TÒA ÁN NHÂN DÂN **THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

Bản án số: **09**/2024/LĐ-PT
Ngày: 17-01-2024
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 THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Ngọc Tài

Các Thẩm phán: Ông Đỗ Giang

Ông Bùi Hữu Nhân

- Thư ký phiên tòa: Bà Tăng Thị Hồng Thanh, Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh: Ông Nguyễn Văn Lân – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 17 tháng 01 năm 2024 tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 95/2023/TLPT-LĐ ngày 05 tháng 12 năm 2023 về việc "Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải".

Do bản án lao động sơ thẩm số 33/2023/LĐ-ST ngày 15 tháng 9 năm 2023 của Tòa án nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 5964/2023/QĐ-PT ngày 18 tháng 12 năm 2023 giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Bà Hồ Ngọc Phượng Q, sinh năm 1985. Địa chỉ: Số H N, Phường I, Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh. (Có mặt)

Người bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn: Ông Âu Quang P – Luật sư của Công ty L thuộc Đoàn luật sư Thành phố H. (Có mặt)

Bị đơn: Công ty Cổ phần T2; Địa chỉ: D đường N, phường T, Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Shin Ju B.

Người đại diện theo ủy quyền:

1/ Bà Nguyễn Thị Tú Y (sinh năm 2000), bà Nguyễn Tuyết Thảo N (sinh năm 1992) theo Văn bản ủy quyền số 05/2023/UQ-LG-HO ngày 27/03/2023 của Công ty Cổ phần T2 (bà N có mặt);

2/ Công ty L1 (người được ủy quyền lại là ông Nguyễn Minh T và ông Nguyễn Đức H) theo Hợp đồng ủy quyền ngày 23/8/2023. (ông T và ông H có mặt).

Người làm chứng: Ông Phạm Xuân D, sinh năm 1971. Địa chỉ: C L, Phường E, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh (Có đơn yêu cầu vắng mặt)

- *Người kháng cáo*: Bà Hồ Ngọc Phương Q – Nguyên đơn

NỘI DUNG VỤ ÁN

Theo đơn khởi kiện, bản tự khai, biên bản hòa giải, các tài liệu có trong hồ sơ vụ án và tại phiên tòa, nguyên đơn bà Hồ Ngọc Phượng Q xác định yêu cầu khởi kiện như sau:

Vào năm 2019, bà được nhận vào làm việc tại Công ty Cổ phần T2 (sau đây viết tắt là Công ty T2) với vai trò Giám sát thu mua; sau gần 03 năm làm việc thì đến ngày 01/03/2022 bà ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với Công ty T2 với mức lương là 11.500.000 đồng – số hợp đồng 06577-ID/2022/HDLD/LTV. Đến ngày 21/05/2022 thì bà ký phụ lục Hợp đồng lao động nâng mức lương từ 11.500.000 đồng lên thành 12.133.000 đồng. Trong quá trình làm việc tại đây, bà phụ trách mảng công việc mời chọn nhà thầu, nhà cung cấp để đấu thầu cung cấp các dịch vụ sửa chữa, bảo trì, cải tạo các cơ sở hạ tầng nhằm phục vụ hoạt động kinh doanh của Công ty T2. Tại thời điểm ngày 02/02/2022 – vào dịp Tết Nguyên Đ (Mồng 2 Tết), có một nhà thầu gợi ý lì xì bà coi như là tiền mừng năm mới. Bà xem đây là hoạt động rất đỗi bình thường theo phong tục tập quán của người Việt Nam. Vào thời điểm mà bà nghỉ Tết, mọi quan hệ xã hội của bà về cho – nhận tiền lì xì là hoạt động không liên quan gì đến công việc bà đang phụ trách tại Công ty T2. Tuy nhiên, đến ngày 27/09/2022, Công ty chính thức có buổi làm việc trực tiếp với bà nhằm xác minh sự việc. Qua quá trình làm việc tiếp theo, ngày 05/12/2022 Công ty T2 gửi thư mời bà tham gia họp xử lý kỷ luật lao động vào ngày 13/12/2022. Ngày 19/12/2022 thì Công ty T2 ra quyết định Xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải và chấm dứt hợp đồng lao động. Với lỗi quy kết là vi phạm khoản 1 điều 41 và điểm c khoản 3 Điều 41 Nội quy lao động của Công ty T2. Cụ thể, Công ty T2 cho rằng bà đã "tham ô" "Yêu cầu hiện vật, quà tặng, hoa hồng hay chiêu đãi từ Công ty đối tác..". Bà cho rằng, nhận định này của Công ty T2 là hoàn toàn không đúng khi tiến hành thu thập chứng cứ, chứng minh lỗi vi phạm của người lao động dẫn đến ra quyết định kỷ luật lao động sa thải và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Bởi các lẽ sau:

- Hành vi tặng lì xì từ nhà thầu là hoạt động mừng tuổi bình thường theo phong tục tập quán của Việt Nam. Và diễn ra vào mồng 2 Tết, là khoảng thời gian bà không làm việc tại Công ty T2.

- Hành vi nhận lì xì của bà vào ngày 02/02/2022 – tức mồng 2 Tết, nếu Công ty T2 cho rằng hành vi của bà là vi phạm nội quy lao động thì thời hiệu xử lý kỷ luật lao động là 06 tháng tính từ ngày xảy ra hành vi vi phạm. Tuy nhiên, đến ngày 27/09/2022 thì Công ty T2 mới chính thức có buổi làm việc xác minh sự việc với bà là đã vi phạm về thời hiệu xử lý được quy định tại Điều 123 Bộ luật lao động 2019.

- Khi tiến hành xử lý kỷ luật lao động, thư mời xử lý kỷ luật lao động được gửi đến bà vào ngày 05/12/2022 không phải do người đại diện pháp luật ký mà chính là do người quản lý trực tiếp của bà ký tên và đóng dấu Công ty T2 là bà Nguyễn Ngọc Vy P1. Điều này không khách quan và bà P1 không có giấy ủy quyền từ Công ty T2 để thực hiện hành vi này. Vi phạm về thủ tục xử lý kỷ luật lao động quy định tại Điều 122 Bộ luật lao động năm 2019.

- Khi tiến hành xử lý kỷ luật lao động, Công ty T2 không chứng minh được lỗi của bà. Trong khi nội quy lao động quy định rằng khi làm việc mà người lao động có hành vi "tham ô, yêu cầu hiện vật, quà tặng, hoa hồng, chiêu đãi từ Công ty đối tác" thì mới được xem là vi phạm; đó là sự chủ động trong tư duy và ý thức của người lao động. Ở đây, bà hoàn toàn bị động nhận tiền lì xì vào dịp Tết (mồng 2 Tết) là hoàn toàn không nằm trong quy định của nội quy lao động. Do đó, bà hoàn toàn không có lỗi trong hành vi này.

- Trong Quyết định số 01/QĐ-TGĐ ban hành ngày 19/12/2019 về xử lý kỷ luật lao động sa thải và chấm dứt hợp đồng lao động thì ông Ma Jung U1 ký tên và đóng dấu Công ty T2. Tuy nhiên, ông Ma Jung U1 chỉ là người được ủy quyền tiến hành tổ chức họp kỷ luật lao động, đối với quyết định về hình thức kỷ luật lao động sa thải và chấm dứt hợp đồng lao động thì ông Ma Jung U1 không đủ thẩm quyền ký ban hành. Quyết định kỷ luật lao động sa thải và chấm dứt hợp đồng phải do chính người đại diện pháp luật thực hiện được quy định tại Điều 69 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ban hành ngày 14/12/2020. Quyết định số 01/QĐ-TGĐ ban hành ngày 19/12/2019 về xử lý kỷ luật lao động sa thải và chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà hoàn toàn trái pháp luật.

Từ các dẫn chứng trên cho thấy, Công ty T2 quy chụp, cho rằng bà vi phạm nội quy lao động và tiến hành xử lý kỷ luật bà bằng hình thức sa thải và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà hoàn trái pháp luật. Điều này đã xâm phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp của bà. Bà buộc phải nghỉ việc từ ngày 20/12/2022 cho đến nay tại Công ty T2. Do đó, bà khởi kiện Công ty T2 với các yêu cầu sau:

- Công ty T2 phải hủy Quyết định số 01/QĐ-TGĐ ban hành ngày 19/12/2019 về xử lý kỷ luật lao động sa thải và chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Q;

- Phải trả đầy đủ tiền lương những ngày bà không làm việc tại Công ty T2; kể từ ngày 20/12/2022 đến khi thi hành bản án (Theo điều 41 Bộ luật Lao động 2019). Ước tính 09 tháng tiền lương = 12.133.000 đồng x 9 tháng = 109.197.000 đồng; Yêu cầu Công ty T2 đóng BHXH, BHYT, BHTN của bà cho cơ quan BHXH kể từ ngày 20/12/2022 đến khi thi hành bản án.

- Phải trả đủ tiền lương tháng 13 theo Memo công ty ban hành ngày 30/11/2022. Ước tính 11 tháng làm việc là 12.133.000 đồng;

- Phải đền bù 45 ngày lương do Công ty cho nghỉ không báo trước đối với hợp đồng không xác định thời hạn (Theo điều 41 Bộ luật Lao động 2019). Ước tính 1,5 tháng làm việc là 18.199.000 đồng;

- Phải trả thêm 04 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động (Theo điều 41 Bộ luật Lao động 2019). Ước tính 4 tháng tiền lương 48.532.000 đồng;

- Lãi suất được áp dụng là 10%/năm đối với phần nghĩa vụ phải trả/thanh toán mà Công ty buộc phải thực hiện; Ước tính 04 tháng là 103.130.000 đồng x 10%/năm/12 tháng x 09 tháng = 14.104.000 đồng;

- Công ty cổ phần T2 phải nhận người lao động quay trở lại làm việc.

Tổng số tiền bồi thường ước tính là 202.165.000 đồng.

Ngoài ra, Công ty T2 còn phải chịu lãi suất quá hạn cho đến khi thanh toán xong toàn bộ chi phí theo nội dung khởi kiện của bà được tòa án chấp thuận.

Tại bản tự khai biên bản hòa giải các tài liệu có trong hồ sơ vụ án, tại phiên tòa, đại diện của Công ty Cổ phần T2 trình bày như sau:

Theo quy định tại Điều 69.2.1 Nghị định 145/2020/ND-CP, người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động gồm: người có thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động hoặc người được quy định cụ thể trong nội quy lao động. Cụ thể, người có thẩm quyền xử lý kỷ luật của bên phía Công ty T2 có thể là: Người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật; hoặc Tổng giám đốc (theo Điều 45.1 Nội quy lao động). Theo Giấy ủy quyền số 025/2022/UQ-LG-HO ngày 01/06/2022, bà P1 được tổng giám đốc của Công ty T2 ủy quyền ký hợp đồng lao động (HĐLĐ), bao gồm vị trí của bà Q. Nội dung ký thư mời họp xử lý kỷ luật lao động cũng được quy định tại Giấy ủy quyền nêu trên, do đó, bà P1 là người có thẩm quyền ký vào Thư mời họp. Về thẩm quyền của người đại diện theo ủy quyền của Công ty T2 là ông Ma Jung U1 liên quan đến thủ tục triệu tập và chủ trì buổi họp xử lý kỷ luật bà Phượng Q, Công ty T2 theo đây làm rõ và khẳng định ông Ma Jung U1 có đủ thẩm quyền để thực hiện các thủ tục này. Cụ thể, Công ty T2 căn cứ theo đúng quy định tại khoản 1 Điều 69 Nghị định 145/2020/NĐ-CP 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 ban hành ngày 14/12/2020, cụ thể quy định như sau: *"i) Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động: người có thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động quy định tại khoản 3 Điều 18 của Bộ luật Lao động hoặc người được quy định cụ thể trong nội quy lao động."*. Theo đó, căn cứ theo Giấy ủy quyền ký ngày 01/12/2022 của đại diện theo pháp luật của Công ty T2 cho ông Ma Jung U1, ông Ma Jung U1 có đầy đủ thẩm quyền theo luật định để thực hiện các thủ tục triệu tập và chủ trì buổi họp xử lý kỷ luật bà Phượng Q. Tài liệu đối chiếu là Giấy ủy quyền số ký ngày 01/12/2022.

Theo biên bản xử lý kỷ luật bà Phượng Q ghi nhận hành vi vi phạm của bà Phượng Q, bao gồm: Tham ô, trộm cắp, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy trong phạm vi nơi làm việc. (căn cứ theo Điều 44.1 Nội quy lao động); Có hành vi được xem như tham ô như (căn cứ theo Điều 41.3.c Nội quy lao động): Yêu cầu hiện vật, quà tặng, hoa hồng hay chiêu đãi từ công ty đối tác, hoặc yêu cầu đối tác đáp ứng những đề nghị khác, những giao dịch không minh bạch nhằm có lợi cho cá nhân để làm điều kiện trao đổi cho việc giao dịch giữa Công ty và đối tác.

Trong buổi họp xử lý kỷ luật, Bộ phận tuân thủ của Công ty T2 đã trình bày và chứng minh vi phạm của bà Phượng Q như sau: Theo biên bản làm việc ngày 27/9/2022, bà Q thừa nhận bà Q có sử dụng số điện thoại 0902900029 và thừa nhận tài khoản zalo đăng ký cho số điện thoại trên do bà Q là chủ sở hữu; Theo nội dung Vi bằng được lập vào ngày 30/11/2022 ("Vi bằng"), ghi nhận nội dung tin nhắn của ông Phạm Xuân D trong ứng dụng ZALO phần nội dung tin nhắn từ ngày 01/07/2022. Trong phần nội dung tin nhắn của bà Q có đề cập đến yêu cầu hoa hồng từ ông D với đề xuất "thông thường là 5%" và phía ông D có đề nghị giảm xuống với nội dung tin nhắn được ghi nhận tại trang 17 của Vi bằng; Tài liệu đối chiếu là hình ảnh chụp trao đổi tin nhắn được chụp lại tại trang 17 của Vi bằng. Nội dung cuộc họp xử lý kỷ luật lao động được lập thành biên bản, thông qua trước khi kết thúc cuộc họp và có chữ ký của người tham dự cuộc họp. Do đó, Biên bản họp xử lý kỷ luật lao động tuân thủ đúng theo quy định pháp luật lao động hiện hành. Theo đó, quyết định xử lý kỷ luật Công ty T2 đã áp dụng hình thức kỷ luật sa thải tương ứng cho hành vi vi phạm nêu trên, căn cứ theo Điều 44 Nội quy lao động.

Ý kiến của Công ty T2 đối với việc giải quyết vụ tranh chấp: Công ty T2 có đầy đủ cơ sở pháp lý để khẳng định rằng Công ty T2 đã thực hiện việc xử lý kỷ luật bà Phượng Q là theo đúng quy định của pháp luật. Công ty T2 không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của Bà Phượng Q nêu trong Đơn khởi kiện và đề nghị Tòa án bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Phượng Q.

Người làm chứng ông Phạm Xuân D trình bày: Ông là người đại diện theo pháp luật của Công ty TNHH T3, mã số doanh nghiệp 0305277334 địa chỉ tại 1 P, Phường A, quận P, Thành phố Hồ Chí Minh, là đơn vị đã thi công nhiều hạng mục dự án thi công cải tạo, sửa chữa các công trình, siêu thị của Công ty T2 trong nhiều năm qua. Trong quá trình làm việc với Công ty T2, ông và bà Q thường xuyên trao đổi các vấn đề liên quan công việc qua điện thoại và ứng dụng zalo. Số điện thoại đăng ký zalo của ông là 0933827998 và của bà Q là 0902900029. Ngày 18/7/2022, bà Q thông báo với ông qua ứng dụng zalo về việc bộ phận kho đã thanh toán cho một gói thầu mà công ty ông đã thực hiện vào ngày 15/7/2022, và bà Q nhắn tin cho ông với nội dung yêu cầu ông thanh toán tiền hoa hồng đối với gói thầu mà công ty ông vừa được thanh toán. Mức hoa hồng 05% là tương đối cao nên ông đã đề nghị mức 03% và được bà Q đồng ý. Ông và bà Q trước đây không có bất kỳ mâu thuẫn cá nhân nào nên không có lý do để ông vu khống bà Q. Ông khẳng định, trong quá trình làm việc với bà Q, bà Q đã nhiều lần yêu cầu ông chi tiền hoa hồng là có thật. Đối với ý kiến của vụ

án, những gì cần cung cấp cho Công ty T2 ông đã cung cấp. Do đó, đối với yêu cầu khởi kiện của bà Hồ Ngọc Phượng Q, ông đề nghị Tòa án giải quyết theo quy định của pháp luật.

Bản án lao động sơ thẩm số 33/2023/LĐ-ST ngày 15 tháng 9 năm 2023 của Tòa án nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh đã xử:

Căn cứ vào Điều 32, điểm a khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 266, Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 34, Điều 117 Bộ luật lao động; Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 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; Luật Phí và Lệ phí; Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án; Luật Thi hành án dân sự năm 2008 được sửa đổi bổ sung năm 2014.

Xử:

1. Về nội dung: Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

2. Án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn bà Hồ Ngọc Phượng Q không phải chịu án phí.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo và quy định về thi hành án cho các bên đương sự.

Ngày 29/9/2023 nguyên đơn nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm với 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:

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn (người kháng cáo), luật sư Âu Quang P trình bày:

Công ty T2 cho rằng chỉ xử lý một hành vi vi phạm kỷ luật lao động của bà Q đó là hành vi có liên quan đến giá trị 05% của một giao dịch không xác định thông qua tin nhắn Zalo và hoàn toàn không căn cứ vào việc bà Q có nhận tiền lì xì để xử lý kỷ luật lao động, Công ty T2 chỉ nêu lên tại buổi xử lý kỷ luật lao động về hành vi này. Căn cứ nội dung Biên bản xử lý kỷ luật lao động thể hiện Công ty T2 đã xử lý kỷ luật lao động đối với hành vi nhận tiền lì xì của bà Q. Hành vi này đã quá hạn xử lý kỷ luật lao động 6 tháng và đã hết hiệu lực. Công ty xử lý đối với một hành vi không được quy định trong Nội quy lao động. Công ty xem xét hành vi nhận tiền lì xì để tiến hành để tiến hành xử lý kỷ luật lao động là trái quy định về thời hiệu và sai đối tượng xử lý trên cơ sở các quy định tại Điều 37, khoản 4 Điều 44 Nội quy lao động của Công ty và khoản 1 Điều 123 Bộ luật lao động 2019.

Việc Công ty Q1 bà Q có yêu cầu hoa hồng từ phía đối tác là không có căn cứ. Các nội dung tin nhắn qua Zalo không rõ ràng, vi bằng không thể hiện đầy đủ tin nhắn giữa hai bên. Nội dung "trả nợ em đi" không có nghĩa là yêu cầu hoa hồng từ bảng thanh toán cho nhà thầu. Ông D đã mồi chài, gợi ý khi nhắn tin với

bà Q. Nội dung tin nhắn không xác định hành vi vi phạm, đây là nhận định chủ quan của Công ty T2. Công ty quy chụp bà Q vi phạm quy định tại điểm c khoản 3 Điều 41 Nội quy lao động. Quy định này của Nội quy lao động trái với quy định của Bộ luật lao động, Công ty T2 chưa đăng ký nội quy lao động và chưa được cơ quan nhà nước có thẩm quyền xác nhận. Bộ luật lao động không có quy định tham ô là như thế nào. Việc "tham ô" được Công ty diễn giải, tự suy diễn nằm ngoài quy định tại khoản 1 Điều 125 Bộ luật lao động. Công ty V1 nghiêm trọng thủ tục xử lý kỷ luật lao động, không lập biên bản đối với hành vi vi phạm, không chứng minh được lỗi của người lao động khi xử lý kỷ luật lao động. Theo Nội quy lao động thì thẩm quyền ban hành quyết định sa thải theo quy định phải là Tổng giám đốc. Trong trường hợp này, thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động trái với quy định tại Nội quy lao động và Bộ luật lao động. Việc chấm dứt hợp đồng lao đồng là trái với quy định pháp luật. Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, sửa án sơ thẩm, chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, buộc bị đơn bồi thường cho nguyên đơn với tổng số tiền là 202.165.000 đồng.

Người kháng cáo, nguyên đơn bà Hồ Ngọc Phượng U2 đại diện trình bày: Nguyên đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm số 33/2023/LĐ-ST ngày 15/9/2023 với lý do là nguyên đơn nhận thấy bản án được xét xử không đúng quy định pháp luật bởi nội dung và thủ tục xử lý kỷ luật lao động và sa thải hoàn toàn trái quy định của pháp luật. Nguyên đơn không có yêu cầu hoa hồng với ông D. Tin nhắn thể hiện Bảng thanh toán do nguyên đơn gửi cho bị đơn vào ngày 15 hàng tháng được thực hiện theo thông lệ từ trước đến nay từ người phụ trách giám sát là bà gửi đến các nhà thầu. Một số nội dung tin nhắn mang tính chất quan hệ cá nhân giữa bà với ông D mà bà đã trình bày, bà không có nghĩa vụ chứng minh. Nguyên đơn yêu cầu Tòa cấp phúc thẩm sửa án sơ thẩm, chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn,

Bị đơn Công ty Đ1 trình bày: Tại phiên tòa hôm nay, đại diện bị đơn xác định việc xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải đối với bà Phượng Q được thực hiện theo trình tự, thủ tục đúng quy định của pháp luật. Bị đơn không đồng ý với nội dung kháng cáo của nguyên đơn và trình bày của luật sư nguyên đơn. Việc nguyên đơn cho rằng bị đơn xử lý kỷ luật lao động hai hành vi đối với nguyên đơn là không đúng. Bị đơn xác định chỉ xử lý đối với một hành vi. Bị đơn căn cứ vào các chứng cứ gồm nội dung tố cáo của ông D vi bằng được xác lập đối với tin nhắn trao đổi giữa ông D với bà Q, bà Q không chứng minh được giữa bà Q và ông D có giao dịch nào khác. Vi bằng thể hiện nội dung tin nhắn giữa bà Q và ông D thể hiện có đủ chứng cứ xác định hành vi vi phạm bà Q gợi ý nhận tiền hoa hồng đối với nhà thầu. Tin nhắn từ phía bà Q cung cấp không thể hiện đầy đủ nội dung hai bên nhắn tin với nhau, bà Q đã xóa bớt nội dung tin nhắn. Về thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động có hai quy định tại Nội quy lao động và tại Bộ luật lao động, Công ty có quyền lựa chọn một trong hai quy định này. Trong trường hợp này, Công ty lựa chọn áp dụng quy định tại điểm i khoản 2 Điều 69 Nghị định 145/NĐ-CP là người có thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động là người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động, căn cứ nội dung Giấy ủy

quyền ký ngày 01/12/2022, việc xử lý kỷ luật lao động của Công ty là đúng thẩm quyền. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến:

Về hình thức: Đơn kháng cáo của bị đơn nằm trong hạn luật định nên được chấp nhận hợp lệ. Việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán; Hội đồng xét xử; việc chấp hành pháp luật của những người tham gia tố tụng trong giai đoạn xét xử phúc thẩm kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm nghị án đúng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về nội dung, sau khi phân tích những tình tiết có liên quan đến vụ án, trên cơ sở Bộ luật lao động 2019, Nghị định 145/NĐ-CP xét thấy: cấp sơ thẩm xét xử không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là đúng quy định. Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về tố tụng:

[1.1] Kháng cáo của nguyên đơn nằm trong hạn luật định phù hợp khoản 1 Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 nên được chấp nhận.

[1.2] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết vụ án: Cấp sơ thẩm căn cứ quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật tố tụng dân sự xác định quan hệ pháp luật "tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải" và xác định vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân Quận 7, thành phố Hồ Chí Minh theo thẩm quyền của Tòa án theo lãnh thổ căn cứ nơi bị đơn có trụ sở là đúng quy định.

[2] Xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, nhận thấy:

[2.1] Về quan hệ lao động, các bên đương sự xác nhận:

Bà Hồ Ngọc Phượng Q và Công ty Cổ phần T2 có quan hệ lao động từ năm 2019. Đến ngày 01/03/2022 hai bên ký hợp đồng lao động 06577-ID/2022/HDLD/LTV, loại hợp đồng không xác định thời hạn, với chức danh là Giám sát thu mua, mức lương là 11.500.000 đồng. Đến ngày 21/05/2022 hai bên ký phụ lục Hợp đồng lao động nâng mức lương từ 11.500.000 đồng lên thành 12.133.000 đồng.

Ngày 27/09/2022, Công ty T2 có buổi làm việc trực tiếp với bà nhằm xác minh sự việc bà Phượng Q nhận tiền lì xì tết từ đối tác.

Ngày 05/12/2022, Công ty T2 gửi thư mời bà tham gia họp xử lý kỷ luật lao động vào ngày 13/12/2022.

Ngày 13/12/2022, Công ty L2 chức cuộc họp xử lý kỷ luật lao động.

Ngày 19/12/2022, thì Công ty T2 ra Quyết định số 01/QĐ-TGĐ xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải và chấm dứt hợp đồng lao động do có các

hành vi vi phạm kỷ luật lao động: Tham ô dưới hình thức yêu cầu hoa hồng từ công ty đối tác, theo quy định tại khoản 1 Điều 41 của Nội quy Lao động và điểm c khoản 3 Điều 41 của Nội quy lao động.

[2.2] Nguyên đơn cho rằng Công ty không chứng minh được lỗi của người lao động khi xử lý kỷ luật lao động. Trình tự, thủ tục và thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động không đúng quy định của pháp luật, Công ty T2 là hoàn toàn không đúng khi tiến hành thu thập chứng cứ, chứng minh lỗi vi phạm của người lao động dẫn đến ra quyết định kỷ luật lao động sa thải và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

[2.3] Cấp sơ thẩm xác định, quá trình thực hiện hợp đồng lao động: Ngày 01/8/2019, bà Hồ Ngọc Phượng Q có ký Bản cam kết thực hiện đạo đức nghề nghiệp và kinh doanh; Ngày 20/12/2019, bà Hồ Ngọc Phượng Q có ký Bản cam kết thực hiện "10 cam kết của nhân viên Lotte Mart Việt Nam"; Ngày 18/5/2021, bà Q đã đọc, hiểu và cam kết tuân thủ "Năm nguyên tắc đạo đức kinh doanh toàn cầu của Lotte M". Tại phiên tòa phúc thẩm, bà Q xác nhận đã biết rõ các quy định của Nội quy lao động. Cấp sơ thẩm xác định nghĩa vụ người lao động là phải "Chấp hành lệnh điều hành sản xuất – kinh doanh, nội quy lao động, các quy định về an toàn lao động..." là đúng quy định tại mục 3.2.2 khoản 3.2 điều 3 của Hợp đồng lao động.

[2.4] Về Nội quy lao động: Ngày 05/3/2022, Công ty T2 ban hành Nội quy lao động. Nội quy lao động đã được gửi đến từng tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và thông báo đến toàn bộ người lao động, đồng thời niêm yết nội dung chính ở những nơi cần thiết tại nơi làm việc. Nội quy lao động này đã Công ty T2 đăng ký tại Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố H ngày 14/02/2022 và đã được Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố H xác nhận tại Thông báo số 5903/TB-SLĐTBXH ngày 18/02/2022. Căn cứ quy định tại Điều 121 Bộ luật lao động 2019, Nội quy lao động này có hiệu lực sau 15 ngày kể từ ngày cơ quan nhà nước có thẩm quyền quy định tại Điều 119 của Bộ luật này nhận được đầy đủ hồ sơ đăng ký nội quy lao động.

[2.5] Về hành vi vi phạm bị xử lý kỷ luật: hành vi này được quy định tại điểm c khoản 3 Điều 41 của Nội quy lao động có nội dung như sau: "3. Có hành vi được xem là tham ô như: ...c. Yêu cầu hiện vật, quà tặng, hoa hồng hay chiêu đãi từ các công ty đối tác, hoặc yêu cầu đối tác đáp ứng những đề nghị khác, những giao dịch không minh bạch nhằm có lợi cho cá nhân để là điều kiện trao đổi cho việc giao dịch giữa Công ty và đối tác" không trái với quy định tại Điều 118, Điều 125 Bộ luật lao động.

[2.6] Về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động: Cấp sơ thẩm căn cứ điểm a khoản 2 Điều 70 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 xác định Công ty T2 đảm bảo về thời gian thông báo về nội dung, thời gian, địa điểm tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật lao động là đúng quy định.

[2.7] Về thẩm quyền xử lý kỷ luật: Cấp sơ thẩm căn cứ các tài liệu gồm Giấy ủy quyền số 025/2022/UQ-LG-HQ ngày 01/6/2022 xác định bà Nguyễn Ngọc V P1 được Tổng giám đốc Công ty T2 ủy quyền, được quyền ký thư mời

họp xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động; Giấy ủy quyền ngày 01/12/2022 về việc giao kết hợp đồng lao động, bên nhận ủy quyền là ông Ma Jung U1, được Tổng giám đốc công ty ủy quyền thay mặt cho các đại diện theo pháp luật tiến hành triệu tập và chủ trì các phiên họp xử lý kỷ luật lao động với người lao động, nhân viên các cấp bậc; Ký các biên bản họp, quyết định xử lý kỷ luật lao động và/hoặc các văn bản cần thiết liên quan đến công việc được ủy quyền... Cấp sơ thẩm căn cứ điểm i khoản 2 Điều 69 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định cụ thể xác định Công ty T2 đảm bảo về người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động là đúng quy định pháp luật.

[2.8] Cấp sơ thẩm nhận định: Thư mời họp xử lý vi phạm kỷ luật lao động ngày 05/12/2022 của Công ty T2 ghi rõ nội dung cuộc họp: Xét xử lý kỷ luật lao động đối với "Hành vi yêu cầu hoa hồng từ công ty đối tác" của ông/bà: Hồ Ngọc P2 Quyên/Chức vụ: Giám sát – BP thu mua; Thành phần tham gia phiên họp đã được Công ty cổ phần T2 thông báo và có mặt theo thông báo của Công ty cổ phần T2. Đại diện Công đoàn cơ sở ông Nguyễn Ngô Anh T1 cũng đã được các ủy viên ban chấp hành công đoàn cơ sở Công ty T2 ủy quyền ngày 01/12/2022; Nội dung cuộc họp xử lý kỷ luật lao động được lập thành biên bản. Bà Q không ký vào biên bản họp xử lý kỷ luật lao động ngày 13/12/2022 nhưng bà Q đã được đọc và ghi ý kiến của mình trong biên bản. Cấp sơ thẩm xác định Công ty T2 thực hiện đúng quy định về thẩm quyền, trình tự, thủ tục, quyết định xử lý kỷ luật lao động là có căn cứ.

[2.9] Về hành vi vi phạm kỷ luật lao động được Công ty T2 áp dụng hình thức kỷ luật sa thải tại Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 01/QĐ-TGĐ ngày 19/12/2022 là do bà Hồ Ngọc Phượng Q do có hành vi vi phạm kỷ luật lao động tham ô dưới hình thức yêu cầu hoa hồng từ đối tác. Cấp sơ thẩm xác định hành vi vi phạm này đã được quy định tại điểm c khoản 3 Điều 41 Nội quy lao động về "Các hành vi vi phạm kỷ luật bị xử lý bằng hình thức kỷ luật sa thải" khi người lao động vi phạm các quy tắc lao động gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại nghiêm trọng đến tài sản và lợi ích của Công ty và xác định thiệt hại ở đây được xác định là uy tín, là danh dự của Công ty T2. Các nhận định của Cấp sơ thẩm tại Bản án lao động sơ thẩm về xác định hành vi vi phạm là có căn cứ và đúng quy định pháp luật. Các quan điểm trình bày của nguyên đơn do không cung cấp được tài liệu chứng cứ chứng minh và không thuyết phục nên không được cấp sơ thẩm chấp nhận là phù hợp.

[2.10] Hội đồng xét xử phúc thẩm thấy rằng kháng cáo của nguyên đơn là không có căn cứ.

[3] Hội đồng xét xử thống nhất với đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tại phiên tòa, không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

[4] Về án phí lao động sơ thẩm: Cấp sơ thẩm xác định nguyên đơn không phải chịu án phí lao động sơ thẩm là đúng quy định tại khoản 1 Điều 147 Bộ luật tố tụng dân sự, điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 1 Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016.

[5] Về án phí lao động phúc thẩm: Người kháng cáo không phải chịu án phí lao động phúc thẩm theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 1 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016.

Vì các lẽ trên:

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 1 Điều 308 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

- Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, bà Hồ Ngọc Phượng Q, giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm số 33/2023/LĐ-ST ngày 15 tháng 9 năm 2023 của Tòa án nhân dân Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh.

Căn cứ vào Điều 32, điểm a khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 266, Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 34, Điều 117 Bộ luật lao động; Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 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; Luật Phí và Lệ phí; Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án; Luật Thi hành án dân sự năm 2008 được sửa đổi bổ sung năm 2014.

Xử:

1. Về nội dung: Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

2. Án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn bà Hồ Ngọc Phượng Q không phải chịu án phí.

3. Án phí lao động phúc thẩm: bà Hồ Ngọc Phượng Q không phải chịu án phí lao động phúc thẩm do được miễn nộp tiền án phí lao động.

Thi hành tại Chi cục Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

Trường hợp bản án được thi hành theo quy 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 quy định tại các Điều 6, 7, 7a, 7b và 9 Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

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

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 7;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận 7;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Nguyễn Ngọc Tài