

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 Đắc Cường;

Ông Nguyễn Minh Tấn.

- **Thư ký phiên tòa:** Bà Lê Thị Thùy Dương - 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 26 tháng 7 năm 2024, 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 22/2023/TLPT-LĐ ngày 07/11/2023 về việc “*tranh chấp về xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải*”. Do Bản án lao động sơ thẩm số 08/2023/LĐ-ST ngày 29/9/2023 của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo; theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 03/2024/QĐ-PT ngày 17/6/2024 và Quyết định hoãn phiên tòa số 05/2024/QĐ-PT ngày 12/7/2024, giữa các đương sự:

1. **Nguyên đơn:** ông Lê Phi C, sinh năm 2002; địa chỉ: Tổ A, ấp T, xã T, huyện T, tỉnh Đồng Tháp.

- **Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn:** ông Liên Đăng Phước H, sinh năm 1995; địa chỉ: ấp B, xã B, huyện C, tỉnh An Giang (văn bản ủy quyền ngày 16/3/2023). Ông H có mặt.

- **Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn:** ông Phùng Văn H1 là Luật sư của Công ty L1 thuộc Đoàn Luật sư tỉnh B. Ông H1 có mặt.

2. **Bị đơn:** Công ty TNHH N; địa chỉ: số C, đường số G, Khu Công nghiệp V, phường H, thành phố T, tỉnh Bình Dương.

- Người đại diện hợp pháp của bị đơn: bà Phạm Thị Thanh T, sinh năm 1987; địa chỉ: số B, đường D, Khu D, phường P, thành phố T, tỉnh Bình Dương là (văn bản ủy quyền ngày 04/7/2023). Bà T có mặt.

- Người kháng cáo: nguyên đơn ông Lê Phi C.

### NỘI DUNG VỤ ÁN:

\* Theo đơn khởi kiện của nguyên đơn Lê Phi C và lời trình bày của người đại diện hợp pháp của nguyên đơn trong quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án: ông Lê Phi C và Công Ty TNHH N (sau đây gọi tắt là Công ty N hoặc Công ty) ký hợp đồng lao động có thời hạn 01 năm, kể từ ngày 01/3/2022 đến ngày 01/3/2023; Công việc của ông C là công nhân sản xuất; mức lương thỏa thuận là 6.730.000 đồng/tháng, trong đó: lương chính 5.130.000 đồng, thưởng cố định 600.000 đồng, phụ cấp chuyên cần 400.000 đồng, phụ cấp nhà ở 300.000 đồng, phụ cấp xăng xe 300.000 đồng. Trong quá làm việc, ông C luôn chấp hành đúng nội quy lao động của Công ty, hoàn thành tốt các công việc Công ty giao. Tuy nhiên, ngày 18/03/2022 Công ty ra Quyết định sa thải số 12114/QĐ-ST/2022 cho ông C thôi việc mà không nêu lý do. Ông C cho rằng Quyết định số 12114/QĐ-ST/2022 của Công ty là thiếu căn cứ và trái pháp luật, cụ thể như sau: Công ty không có bất kỳ biên bản về việc vi phạm lỗi của ông C, Công ty không thông báo cho ông C về cuộc họp xử lý kỷ luật sa thải, Công ty không tổ chức cuộc họp xử lý kỷ luật sa thải và cũng không trao đổi với ban chấp hành công đoàn cơ sở theo quy định của pháp luật lao động. Nay, ông C khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết:

Hủy Quyết định sa thải cho thôi việc số 12114/QĐ-TV/2022 ngày 18/3/2022 của Công ty và buộc Công ty nhận ông C trở lại làm việc; trường hợp không nhận lại thì phải bồi thường 2 tháng tiền lương 6.730.000 đồng/tháng x 2 = 13.460.000 đồng; thanh toán tiền lương và phụ cấp trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 18/3/2022 đến ngày xét xử (27/9/2023), tương ứng số tiền 125.178.000 đồng; thanh toán 2 tháng tiền lương và phụ cấp lương do có hành vi sa thải người lao động trái pháp luật là 6.730.000 đồng/tháng x 2 = 13.460.000 đồng; đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 18/3/2022 đến nay, nếu không đóng thì phải trả cho ông C tương ứng số tiền 26.913.270 đồng; thanh toán tiền lương do vi phạm thời gian báo trước 30 ngày là 6.730.000 đồng. Tổng cộng: 185.741.270 đồng.

\* Bị đơn và người đại diện hợp pháp của bị đơn trình bày: Công ty có ký hợp đồng lao động có thời hạn 01 năm với ông C, kể từ ngày 01/03/2022 đến ngày 28/02/2023, công việc của ông C là nhân viên kho, mức lương 5.130.000 đồng/tháng. Trước đó, Công ty có ký hợp đồng thử việc 01 tháng với ông C từ ngày 01/02/2022 đến ngày 28/02/2022. Quá trình làm việc, ông C liên tục vi phạm nội quy của Công ty cụ thể: đi sớm về trễ, nghỉ không xin phép nhiều lần, sử dụng điện thoại vào việc riêng trong giờ làm việc ..., Quản lý đã nhắc nhở nhiều lần nhưng ông C vẫn không chấp hành. Ông C đã tự ghi lỗi vi phạm vào biên bản vi phạm và biên bản xử lý kỷ luật.



Do ông **C** liên tục vi phạm nội quy của Công ty, đã được nhắc nhở nhiều lần nhưng vẫn cố tình vi phạm, nên ngày 19/02/2022 Tổng Giám đốc Công ty thông báo tổ chức cuộc họp xử lý kỷ luật lao động, thành phần tham dự gồm có lãnh đạo Công ty, Lãnh đạo công đoàn Công ty, quản lý trực tiếp của ông **C** và ông **C**. Cuộc họp xử lý kỷ luật diễn ra lúc 7 giờ 30 phút ngày 26/02/2022, tại cuộc họp, ông **C** đã thừa nhận hành vi của mình, hứa không vi phạm và chịu hình thức kỷ luật là khiển trách. Lãnh đạo Công ty đã ra quyết định xử lý kỷ luật khiển trách số 02 ngày 26/02/2022 (do vi phạm Điều 40 Nội quy lao động).

Sau khi bị xử lý kỷ luật khiển trách, ông **C** vẫn tiếp tục vi phạm với tần suất nhiều hơn, ông **C** ngang nhiên không làm việc, sử dụng điện thoại, khi bị nhắc nhở ông **C** chửi bới, đe dọa quản lý, đá hư thùng hàng trước mặt quản lý làm thiệt hại cho Công ty. Ngày 07/3/2022, Tổng Giám đốc Công ty thông báo cho Lãnh đạo Công đoàn Công ty, quản lý trực tiếp của ông **C** và ông **C** tham gia cuộc họp xử lý kỷ luật tại cuộc họp ngày 18/3/2022. Tại cuộc họp, ông **C** thừa nhận hành vi của mình, lãnh đạo của Công ty đưa ra 2 hình thức xử lý kỷ luật là sa thải hoặc chuyển đến bộ phận khác, ông **C** không đồng ý chuyển đến bộ phận khác và trình bày nếu chuyển thì đề nghị Công ty S. Do đó, lãnh đạo Công ty đã quyết định sa thải ông **C** theo nguyện vọng bằng Quyết định sa thải cho thôi việc số 12114/QĐ-TV/2022 ngày 18/3/2022 do vi phạm khoản 4, 5 Điều 42 Nội quy lao động Công ty và Khoản 2 Điều 125 Bộ luật Lao động.

Nhận thấy, quá trình làm việc ông **C** vi phạm nội quy của Công ty, đã bị xử lý khiển trách, nhưng vẫn vi phạm và có hành vi hủy hoại tài sản của Công ty, nên Công ty S. Việc xử lý kỷ luật của Công ty là đúng với trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật theo quy định của Bộ luật Lao động. Do Công ty sa thải ông **C** đúng quy định của Bộ luật Lao động nên Công ty không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 08/2023/LĐ-ST ngày 29/9/2023 của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương đã tuyên xử: Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn Lê Phi C đối với bị đơn Công ty TNHH N về việc tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải. Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí và quyền kháng cáo cho các đương sự.

Ngày 12/10/2023, ông Lê Phi C nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm ngày 15/12/2023, người đại diện của nguyên đơn và người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn yêu cầu giám định chữ ký, chữ viết của ông Lê Phi C trên Biên bản vi phạm nội quy và Biên bản họp xử lý kỷ luật. Hội đồng xét xử đã quyết định tạm ngừng phiên tòa và cho tiến hành giám định theo yêu cầu của nguyên đơn.

Ngày 05/6/2024 của P - Bộ C1 tại Thành phố Hồ Chí Minh đã có Kết luận giám định số 2270/KL-KTHS kết luận chữ ký và chữ viết của ông Lê Phi C.



Tại phiên tòa phúc thẩm ngày 26/7/2024, người đại diện của nguyên đơn trình bày vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, yêu cầu kháng cáo. Người đại diện của bị đơn đề nghị Hội đồng xét xử giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Luật sư của nguyên đơn tranh luận: Quy trình xử lý kỷ luật ông C không đúng quy định của pháp luật như Quyết định xử lý kỷ luật ghi căn cứ vào Biên bản ngày 18/5/2021 là không đúng về thời gian và căn cứ xử lý, không thông báo họp lệ cho người lao động tham gia phiên họp, thẩm quyền ký quyết định sa thải là sai và người sử dụng lao động đã không chứng minh được người lao động có hành vi vi phạm gây ra thiệt hại cho Công ty. Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn.

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: Trình tự thủ tục và thẩm quyền ký quyết định xử lý kỷ luật của Công ty N là đúng pháp luật. Người lao động đã ký vào các biên bản vi phạm và biên bản họp xử lý kỷ luật. Kết luận giám định đã chứng minh ông Lê Phi C có vi phạm kỷ luật. Đề nghị hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn và 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, Luật sư 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 thành phố T nên thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Dầu Một theo thủ tục sơ thẩm được 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.

[1.2] Xét đơn kháng cáo của nguyên đơn được thực hiện trong thời hạn luật định, nguyên đơn được miễn án phí nên việc kháng cáo là hợp lệ.

[2] Về nội dung:

[2.1] Ông Lê Phi C và Công Ty N xác lập quan hệ lao động thông qua việc ký kết hợp đồng lao động có thời hạn 01 năm, kể từ ngày 01/3/2022 đến ngày 01/3/2023. Quá trình thực hiện hợp đồng lao động, vào các ngày 26/02/2022 và 18/3/2022 Công ty tổ chức các phiên họp xử lý kỷ luật lao động. Cùng ngày 18/3/2022, Công ty ban hành Quyết định số 12114/QĐ-ST/2022 sa thải ông Lê Phi C. Quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án cấp sơ thẩm, ông C và người đại diện của mình nhiều lần khẳng định không vi phạm kỷ luật lao động và không được mời tham gia các phiên họp xử lý kỷ luật, đã có đơn yêu cầu giám định nhưng sau đó lại rút yêu cầu giám định. Tại phiên tòa phúc thẩm ngày



15/12/2023, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn tiếp tục có yêu cầu giám định chữ ký, chữ viết của ông **C** trên các biên bản vi phạm nội quy và biên bản họp xử lý kỷ luật nhằm chứng minh hồ sơ xử lý kỷ luật của **Công ty N** đối với ông **C** là trái pháp luật.

[2.2] Căn cứ Kết luận giám định số 2270/KL-KTHS ngày 05/6/2024 của Phân viện Khoa học hình sự tại Thành phố Hồ Chí Minh có cơ sở xác định chữ viết họ tên **Lê Phi C** trên các Biên bản vi phạm nội quy ngày 26/2/2022 và Biên bản vi phạm nội quy ngày 18/3/2022 là do ông **Lê Phi C** viết ra; chữ ký đứng tên **Lê Phi C** trên Biên bản vi phạm nội quy ngày 26/2/2022, Biên bản họp xử lý kỷ luật lao động ngày 26/02/2022, Biên bản vi phạm nội quy ngày 18/3/2022 và Biên bản họp xử lý kỷ luật lao động ngày 18/3/2022 do ông **Lê Phi C** ký ra.

[2.3] Hợp đồng lao động được các bên ký kết ngày 01/3/2022 được dùng làm tài liệu mẫu so sánh chữ ký của ông **C** là khách quan vì các bên đã tự nguyện tham gia ký kết và tại thời điểm ký hợp đồng, quan hệ lao động mới được xác lập, không có tranh chấp xảy ra. Chữ ký trên các tài liệu mẫu so sánh khác rõ ràng là khác dạng nên không yêu cầu giám định. Đối với chữ viết, các tài liệu: Đơn khởi kiện ngày 16/3/2023; Hợp đồng ủy quyền ngày 16/3/2023 đã được chứng thực tại **Văn phòng C2**, tỉnh Bình Dương; Biên bản lấy mẫu chữ viết, chữ ký do Tòa án nhân dân thành phố Thủ Dầu Một thu thập ngày 26/7/2023 được sử dụng làm mẫu so sánh là hoàn toàn khách quan vì các tài liệu này được xác lập dưới sự giám sát của công chứng viên và Thẩm phán. Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện nguyên đơn trình bày không có ý kiến và tôn trọng kết luận giám định của cơ quan có thẩm quyền. Ngoài ra, bà **Phạm Thị Mỹ L**, giám sát và Phó chủ tịch Công đoàn Công ty, trình bày ông **Lê Phi C** đã tham gia và ký tên trên các biên bản vi phạm nội quy và biên bản họp xử lý kỷ luật. Lời trình bày này phù hợp với Kết luận giám định và khẳng định được tình tiết ông **Lê Phi C** có tham gia và ký tên, viết họ tên trên các biên bản vi phạm nội quy và biên bản họp xử lý kỷ luật.

[2.4] Xét về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật: Cả 02 lần lập biên bản vi phạm nội quy đối với ông **C**, Công ty đều ra thông báo tổ chức cuộc họp xử lý kỷ luật lao động. Ông **C** được thông báo và đã tham gia phiên họp. Tại Biên bản họp xử lý kỷ luật lao động ngày 26/02/2022, ông **C** có ý kiến: “*Tôi vi phạm nội quy của Công ty thuộc trường hợp khiển trách nên tôi nhận hình thức xử lý kỷ luật khiển trách*”. Tại Biên bản họp xử lý kỷ luật lao động ngày 18/3/2022, ông **C** thừa nhận có hành vi đe dọa và gây thiệt hại tài sản Công ty và có ý kiến: “*Không đồng ý chuyển bộ phận khác, nếu chuyển đề nghị công ty S tôi*”. Các biên bản vi phạm nội quy, họp xử lý kỷ luật lao động đều có chữ ký của người vi phạm (ông **C**) và chữ ký của tất cả những người tham gia họp xử lý kỷ luật. Người ký quyết định xử lý kỷ luật đã được ủy quyền hợp pháp. Như vậy, về thành phần tham gia, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật sa thải đối với ông **C**, Công ty đã thực hiện đúng quy định tại Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019 và Điều 70 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ. Quyết định sa thải ngày 18/3/2022 có điểm ghi không đúng là căn cứ vào biên bản xử lý kỷ luật ngày 18/5/2021, nhưng các bên đều thừa nhận ông **C** vào làm việc tại Công ty từ ngày



01/02/2022, nên có cơ sở xác định đây là lỗi đánh máy, vì thời điểm này ông C chưa vào làm việc và chưa ký hợp đồng lao động với Công ty, lỗi này không làm thay đổi bản chất của sự việc.

[2.5] Về căn cứ ban hành quyết định kỷ luật sa thải: Xét thấy, ông C đã nhiều lần vi phạm nội quy lao động của Công ty. Tại các **biên bản vi phạm nội quy và biên bản họp xử lý kỷ luật lao động**, ông C đều thừa nhận là có vi phạm; ông C đã bị khiển trách nhưng tiếp tục vi phạm. Mặt khác, ông C thừa nhận trong biên bản vi phạm nội quy ngày 18/3/2022 là đã **đá vào thùng hàng thành phẩm dẫn đến không đảm bảo tiêu chuẩn, đe dọa và gây thiệt hại** nghiêm trọng cho Công ty. Như vậy, các sai phạm của ông C thuộc trường hợp được quy định tại khoản 2 Điều 3 của Hợp đồng lao động; khoản 2, 4 và 5 Điều 42 Nội quy lao động của Công ty (đã được Ban quản lý các **Khu công nghiệp B** tiếp nhận ngày 24/3/2021), Điều 118 và khoản 2 Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019, nên người sử dụng lao động áp dụng hình thức kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với ông C là đúng pháp luật.

[2.6] Trước khi sa thải, Công ty đã cho ông C được lựa chọn chuyển sang bộ phận khác làm việc, nhưng ông C lựa chọn hình thức sa thải nên Công ty ra quyết định sa thải là đúng nguyện vọng của ông C. Khi sa thải, Công ty đã giải quyết xong tiền lương trong những ngày ông C làm việc, đóng bảo hiểm xã hội cho ông C đến tháng 3/2022, nên Tòa án cấp sơ thẩm không đặt ra xem xét là phù hợp.

Nguyên đơn kháng cáo, nhưng không chứng minh được yêu cầu kháng cáo của mình là có căn cứ và đúng pháp luật nên không có cơ sở chấp nhận.

[3] Quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về việc không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn là phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử.

[4] Về án phí và chi phí giám định: Nguyên đơn được miễn án phí sơ thẩm, phúc thẩm. Bị đơn không phải chịu án phí sơ thẩm. Nguyên đơn phải chịu chi phí giám định do kết quả giám định chứng minh yêu cầu của nguyên đơn là không có căn cứ (đã thực hiện xong).

*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, Điều 147, khoản 1 Điều 148, Điều 161, khoản 1 Điều 308 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 Điều Điều 118, Điều 122 và khoản 2 Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019; Điều 70 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động. Tuyên xử:

Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn ông **Lê Phi C**; Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 08/2023/LĐ-ST ngày 29/9/2023 của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương như sau:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn **Lê Phi C** đối với bị đơn **Công ty TNHH N** về việc tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải.

2. Về án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm: Nguyên đơn ông **Lê Phi C** được miễn án phí.

3. Về chi phí giám định: Nguyên đơn ông **Lê Phi C** phải chịu số tiền 10.794.000 đồng (đã thực hiện xong).

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

**Nơi nhận:**

- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND thành phố Thủ Dầu Một;
- Chi cục THADS thành phố Thủ Dầu Một;
- Các đương sự;
- Lưu: Tổ HCTP, Tòa LĐ, HSVA.

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

**Nguyễn Công Lực**