| TÒA ÁN NHÂN DÂN<br>THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH | CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM<br>Độc lập - Tự do - Hạnh phúc |
|---|---|
| Bản án số: 1145/2019/LĐ-PT<br>Ngày: 28/11/2019<br>V/v tranh chấp về xử lý kỷ luật theo hình thức khiển trách. | |

**NHÂN DANH**
**NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**
**TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

*Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa:* Bà Bùi Thị Kim Dung

*Các Thẩm phán:* Bà Võ Thị Sang

Ông Bùi Liên Minh

***- Thư ký phiên tòa:*** Bà Nguyễn Thị Lưu - Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

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

Ngày 28 tháng 11 năm 2019 tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 62/2019/TLPT - LĐ ngày 02 tháng 10 năm 2019 về việc: "Tranh chấp về xử lý kỷ luật theo hình thức khiển trách".

Do bản án lao động sơ thẩm số 44/2019/LĐ-ST ngày 06 tháng 8 năm 2019 của Tòa án nhân dân Quận M2, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 5655/2019/QĐ - PT ngày 18 tháng 11 năm 2019 giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* **Bà M,** sinh năm 1989.

Địa chỉ: Số 496B Q, Phường HT, quận BT, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp: Bà N, sinh năm 1977

Địa chỉ: Số 5, Tầng 17, Cao ốc 86 TĐ, Phường M1, Quận N1, Thành phố Hồ Chí Minh.

(Theo Hợp đồng ủy quyền số 013600 ngày 13/6/2018 lập tại Phòng công chứng số 1 Thành phố Hồ Chí Minh)

- *Bị đơn:* **Công ty SG**

Địa chỉ: Số 41 – 47 DD, phường BN, Quận M2, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp:

1. Bà N2

Địa chỉ: Số 19N2 phường PH, Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh

2. Bà L

Địa chỉ: Số 248A LVL, phường TH, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh

(Theo Giấy ủy quyền số 205/2019/POA- SGH ngày 31/10/2019)

- *Người kháng cáo:* Bà M là nguyên đơn

**NỘI DUNG VỤ ÁN:**

** Tại đơn khởi kiện; bản khai; biên bản đối chất; 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 Bà M có người đại diện hợp pháp là Bà N trình bày:*

Bà M và Công ty SG (sau đây gọi tắt là Công ty) ký kết Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 34/HĐLĐ-2013 ngày 01 tháng 5 năm 2013, chức danh chuyên môn: Nhân viên kế toán, mức lương 4.125.000 đồng/tháng. Trong suốt quá trình làm việc tại Công ty đến nay Bà M luôn hoàn thành công việc được giao. Năm 2017, mức lương của Bà M tăng lên là 5.700.000 đồng/tháng.

Lúc 13 giờ 30 phút ngày 03 tháng 10 năm 2017, Công ty triệu tập cuộc họp đối thoại doanh nghiệp đột xuất để giải quyết đơn kêu cứu của Phòng Kế toán và Bà M có mặt tham dự cuộc họp. Đến khoảng 14 giờ 37 phút, Bà M rời khỏi cuộc họp cùng với tập thể Phòng kế toán.

Ngày 15 tháng 11 năm 2017, Công ty tổ chức cuộc họp xử lý kỷ luật lao động, Bà M có tham dự và ghi nhận ý kiến vào biên bản họp: "Tôi không đồng ý hình thức kỷ luật ghi trong biên bản. Đề nghị chỉnh lại theo đúng tiến trình nội dung diễn ra cuộc họp". Ngày 16 tháng 11 năm 2017, Bà M nhận bản sao Biên bản họp xử lý vi phạm kỷ luật lao động và Quyết định số 204/QĐKL-SGH ngày 15 tháng 11 năm 2017 của Công ty về việc thi hành kỷ luật lao động (sau đây gọi tắt là Quyết định số 204). Quyết định số 204 căn cứ vào khoản 13, 14 Điều 44 Nội quy lao động Công ty, với hành vi vi phạm: "Cố ý bỏ họp giữa chừng có tổ chức tại Hội nghị đối thoại có thư mời triệu tập ngày 03 tháng 10 năm 2017 và không thành khẩn nhận lỗi vi phạm", Giám đốc quyết định kỷ luật Bà M với hình thức kỷ luật "Khiển trách".

Bà M không đồng ý với Quyết định số 204 vì các lý do:

Về hình thức kỷ luật: Hành vi quy định tại khoản 13, 14 Điều 44 Nội quy lao động chỉ bị xử lý kỷ luật bằng hình thức khiển trách bằng lời nói nhưng Công ty lại xử lý kỷ luật Bà M với hình thức khiển trách bằng văn bản. Điều 45 Nội quy lao động về các hành vi vi phạm bị xử lý hình thức khiển trách bằng văn bản thì hành vi "cố ý bỏ họp giữa chừng" không thuộc trường hợp xử lý kỷ luật bằng hình thức khiển trách bằng văn bản.

Về nội dung: Bà M đã tham dự cuộc họp lúc 13 giờ 30 phút ngày 03 tháng 10 năm 2017 theo thư mời đối thoại đột xuất và có ký tên điểm danh tham dự, vì

vậy không thể xác định Bà M bỏ họp không tham dự. Việc Bà M xin phép Giám đốc cho Bà M được ngưng dự họp là có lý do chính đáng, cụ thể là: vào ngày 04 tháng 8 năm 2017, tại cuộc họp Quy chế dân chủ quý II năm 2017 có toàn thể cán bộ nhân viên tham dự, Giám đốc đọc biên bản họp Hội đồng quản trị, sau đó mời một số người lao động trong Công ty phát biểu đánh giá chỉ trích việc Kế toán trưởng không thực hiện theo biên bản họp Hội đồng quản trị và đánh giá đơn kêu cứu của phòng kế toán là sai nội dung. Trong buổi họp này, Bà M có nhiều ý kiến muốn phát biểu ý kiến thì Giám đốc không đồng ý cho bà phát biểu thêm. Biên bản họp thư ký ghi không đúng nên phòng kế toán đề nghị điều chỉnh nhưng Giám đốc không can thiệp việc điều chỉnh biên bản này. Đến ngày 03 tháng 10 năm 2017, Giám đốc tổ chức họp đối thoại dân chủ đột xuất để giải quyết lại đơn kêu cứu của Phòng Kế toán. Bà M đề nghị đơn kêu cứu cần được Giám đốc giải quyết. Giám đốc đối thoại với Bà M rất gay gắt nên Bà M nhận thấy buổi họp không đúng bản chất quy chế dân chủ, Bà M xin phép được dừng họp để về phòng làm việc. Nhưng sau đó Bà M vẫn tiếp tục dự họp đến khi tập thể Phòng kế toán rời khỏi cuộc họp thì Bà M mới đi ra vào khoảng 14 giờ 37 phút cùng ngày. Giám đốc không cho Bà M giải thích lý do vì sao đi ra khỏi cuộc họp mà vẫn kỷ luật Bà M. Biên bản họp không phản ánh đúng sự việc và không ghi đầy đủ ý kiến của Bà M. Việc Giám đốc quyết định hành vi "không thành khẩn nhận lỗi" của Bà M là hành vi vi phạm kỷ luật là không đúng với nội quy cũng như pháp luật lao động.

Với việc xử lý kỷ luật đối với Bà M thể hiện Hội đồng kỷ luật, người sử dụng lao động đã không khách quan, không vô tư trong việc áp dụng pháp luật lao động và nội quy lao động. Trong khi đó, tại cuộc họp xử lý kỷ luật, Luật sư Phùng Thị Hòa là người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho Bà M cũng đã phát biểu ý kiến nếu có chăng hành vi của Bà M chỉ có thể bị xử lý kỷ luật bằng hình thức khiển trách bằng lời nói nhưng nay bằng quyết định trên Bà M thấy Hội đồng kỷ luật, người sử dụng lao động đã cố ý xử lý kỷ luật với Bà M nặng hơn so với Nội quy lao động và quy định của pháp luật.

Hơn nữa, người yếu thế như Bà M đang trong thai kỳ phải tham gia các cuộc họp gây áp lực tinh thần từ phía Ban lãnh đạo của Công ty. Vào thời điểm Công ty xử lý kỷ luật lao động với Bà M, Bà M có thai khoảng 8 tuần, tuy nhiên Bà M không thông báo cho Công ty được vì chưa có giấy khám của bệnh viện. Đến tháng 02 năm 2018, Bà M có đơn xin thay đổi trang phục với lý do mang thai. Đến ngày 15 tháng 6 năm 2018 Bà M sinh trẻ Nguyễn Hữu Trọng Nhân.

Trên cơ sở Quyết định số 204, Giám đốc đã cắt tiền thưởng hoàn thành công việc năm 2017 với lý do Bà M bị kỷ luật bằng hình thức khiển trách bằng văn bản. Hội đồng thi đua - khen thưởng của Công ty họp ngày 08 tháng 12 năm 2017 nhưng không xét thưởng cho Phòng kế toán với lý do Kế toán trưởng đến họp trễ nên không xét. Việc Kế toán trưởng đi họp trễ là do Kế toán trưởng không biết có cuộc họp xét lại do thư mời họp chỉ gửi qua thư điện tử mà không ai thông báo. Sau khi Kế toán trưởng đến cuộc họp trễ thì bị mời ra ngoài mà không cho giải thích lý do.

Về tiền thưởng công việc năm 2017, căn cứ Điều 1 của Quyết định số 228/QĐKT-SGH ngày 09 tháng 12 năm 2017 về việc khen thưởng cá nhân hoàn thành nhiệm vụ có quy định: "Mức thưởng theo quy định, theo mức lương hiện hành của Công ty". Theo Thông báo số 207/TB-SGH ngày 17 tháng 11 năm 2017 và Quyết định khen thưởng cá nhân hoàn thành nhiệm vụ năm 2017 số 228/QĐKT-SGH ngày 09 tháng 12 năm 2017, mức thưởng lao động tiên tiến tiêu biểu là 1 tháng lương nhân với 125%. Bà M là Lao động tiên tiến tiêu biểu theo quy định chung của Công ty nếu được xét thì sẽ được tính tiền thưởng như sau 5.700.000 đồng x 125% = 7.125.000 đồng (trong đó 5.700.000 đồng là tiền lương hàng tháng năm 2017).

Vì vậy, Bà M yêu cầu Tòa án xem xét giải quyết buộc Công ty SG:

- Hủy Quyết định số 204/QĐKL-SGH ngày 15 tháng 11 năm 2017 của Công ty SG về việc thi hành kỷ luật lao động đối với Bà M.

- Buộc Công ty SG trả cho Bà M tiền thưởng hoàn thành công việc năm 2017 với số tiền 7.125.000 (bảy triệu, một trăm hai mươi lăm nghìn) đồng.

Bà yêu cầu thanh toán số tiền trên làm một lần ngay khi bản án có hiệu lực pháp luật.

**** Bị đơn Công ty SG có người đại diện là ông V trình bày:***

Công ty SG (sau đây gọi tắt là Công ty) xác nhận có ký kết với Bà M hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 34/HĐLĐ-2013 ngày 01 tháng 5 năm 2013, chức danh chuyên môn: Nhân viên kế toán, mức lương 4.125.000 đồng/tháng. Năm 2017, mức lương của Bà M được tăng lên là 5.700.000 đồng/tháng.

Ngày 03 tháng 10 năm 2017, trong cuộc họp đối thoại doanh nghiệp đột xuất, Bà M cùng các nhân viên phòng Kế toán đã tự ý rời cuộc họp khi chưa có sự đồng ý của Chủ tọa cuộc họp, đây là hành vi vi phạm kỷ luật lao động theo Nội quy lao động của Công ty. Do đó, Công ty đã họp xử lý kỷ luật và ban hành Quyết định kỷ luật lao động khiển trách số 204/QĐKL-SGH ngày 15 tháng 11 năm 2017 đối với Bà M. Công ty nhận thấy việc xử lý kỷ luật đối với Bà M là đúng trình tự, thủ tục và phù hợp với Nội quy lao động và quy định pháp luật.

Về tiền thưởng hoàn thành công việc năm 2017 mà Bà M yêu cầu, tại Thông báo số 207/TB-SGH ngày 17 tháng 11 năm 2017 của Công ty và Hướng dẫn số 969/HD-TCT ngày 25 tháng 10 năm 2017 của Hội đồng thi đua khen thưởng Tổng Công ty Du lịch Sài Gòn – TNHH Một thành viên (là Công ty mẹ của Công ty SG) quy định về đối tượng bình xét thi đua cuối năm 2017: "Toàn bộ cán bộ nhân viên đang làm việc tại Công ty có thời gian ký hợp đồng lao động chính thức từ đủ 09 tháng trở lên, không bị kỷ luật từ hình thức khiển trách bằng văn bản trở lên". Như vậy Bà M đang bị xử lý kỷ luật bằng hình thức khiển trách bằng văn bản nên không thuộc đối tượng bình xét thi đua để làm cơ sở xem xét thưởng hoàn thành công việc của năm.

Tuy nhiên, người lao động không bị kỷ luật từ hình thức khiển trách bằng văn bản trở lên cũng không đương nhiên được khen thưởng mà người lao động

phải thông qua Hội đồng thi đua khen thưởng của Công ty xem xét người lao động đạt danh hiệu nào dựa trên quá trình xem xét các tiêu chí như: mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao, đạt năng suất và chất lượng cao, mức độ tham gia tích cực các phong trào, sự kiện do Công ty phát động, xem xét đến quan hệ khách hàng, đoàn kết hợp tác với đồng nghiệp, tương trợ giúp đỡ lẫn nhau… và tùy thuộc vào danh hiệu đạt được để xác định mức khen thưởng.

Mặc dù Kế toán trưởng của Phòng kế toán có đến họp trễ, tuy nhiên Hội đồng thi đua khen thưởng của Công ty vẫn mở phiên họp ngày 08 tháng 12 năm 2017 để xem xét từng trường hợp của phòng kế toán và xét thấy không thể có việc khen thưởng đối với Bà M. Do đó, Bà M yêu cầu Công ty SG phải trả số tiền thưởng hoàn thành công việc năm 2017 là 7.125.000 đồng là không có cơ sở.

Việc Bà M có ý kiến cho rằng bà là người yếu thế vì đang mang thai kỳ phải tham gia các cuộc họp để gây áp lực tinh thần trù dập từ phía ban lãnh đạo của Công ty là không đúng. Công ty không nhận được bất cứ thông báo, ý kiến nào của Bà M về việc bà mang thai trong thời gian Bà M tham gia cuộc họp. Việc Bà M cho rằng cuộc họp gây áp lực tinh thần trù dập từ phía ban lãnh đạo Công ty là suy diễn chủ quan và không có căn cứ.

Công ty không đồng ý với các yêu cầu khởi kiện của Bà M, đề nghị Tòa án không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của Bà M.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 44/2019/LĐ-ST ngày 06 tháng 8 năm 2019 của Tòa án nhân dân Quận M2, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định:

Căn cứ vào:

- Khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 147, Điều 271 và khoản 1 Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

- Điều 63, Điều 120, Điều 123 của Bộ luật Lao động năm 2012;

- Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động

- Luật Thi hành án dân sự;

- Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn Bà M:

Hủy Quyết định số 204/QĐKL-SGH ngày 15 tháng 11 năm 2017 về việc thi hành kỷ luật lao động của Công ty SG đối với Bà M.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn Bà M về việc:

Buộc Công ty SG trả cho Bà M tiền thưởng hoàn thành công việc năm 2017 là 7.125.000 (bảy triệu, một trăm hai mươi lăm nghìn) đồng.

3. Về án phí dân sự sơ thẩm:

Công ty SG chịu án phí dân sự sơ thẩm là 300.000 (ba trăm nghìn) đồng.

Bà M chịu án phí dân sự sơ thẩm là 300.000 (ba trăm nghìn) đồng nhưng được cấn trừ vào số tiền tạm ứng án phí đã nộp là 300.000 (ba trăm nghìn) đồng theo biên lai thu tiền tạm ứng án phí số 0022776 ngày 16 tháng 3 năm 2018 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận M2, Thành phố Hồ Chí Minh.

Ngoài ra Tòa án sơ thẩm còn tuyên quyền kháng cáo và nghĩa vụ thi hành án của các bên đương sự.

Ngày 19/8/2019, nguyên đơn có đơn kháng cáo một phần bản án sơ thẩm.

**Tại phiên tòa phúc thẩm**:

*- Bà N là người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn Bà M trình bày:*

Bản án sơ thẩm tuyên hủy Quyết định số 204/QĐKL-SGH ngày 15/11/2017 của Công ty SG về việc thi hành kỷ luật lao động đối với Bà M là đúng. Tuy nhiên bản án sơ thẩm chỉ căn cứ vào lý do tại thời điểm xử lý kỷ luật Bà M đang có thai là chưa đầy đủ. Bà M không có hành vi lôi kéo ai bỏ cuộc họp. Hành vi tự ý bỏ họp giữa chừng của Bà M khi chưa được sự đồng ý của Giám đốc chỉ vi phạm tại khoản 14 mục A Điều 14. Hành vi này không thuộc trường hợp xử lý kỷ luật với hình thức khiển trách bằng văn bản mà chỉ bị khiển trách bằng lời nói. Riêng hành vi "không thành khẩn nhận lỗi vi phạm" mà Công ty nêu trong Quyết định xử lý kỷ luật không được quy định trong nội quy lao động.

Do Quyết định thi hành kỷ luật bị hủy bỏ nên Bà M không thuộc trường hợp bị xét kỷ luật bằng hình thức văn bản. Vì vậy, Bà M phải được xét thi đua để hưởng tiền thưởng năng suất hoàn thành công việc năm 2017 là 7.125.000 đồng theo danh hiệu Lao động tiên tiến tiêu biểu.

Đề nghị cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng bổ sung thêm căn cứ để hủy Quyết định số 204/QĐKL-SGH ngày 15/11/2017 của Công ty SG và buộc Công ty phải trả cho Bà M tiền thưởng năng suất hoàn thành công việc năm 2017 là 7.125.000 đồng.

*- Bà N2 và bà L là người đại diện theo ủy quyền của bị đơn Công ty SG trình bày:*

Hành vi tự ý bỏ cuộc họp ngày 03/10/2017 của Bà M là đã vi phạm kỷ luật lao động được quy định tại khoản 13, 14 Điều 44 Nội quy lao động của Công ty được ban hành vào năm 2014. Đối với tiền thưởng trong năm 2017, do Bà M đã có hành vi vi phạm nội quy lao động nên không đạt được các tiêu chí để bình xét danh hiệu Lao động tiên tiến tiêu biểu.

Công ty không đồng ý với kháng cáo của nguyên đơn, đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm.

*- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành Phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến của Viện kiểm sát về việc tuân thủ pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm:*

Về tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử thực hiện đúng quy định của Bộ luật Tố tụng Dân sự, đảm bảo cho các đương sự có các quyền và nghĩa vụ theo quy định; gửi các Quyết định, Thông báo cho Viện kiểm sát cùng cấp, đương sự đầy đủ, đúng thời hạn. Hội đồng xét xử đúng thành phần, phiên tòa diễn ra theo đúng trình tự và quy định của pháp luật.

Về nội dung: Không có cơ sở chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm.

## NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Tại bản án sơ thẩm của Tòa án nhân dân Quận M2 đã tuyên hủy Quyết định số 204/QĐKL-SGH ngày 15/11/2017 của Công ty SG (sau đây gọi tắt là Công ty) về việc thi hành kỷ luật lao động đối với Bà M với lý do Công ty đã tiến hành xử lý kỷ luật trong thời gian Bà M có thai. Bà M kháng cáo cho rằng các căn cứ mà phía Công ty áp dụng để xử lý kỷ luật đối với bà cụ thể là hình vi "Cố ý bỏ họp giữa chừng có tổ chức tại Hội nghị đối thoại có thư mời triệu tập ngày 03/10/2017; Không thành khẩn nhận lỗi vi phạm" cũng không có cơ sở, không đúng với nội quy lao động.

Hội đồng xét xử nhận thấy, tại phiên tòa phúc thẩm và Biên bản xử lý kỷ luật lao động, Bà M thừa nhận đã có hành vi bỏ họp và rời khỏi phòng họp giữa chừng khi chưa được sự đồng ý của người chủ trì cuộc họp là Giám đốc Công ty và Chủ tịch Công đoàn Công ty. Đối chiếu với Nội quy lao động của Công ty được ban hành ngày 20/4/2014 thì hành vi của Bà M đã vi phạm vào khoản 14 mục A Điều 44. Như vậy mặc dù hành vi "Không thành khẩn nhận lỗi vi phạm" không được quy định tại Nội quy lao động của Công ty nhưng chỉ cần hành vi "Cố ý bỏ họp giữa chừng" của Bà M cũng đủ căn cứ để xử lý kỷ luật lao động đối với bà.

Tuy nhiên, tại thời điểm Bà M bị xử lý kỷ luật lao động, Bà M đang có thai. Do đó Công ty đã vi phạm vào điểm d khoản 4 Điều 123 của Bộ luật Lao động 2012 quy định về các trường hợp không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động. Bản án sơ thẩm đã tuyên hủy Quyết số 204/QĐKL-SGH ngày 15/11/2017 của Công ty về việc thi hành kỷ luật lao động đối với Bà M là có cơ sở, đúng pháp luật.

[2] Đối với kháng cáo của nguyên đơn yêu cầu Công ty phải trả tiền thưởng hoàn thành công việc năm 2017 là 7.125.000 đồng, tương đương với danh hiệu Lao động tiên tiến tiêu biểu. Hội đồng xét xử nhận thấy, mặc dù Quyết định xử lý kỷ luật lao động đối với Bà M là không đúng quy định và bị hủy bỏ tuy nhiên căn cứ theo Quyết định số 58/2015/QĐ-TCT ngày 06/3/2015, Hướng dẫn số 969/HD-TCT ngày 25/10/2017 của Tổng Công ty Du lịch Sài

Gòn trách nhiệm hữu hạn một thành viên và Thông báo số 207/TB-SGH ngày 17/11/2017 của Công ty SG về hướng dẫn xét thi đua năm 2017 thì để đạt được danh hiệu Lao động tiên tiến tiêu biểu, người lao động phải đạt được các tiêu chuẩn như hoàn thành nhiệm vụ được giao, đoàn kết hợp tác tốt với đồng sự, chấp hành các quy định, nội quy của đơn vị, có sáng kiến kỹ thuật, đóng góp giải pháp hiệu quả để phục vụ công tác kinh doanh của đơn vị… Trong khi đó, bản thân Bà M thừa nhận đã có hành vi vi phạm nội quy lao động khi tự ý bỏ họp, rời khỏi phòng họp giữa chừng khi chưa được sự đồng ý của người chủ trì cuộc họp. Như vậy, việc Bà M không được trả tiền thưởng hoàn thành công việc năm 2017 là đúng với các quy định và hướng dẫn về bình xét thi đua của Công ty.

[3] Từ những phân tích nêu trên, không có cơ sở chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn, cần giữ nguyên bản án sơ thẩm theo như đề nghị của đại diện Viện kiểm sát tại phiên tòa.

[4] Về án phí: Bà M phải chịu án phí lao động phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

## QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015;

Căn cứ Điều 63, Điều 120, Điều 123 của Bộ luật Lao động năm 2012, Điều 30 của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động năm 2012;

Căn cứ Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí tòa án;

**Tuyên xử:**

Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn Bà M.

Giữ nguyên bản án sơ thẩm.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn Bà M:

Hủy Quyết định số 204/QĐKL-SGH ngày 15 tháng 11 năm 2017 của Công ty SG về việc thi hành kỷ luật lao động đối với Bà M.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn Bà M về việc buộc Công ty SG trả cho Bà M tiền thưởng hoàn thành công việc năm 2017 là 7.125.000 (Bảy triệu một trăm hai mươi lăm nghìn) đồng.

3. Về án phí:

- Công ty SG chịu án phí lao động sơ thẩm là 300.000 (Ba trăm nghìn) đồng.

- Bà M chịu án phí lao động sơ thẩm là 300.000 (Ba trăm nghìn) đồng, được cấn trừ vào số tiền tạm ứng án phí mà bà đã nộp là 300.000 (Ba trăm nghìn) đồng

theo biên lai thu tiền tạm ứng án phí số 0022776 ngày 16 tháng 3 năm 2018 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận M2, Thành phố Hồ Chí Minh.

Bà M phải nộp án phí lao động phúc thẩm là 300.000 đồng (Ba trăm ngàn đồng), được khấu trừ vào số tiền tạm ứng án phí mà bà đã nộp là 300.000 đồng (Ba trăm ngàn đồng) theo Biên lai thu số 0005049 ngày ngày 28 tháng 8 năm 2019 của Chi cục thi hành án dân sự Quận M2, Thành phố Hồ Chí Minh.

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

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

***Nơi nhận:***
- Tòa án nhân dân Tối cao;
- Tòa án nhân dân Cấp cao tại Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân Cấp cao tại Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân Tp.HCM;
- Tòa án nhân dân Quận M2;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận M2;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

**Bùi Thị Kim Dung**