016 mất 01 chứng từ than số tiền ước tính khoảng 88.940.000 đồng, gây ra nguy cơ lớn khi thuế thanh tra đợt sau.

- Bà H không có tinh thần trách nhiệm trong công việc, không phù hợp với cương vị của nhân viên kế toán, như: Trong lúc thanh toán chi phí quà tặng tất niên 2018, đơn thanh toán này vốn có hóa đơn nhưng bà H lại làm thanh toán không có hóa đơn chứng từ, việc này dẫn đến không được khấu trừ thuế gây tổn thất 20% và trong tháng 10, bà H làm thanh toán số chứng từ 100027540 đã thanh toán dư cho nhà cung ứng số tiền 45.900.000 đồng gây tổn thất đến kinh tế của Công ty.

Khi xử lý kỷ luật sa thải bà H, Công ty đã thực hiện đúng trình tự, thủ tục theo quy định của pháp luật nên Công ty không đồng ý bồi thường các khoản tiền theo yêu cầu của bà H.

* Tại Bản án lao động sơ thẩm số 10/2020/LĐ-ST ngày 21/10/2020 của Tòa án nhân dân thị xã B, tỉnh Bình Dương đã căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, Điều 147, 266 của Bộ luật Tố tụng dân sự; các Điều 30, 42, khoản 2 Điều 48, điểm a khoản 1 Điều 123, Điều 126 của Bộ luật Lao động; điểm a khoản 1 Điều 18, Điều 92 của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006; khoản 2 Điều 21, Điều 86 của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 và khoản 2 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. Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Lê Thị Hoàng H đối với bị đơn Công ty TNHH Xưởng giấy C về việc “*Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải*”.

Buộc Công ty TNHH Xưởng giấy C phải bồi thường cho bà Lê Thị Hoàng H số tiền 255.621.600 đồng, cụ thể:

- Tiền lương và phụ cấp trong những ngày bà H không được làm việc từ ngày 22/12/2018 đến khi xét xử sơ thẩm (ngày 21/10/2020) cộng thêm 02 tháng tiền lương theo hợp đồng là 221.739.600 đồng.

- 02 tháng tiền lương do Công ty TNHH Xưởng giấy C đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 18.504.000 đồng.

- Bồi thường do vi phạm quy định về thời gian báo trước 45 ngày là 13.878.000 đồng.

- Tiền Công ty TNHH Xưởng giấy C trừ trong lương tháng 11 năm 2018 là 1.500.000 đồng.

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

2. Buộc Công ty TNHH Xưởng giấy C có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà Lê Thị Hoàng H tại Bảo hiểm xã hội thị xã B từ ngày 01/01/2019 đến ngày 30/12/2019 với mức lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội là 4.259.000 đồng + phụ cấp 2.105.000 đồng là 6.364.000 đồng.

Khi bản án có hiệu lực pháp luật cho đến khi Công ty TNHH Xưởng giấy C đóng xong các khoản tiền Bảo hiểm cho bà Lê Thị Hoàng H, hàng tháng Công ty TNHH Xưởng giấy C còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất đầu tư bình quân từ quỹ Bảo hiểm xã hội.

3. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Lê Thị Hoàng H đối với Công ty TNHH Xưởng giấy C về:

- Yêu cầu bồi thường 02 tháng tiền lương tháng thứ 13 của năm 2018 và 2019 là 18.504.000 đồng;

- Yêu cầu bồi thường tiền nghỉ phép hàng năm 15 ngày;

- Tiền trợ cấp thôi việc mỗi năm $\frac{1}{2}$ tháng lương x 10 năm;

- Tiền thưởng bộ phận kế toán ưu tú năm 2018 là 15.000.000 đồng;

- Tiền thưởng cuối năm 2018 số tiền 18.504.000 đồng;

- Tiền phụ cấp nhà trọ: 21 tháng x 300.000 đồng/tháng là 6.300.000 đồng;

- Tiền phụ cấp chuyên môn kế toán: 21 tháng x 500.000 đồng/tháng là 10.500.000 đồng.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về phần án phí lao động sơ thẩm, việc thi hành án khi án có hiệu lực pháp luật và quyền kháng cáo cho các đương sự.

Ngày 04/11/2020, bị đơn Công ty TNHH Xưởng giấy C có đơn kháng cáo một phần bản án sơ thẩm, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm xem xét lại việc Công ty sa thải bà H là đúng quy định của pháp luật; tiền lương làm căn cứ tính bồi thường chấm dứt hợp đồng lao động và số tiền 1.500.000 đồng bị khấu trừ trong lương tháng 11 năm 2018 vì đây là tiền thưởng Công ty dành cho người lao động có cống hiến trong thời gian làm việc (khoản tiền này không được thỏa thuận trong hợp đồng lao động).

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của bị đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo của mình. Nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và không đồng ý với kháng cáo của bị đơn. Các đương sự không cung cấp thêm tài liệu, chứng cứ mới và không tự thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn cho rằng: Tòa án cấp sơ thẩm xác định mức lương làm căn cứ bồi thường 9.252.000 đồng, bao gồm khoản tiền thưởng 2.888.000 đồng là không đúng quy định của Bộ luật Lao động, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận kháng cáo của bị đơn để xác định lại mức lương làm căn cứ bồi thường là 6.364.000 đồng; nguyên đơn không đồng ý quay trở lại Công ty làm việc, nhưng Tòa án cấp sơ thẩm buộc bị đơn phải bồi thường cho nguyên đơn 02 tháng lương để chấm dứt hợp đồng lao động là không đúng; bên cạnh đó, Tòa án cấp sơ thẩm buộc bị đơn phải bồi thường cho nguyên đơn tiền lương do vi phạm thời gian báo trước là không đúng quy định của Bộ luật Lao động về sa thải; khoản tiền 1.500.000 đồng là tiền thưởng ngoài lương nhưng Tòa án cấp sơ thẩm buộc bị đơn phải trả cho nguyên đơn là không đúng. Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo của bị đơn.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương có ý kiến: Quá trình thụ lý giải quyết vụ án, Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký và các đương sự đã chấp hành đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về hướng giải quyết vụ án: Tại phiên tòa phúc thẩm, bị đơn thừa nhận việc bị đơn sa thải nguyên đơn là trái quy định của pháp luật nên được xem là tình tiết, sự kiện không phải chứng minh. Về mức lương làm căn cứ bồi thường: Tòa án cấp sơ thẩm xác định mức lương 9.252.000 đồng/tháng là không đúng quy định tại Điều 90 của Bộ luật Lao động, mức lương làm căn cứ buộc bị đơn bồi thường cho nguyên đơn là 6.364.000 đồng/tháng. Nguyên đơn không đồng ý quay trở lại Công ty làm việc, nhưng Tòa án cấp sơ thẩm buộc bị đơn phải bồi thường cho nguyên đơn 02 tháng lương để chấm dứt hợp đồng lao động là không đúng quy định. Bị đơn sa thải nguyên đơn, nhưng Tòa án cấp sơ thẩm buộc bị đơn phải bồi tiền lương do vi phạm thời gian báo trước là không đúng. Tòa án cấp sơ thẩm buộc bị đơn phải đóng bảo hiểm cho nguyên đơn, nhưng không buộc nguyên đơn phải đóng là không đúng quy định của Luật Bảo hiểm. Về khoản tiền 1.500.000 đồng, bị đơn cho rằng đây là khoản tiền thưởng khác ngoài lương, nhưng bị đơn không chứng minh được là khoản tiền gì; do đó, Tòa án cấp sơ thẩm buộc bị đơn phải trả cho nguyên đơn là có căn cứ. Do vậy, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn, sửa bản án sơ thẩm theo như phân tích nêu trên.

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

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết: Đây là vụ án tranh chấp lao động về việc “*Xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải*” thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thị xã B, tỉnh Bình Dương theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35 và điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Về thủ tục: Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn có họ tên và chữ lót là “*Ngô Thanh Th*”, nhưng trong các biên bản nghị án và bản án, Tòa án cấp sơ thẩm lại xác định là “*Ngô Thị Thanh Th*” là không đúng người đại diện hợp pháp của nguyên đơn, khó khăn cho công tác thi hành án sau này. Tuy nhiên, việc vi phạm trên của Tòa án cấp sơ thẩm là do lỗi cầu thả, thiếu kiểm tra nên Tòa án cấp phúc thẩm chỉ nhắc nhở rút kinh nghiệm.

[3] Xét đơn kháng cáo của bị đơn Công ty được thực hiện trong thời hạn quy định tại khoản 1 Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự 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: Quá trình giải quyết vụ án, hai bên đương sự đều thống nhất thừa nhận: Bà H bắt đầu làm việc tại Công ty từ ngày 14/11/2005 cho đến ngày 21/12/2018. Quá trình làm việc, hai bên có ký nhiều hợp đồng lao động xác định thời hạn; đến ngày 01/6/2010, bà H với Công ty ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn số CY166 với công việc của bà H là kế toán, mức lương là 2.036.000 đồng/tháng tính từ ngày 01/9/2010. Ngày 01/01/2018, hai bên ký Phụ lục hợp đồng lao động số 55682, xác định: Kể từ ngày 01/01/2018, lương cơ bản của bà H là 4.259.000 đồng, phụ cấp vị trí là 1.105.000 đồng, phụ cấp thâm niên 1.000.000 đồng và tiền thưởng thành tích (được tính theo quy định khảo hoạch thành tích của Công ty) là 2.888.000 đồng. Đến ngày 21/12/2018, Công ty ban hành Quyết định số 55682/QĐKT xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với bà H. Căn cứ 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. Bà H cho rằng Công ty sa thải bà H trái pháp luật nên khởi kiện yêu cầu Công ty phải bồi thường cho bà H tổng số tiền 375.315.600 đồng. Tuy nhiên, Công ty cho rằng: Công ty sa thải đúng quy định của pháp luật nên không đồng ý bồi thường theo yêu cầu của bà H.

[5] Xét thấy, sau khi vụ án được Tòa án nhân dân thị xã B xét xử theo Bản án số 10/2020/LĐ-ST ngày 21/10/2020 thì nguyên đơn bà H không có đơn kháng cáo đối với phần yêu cầu khởi kiện không được Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận; bị đơn cũng không kháng cáo đối với phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn không được Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận. Căn cứ quy định tại Điều 293 của Bộ luật Tố tụng dân sự thì những phần không có kháng cáo, kháng nghị và không có liên quan đã phát sinh hiệu lực pháp luật nên Hội đồng xét xử cấp phúc thẩm không xem xét lại.

[6] Xét yêu cầu kháng cáo của bị đơn Công ty về việc cho rằng: *“Công ty sa thải bà H là đúng quy định của pháp luật; Tòa án cấp sơ thẩm xác định tiền lương làm căn cứ tính bồi thường chấm dứt hợp đồng lao động không đúng và không đồng ý thanh toán số tiền 1.500.000 đồng khấu trừ trong tiền lương tháng 11 năm 2018”*, nhận thấy:

[6.1] Quá trình làm việc tại Công ty, bà H có hành vi làm mất 07 bộ chứng từ, hóa đơn nên Công ty bị Cục thuế tỉnh Bình Dương *“xử phạt vi phạm hành chính về hóa đơn”* theo Quyết định số 8249/QĐ-CT ngày 23/11/2018 với số tiền 6.000.000 đồng là có thật (bút lục 95-97); việc bà Hoàn làm mất 07 bộ hóa đơn, chứng từ được Công ty lập Biên bản về việc vi phạm kỷ luật ngày 30/10/2018 (bút lục 89-93). Đến ngày 18/12/2018, Công ty lập biên bản xử lý vi phạm kỷ luật lao động đối với bà H là còn trong thời hiệu xử lý kỷ luật lao động theo Điều 124 của Bộ luật Lao động. Tuy nhiên, biên bản xử lý vi phạm kỷ luật lao động không có chữ ký của người vi phạm là bà Lê Thị Hoàng H, bà H cho rằng không được mời tham gia cuộc họp, nhưng Công ty không cung cấp được chứng cứ chứng minh Công ty đã thông báo hợp lệ cho bà H biết để tham gia cuộc họp; về thành phần tham gia cuộc họp xử lý vi phạm kỷ luật lao động *“đại diện người sử dụng lao động là ông Lê Trường S, chức vụ hoặc chức danh: Đại diện Chủ quản nhân sự theo ủy quyền ngày....tháng.... năm...”*, nhưng biên bản lại không có chữ ký của ông Lê Trường S và hồ sơ vụ án cũng không có văn bản nào chứng minh ông S là người được Tổng giám đốc ủy quyền để xử lý kỷ luật lao động đối với bà H (bút lục 21-24) là không đảm bảo đúng nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật

lao động theo quy định tại Điều 123 của Bộ luật Lao động; Điều 30 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 khoản 12 Điều 1 Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ “*về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ*”. Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của Công ty thừa nhận việc sa thải bà H là không đúng trình tự, thủ tục 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. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm xác định Công ty xử lý vi phạm kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với bà H là trái quy định của pháp luật là có căn cứ.

[6.2] Về tiền lương làm căn cứ bồi thường, nhận thấy: Theo Phụ lục hợp đồng lao động số 55682 ngày 01/01/2018 thì tiền lương hàng tháng của bà H, bao gồm: Lương cơ bản 4.259.000 đồng, phụ cấp vị trí 1.105.000 đồng, phụ cấp thâm niên 1.000.000 đồng; tổng cộng là 6.364.000 đồng, đây là mức lương Công ty đóng bảo hiểm cho bà H, phù hợp với quy định tại Điều 90 của Bộ luật Lao động. Riêng khoản tiền thưởng thành tích 2.888.000 đồng là khoản tiền Công ty dành cho người lao động có cống hiến trong thời gian làm việc, được tính theo quy định khảo hoạch thành tích của Công ty, nếu đạt thì người lao động mới được hưởng theo quy định tại Điều 103 của Bộ luật Lao động; Điều 21 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*”. Tòa án cấp sơ thẩm cộng khoản tiền này vào lương để buộc Công ty bồi thường cho bà H theo mức lương 9.252.000 đồng/tháng là không phù hợp, làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của Công ty nên việc Công ty kháng cáo là có căn cứ. Ngoài ra, theo 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*” thì “*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 tại các khoản 1, 2, 3 và 4 Điều 42 của Bộ luật Lao động*”; Tòa án cấp sơ thẩm xác định Công ty sa thải bà H trái pháp luật, nhưng buộc Công ty bồi thường cho bà H 45 ngày lương do vi phạm thời gian báo trước là không đúng quy định. Mặt khác, theo đơn khởi kiện bà H không yêu cầu Công ty phải nhận bà H quay trở lại làm việc và không đồng ý quay trở lại Công ty làm việc, Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty trả lương và phụ cấp lương trong những ngày bà H không được làm việc, cộng thêm 02 tháng tiền lương theo hợp đồng; đồng thời, buộc Công ty phải bồi thường “*02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật*” là không đúng quy định tại Điều 42 của Bộ luật Lao động nên kháng cáo của Công ty về phần này là có căn cứ.

[6.3] Đối với số tiền 1.500.000 đồng Công ty khấu trừ lương tháng 11 năm 2018 của bà H, Công ty cho rằng đây là khoản tiền thưởng khác ngoài lương, nhưng Công ty không chứng minh được số tiền 1.500.000 đồng là khoản tiền thưởng khác ngoài lương nên Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty phải có trách nhiệm thanh toán cho bà H là có căn cứ nên kháng cáo của Công ty về phần này là không có cơ sở chấp nhận.

[7] Về trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, Tòa án cấp sơ thẩm tuyên buộc Công ty có trách nhiệm truy đóng tiền bảo hiểm cho bà H, nhưng không tuyên buộc bà H cùng có trách nhiệm truy đóng bảo hiểm xã hội đối với nghĩa vụ của người lao động là không đúng quy định của Luật Bảo hiểm xã hội nên không thể thực hiện được. Do đó, mặc dù các đương sự không kháng cáo về phần này, nhưng để đảm bảo thi hành án

Tòa án cấp phúc thẩm cần sửa lại phần này cho phù hợp.

[8] Từ những phân tích trên, có căn cứ chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của Công ty, sửa một phần bản án sơ thẩm theo nhận định nêu trên và án phí lao động sơ thẩm cho phù hợp. Đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về hướng giải quyết vụ án là có căn cứ, phù hợp với quy định của pháp luật nên Hội đồng xét xử chấp nhận.

[9] Về án phí lao động phúc thẩm: Do kháng cáo của Công ty được Hội đồng xét xử chấp nhận một phần nên Công ty không phải chịu.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 2 Điều 148, khoản 2 Điều 308, Điều 309 của Bộ luật Tố tụng dân sự; khoản 2 Điều 29 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. Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bị đơn Công ty TNHH Xưởng giấy C. Sửa một phần Bản án lao động sơ thẩm số 10/2020/LĐ-ST ngày 21/10/2020 của Tòa án nhân dân thị xã B, tỉnh Bình Dương như sau:

Căn cứ khoản 8 Điều 36, các Điều 42, 123, 124, 125, 126 của Bộ luật Lao động; khoản 2 Điều 21, Điều 86 của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 và khoản 2 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 nguyên đơn bà Lê Thị Hoàng H đối với bị đơn Công ty TNHH Xưởng giấy C về việc “*Tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải*”.

Buộc Công ty TNHH Xưởng giấy C phải bồi thường cho bà Lê Thị Hoàng H tiền lương và phụ cấp trong những ngày bà H không được làm việc, kể từ ngày 22/12/2018 đến ngày xét xử sơ thẩm (ngày 21/10/2020) là 22 tháng + 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 24 tháng x 6.364.000 đồng/tháng = 152.736.000 đồng;

Buộc Công ty TNHH Xưởng giấy C phải trả cho bà Lê Thị Hoàng H 1.500.000 đồng tiền lương tháng 11 năm 2018.

Tổng cộng là 154.236.000 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 thì còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền chậm thi hành án 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. 2. Buộc Công ty TNHH Xưởng giấy C và bà Lê Thị Hoàng H cùng có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà Lê Thị Hoàng H theo quy định của Luật Bảo hiểm tại Bảo hiểm xã hội thị xã B; thời gian đóng từ ngày 01/01/2019 đến ngày 31/12/2019 theo mức lương 6.364.000 đồng/tháng và hoàn trả Sổ bảo hiểm cho bà Lê Thị Hoàng H.

1. 3. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Lê Thị Hoàng H đối với bị đơn Công ty TNHH Xưởng giấy C về việc yêu cầu Công ty TNHH Xưởng giấy C phải bồi thường và thanh toán các khoản: 02 tháng tiền lương tháng thứ 13

của năm 2018 và 2019 là 18.504.000 đồng; bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 18.504.000 đồng; bồi thường do vi phạm thời gian báo trước 45 ngày là 13.878.000 đồng; bồi thường tiền nghỉ phép hàng năm 15 ngày; trả tiền trợ cấp thôi việc mỗi năm $\frac{1}{2}$ tháng lương x 10 năm là 46.260.000 đồng; tiền thưởng bộ phận kế toán ưu tú năm 2018 là 15.000.000 đồng; tiền thưởng cuối năm 2018 số tiền 18.504.000 đồng; tiền phụ cấp nhà trọ 21 tháng x 300.000 đồng/tháng là 6.300.000 đồng; tiền phụ cấp chuyên môn kế toán 21 tháng x 500.000 đồng/tháng là 10.500.000 đồng.

1. 4. Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty TNHH Xưởng giấy C phải chịu 4.627.080 đồng.

2. Về án phí lao động phúc thẩm: Công ty TNHH Xưởng giấy C không phải chịu. Hoàn trả cho Công ty TNHH Xưởng giấy C số tiền 300.000 đồng tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2016/0054139 ngày 17/12/2020 của Chi cục Thi hành án dân sự thị xã B, tỉnh Bình Dương.

Trường hợp bản án được thi hành theo Điều 2 của Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án, người phải thi hành án 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 được thực hiện theo quy định tại các Điều 6, 7 và 9 của Luật Thi hành án dân sự. Thời hiệu thi hành án dân sự được thực hiện theo Điều 30 của Luật Thi hành án dân sự.

3. Bản án phúc thẩm có hiệu lực 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 Đắc Cường