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: 25/2023/LĐ-PT Ngày: 05 - 01 - 2023 V/v Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động	

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 **Phan Thị Út**

Các Thẩm phán: Bà **Lê Thị Quỳnh Anh**

Bà **Doãn Thị Kim Thúy**

 Thư ký phiên tòa: Bà **Lâm Hỷ Ngọc** - 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 05 tháng 01 năm 2023 tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, số A N, phường B, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh đã xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 60/LĐPT ngày 17 tháng 11 năm 2022 về việc "Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động ".

Do bản án lao động sơ thẩm số 69/2022/LĐ-ST ngày 09 tháng 09 năm 2022 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 6077./2022/QĐPT-LĐ ngày 01/12/2022 và Quyết định hoãn phiên tòa số 20018/2022/QĐ-PT ngày 22/12/2022 , giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Bà **Tô Thị Tú T**, sinh năm 1975; Cư trú tại: Số A đường T, Phường A, quận P, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn: Bà **Lạc Thị Tú D**, sinh năm 1983; bà **Bùi Lê Hoàng Y**, sinh năm 1990, ông **Phan Xuân P**, sinh năm 1998, cùng trú tại: P - Tầng F - Tòa nhà C - Số G - 74 đường N, Phường V, Quận C, Thành phố Hồ Chí Minh (Theo Giấy ủy quyền số công chứng 1905 ngày 21/01/2021 tại Văn phòng C1 và Giấy ủy quyền ngày 02 tháng 02 năm 2021 của Công ty Luật trách nhiệm hữu hạn L và các cộng sự). (Bà Y vắng mặt, bà D, ông P có mặt).

Bị đơn: **Trường Đại học H2**

Địa chỉ: Số H đường N, phường B, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Bà **Võ Thị Ngọc T1**, sinh năm 1984; Liên hệ tại: Số H đường N, phường B, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Ông **Nguyễn Hải N**, sinh năm 1980, bà **Nguyễn Thị Thùy T2**, sinh năm 1991, ông **Hồ Ngọc H**, sinh năm 1992, cùng trú tại: Số H đường N, phường B, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh (Theo Giấy ủy quyền số 2918/GUQ-NS ngày 14/12/2022 của Trường Đại học H2) (ông N, bà T2, ông H có mặt).

- *Người kháng cáo*: Nguyên đơn bà Tô Thị Tú T.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Nguyên đơn - Bà Tô Thị Tú T có bà Lạc Thị Tú D là người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Bà T là giảng viên khoa Kinh tế Thương mại của trường Đại học H2 (gọi tắt là Đại học H2) từ ngày 15/9/2010 theo hợp đồng lao động số: 773-2020/HĐLĐ-NS (Gọi tắt là Hợp đồng). Theo các điều khoản của Hợp đồng thì: Hợp đồng lao động mà Đại học Hoa S ký với bà T là loại hợp đồng không xác định thời hạn; Chức danh chuyên môn là Giảng viên bộ môn Tài chính Kế toán; Mức lương trong thời gian làm việc là 17.726.270 đồng/tháng.

Ngày 17/7/2019, trong lúc đang thực hiện đề tài nghiên cứu sinh, phòng Nhân sự của Đại học Hoa Sen đề nghị bà T hoàn tất đơn và hồ sơ xin gia hạn nghiên cứu sinh, trong đó không có yêu cầu giáo viên cam kết làm việc 03 năm để hưởng thời gian giảm trừ 20% giờ làm việc cho năm học 2018-2019 (từ tháng 9/2018 tới tháng 6/2019).

Sau đó, bà T đã trực tiếp nộp hồ sơ cho phòng Nhân sự theo đề nghị, tuy nhiên phòng Nhân sự lại yêu cầu bà T điều chỉnh lại hồ sơ và bổ sung yêu cầu giáo viên cam kết làm việc 03 năm để hưởng thời gian giảm trừ 20% giờ làm việc.

Tuy nhiên, điều lệ bắt buộc cam kết làm việc 03 năm khi hưởng thời gian giảm trừ 20% giờ làm việc không có trong quy chế giáo viên và quy chế đào tạo, và không được phổ biến trước toàn trường trước đó.

Ngày 23/7/2019, bà T đã điều chỉnh hồ sơ, trong hồ sơ bà T không đồng ý với cam kết làm việc 03 năm cho trường và đồng thời yêu cầu cơ sở bằng văn bản cho nội dung cam kết mà trường đưa ra.

Ngày 24/7/2019, phòng Nhân sự xác nhận đã nhận hồ sơ của bà T bằng email và không cho bà T một câu trả lời thỏa đáng về cam kết 03 năm làm việc như trên.

Ngày 16/8/2019, tức là sau 03 tuần, phòng Nhân sự có thư mời yêu cầu bà T họp để giải quyết thắc mắc. Cuộc họp này sẽ có sự tham gia của Ban Giám hiệu nhà trường. Tuy nhiên, nội dung thư mời họp lại có rất nhiều điểm bất cập như sau: Nội dung thư mời họp không đề cập đến việc giải quyết hồ sơ xin gia hạn nghiên cứu sinh của bà T và trường cũng không đưa ra được cơ sở, quy chế, quy định,..nào về việc giáo viên phải cam kết 03 năm làm việc để nhận giảm trừ 20% thời giờ làm việc. Trong thư mời họp, nhà trường cũng không gửi kèm theo văn bản hay tài liệu nào trả lời cho phép có hay không việc gia hạn đơn làm nghiên cứu sinh của bà T. Bà T đã phản hồi thư mời này với nội dung chấp hành quyết định giải quyết hồ sơ xin gia hạn nghiên cứu sinh của bà T nhưng phải trả lời bà T bằng văn bản.

Ngày 19/9/2019, tức là sau hơn 01 tháng phòng Nhân sự mời bà T gặp Phó Hiệu trưởng nhà trường để trao đổi công việc (lần 2) về đơn xin gia hạn làm nghiên cứu sinh, bà T đã phản hồi không thể tham dự cuộc họp vì lý do cá nhân. Ngay trong cùng ngày, bà T nhận được email của Phó Hiệu trưởng đề cập nội dung mời họp rằng: "không đồng ý bà T sử dụng ngôn ngữ không phù hợp với sinh viên và đồng nghiệp và không chấp lý do bà T không tham dự cuộc họp ngày 19/9/2019". Bà T có phản hồi email đề cập việc nhà trường chưa giải quyết thắc mắc về việc giải quyết hồ sơ xin gia hạn nghiên cứu sinh và những sai phạm trong vấn đề mời họp bà T nhưng kể từ đó đến nay bà T vẫn chưa nhận được bất kỳ phản hồi hay thông báo, văn bản chính thức nào cho trường hợp của mình mà sau đó bà T lại nhận biên bản mời họp về việc xử lý kỷ luật lao động vào ngày 12/12/2019 mặc dù trước đó bà T đã xin nghỉ phép để chăm mẹ bệnh và đơn của bà T đã được phòng Giáo vụ phê duyệt trên hệ thống. Tuy nhiên, phòng Nhân sự đã không đồng ý cho bà T nghỉ phép mà vẫn bắt buộc bà T tham dự phiên họp xử lý kỷ luật.

Ngày 12/12/2019, bà T đã tham dự phiên họp xử lý kỷ luật đúng giờ tuy nhiên do thiếu sót từ phòng Nhân sự nên phòng Nhân sự đã yêu cầu hủy cuộc họp và không giải thích lý do chính đáng. Họ viện dẫn lý do bà T mệt và cần được nghỉ ngơi và đồng thời họ cũng không gửi cho Hội đồng xử lý kỷ luật trước các văn bản tài liệu, và không xuất trình các chứng cứ pháp luật xác định hành vi vi phạm của bà T.

Ngày 19/12/2019, cuộc họp được tổ chức lại lần 2, tại buổi xử lý kỷ luật này, hàng loạt suy diễn cá nhân không có dẫn chiếu, cáo buộc đơn phương từ phía nhà trường. Bà T không đồng ý với các cáo buộc, không đồng ý với biên bản xử lý kỷ luật nhưng nhà trường vẫn ban hành quyết định kỷ luật đối với bà

T theo Quyết định số: 1255/QĐ-NS ngày 19/12/2019 về việc xử lý kỷ luật lao động với hình thức kéo dài thời hạn nâng lương 06 tháng (Gọi tắt là Quyết định 1255).

Quyết định 1255 được công bố toàn trường.

Không đồng ý với Quyết định 1255, bà T đã đề nghị hòa giải tại hòa giải viên lao động theo quy định pháp luật. Theo Biên bản hòa giải ngày 30/7/2020 tại Phòng L1 thì kết quả hòa giải không thành.

Cơ sở pháp lý chứng minh Đại học H2 đã vi phạm trong việc ban hành quyết định xử lý kỷ luật và quyết định này xâm phạm nghiêm trọng đến quyền và lợi ích hợp pháp của bà T:

- Sai phạm nghiêm trọng về mặt lý do bị kỷ luật:

Theo Điều 1 của Quyết định 1255 thì lý do Đại học Hoa Sen kỷ luật bà T là: "Có các hành vi vi phạm về trật tự tại nơi làm việc, ứng xử trong công việc gây tiền lệ xấu; Có thái độ và dùng từ ngữ trong giao tiếp (qua email) không phù hợp, xúc phạm đồng nghiệp và lãnh đạo nhà trường được quy định tại điểm a khoản 2 Điều 24 và điểm a khoản 4 Điều 25 Nội quy lao động".

Thứ nhất, Đại học Hoa S cho rằng bà T có hành vi vi phạm về trật tự tại nơi làm việc, ứng xử trong công việc gây tiền lệ xấu trong nhà trường theo điểm a khoản 2 Điều 24 của Nội quy lao động thì tương ứng với mức kỷ luật cảnh cáo bằng văn bản. Thực tế, bà T hoàn toàn không có bất cứ hành vi vi phạm về trật tự tại nơi làm việc, ứng xử trong công việc gây tiền lệ xấu. Theo Biên bản cuộc họp xử lý kỷ luật lao động ngày 19/12/2019, không có bất cứ chi tiết nào của Đại học Hoa Sen chứng minh bà T vi phạm về trật tự tại nơi làm việc, ứng xử trong công việc gây tiền lệ xấu trong nhà trường. Nhưng Quyết định 1255 lại áp dụng điều khoản này để xử lý kỷ luật đối với bà T.

Thứ hai, Đại học Hoa S cho rằng bà T có thái độ và dùng từ ngữ trong giao tiếp (qua email) không phù hợp, xúc phạm đồng nghiệp và lãnh đạo nhà trường được quy định tại điểm a khoản 4 Điều 25 Nội quy lao động là không có căn cứ. Hiện nay, pháp luật không có quy định cụ thể về xúc phạm danh dự, nhân phẩm là như thế nào. Việc Đại học Hoa S cho rằng các từ ngữ được trích trong email bà T gửi là từ ngữ không phù hợp, xúc phạm đồng nghiệp là toàn toàn không phù hợp với quy định pháp luật.

Thứ ba, cũng theo Biên bản cuộc họp xử lý kỷ luật ngày 19/12/2019, Đại học Hoa Sen cho rằng email ngày 16/8/2019 và 19/8/2019 của bà T gây sự hiểu lầm trong quản trị giữa nhà trường và Tập đoàn, chia rẽ đoàn kết, mất niềm tin và gây rối trong thực hiện chính sách của nhà trường trước Tập đoàn, ảnh hưởng uy tín cá nhân của những người làm công tác quản lý tại Đại học H2. Đây chỉ là

nhận định chủ quan của Đại học H2 mà không có bất cứ sự hiểu lầm thực tế nào phát sinh.

- Sai phạm nghiêm trọng về trình tự thủ tục:

Ngày 10/12/2019 bà T đã nộp đơn xin nghỉ phép từ ngày 11/12/2019 đến ngày 13/12/2019 do mẹ bà T nằm viện. Tuy nhiên, trường Đại học H2 vẫn gửi thông báo mời họp ngày 06/12/2019 với nội dung mời bà T có mặt tại Phòng 905, số H đường N, phường B, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh vào lúc 14h00, thứ năm, ngày 12/12/2019 để tham dự buổi họp xử lý kỷ luật.

Việc mở phiên họp vào ngày nghỉ phép nêu trên là hoàn toàn trái quy định pháp luật. Đồng thời, Đại học Hoa Sen cũng không gửi cho Hội đồng xử lý kỷ luật trước các văn bản tài liệu và không xuất trình các chứng cứ pháp luật xác định hành vi vi phạm của bà T.

Mặc dù, bà T đang nghỉ phép nhưng vẫn đến tham dự cuộc họp ngày 12/12/2019. Tuy nhiên, tại buổi làm việc này Chủ tịch Hội đồng kỷ luật quyết định hoãn cuộc họp vì cho rằng bà T đang có vấn đề gia đình, để bà T có trạng thái tốt nhưng thực chất là không cung cấp được các chứng cứ, chứng minh bà T vi phạm dẫn đến phải mở cuộc họp xử lý kỷ luật lao động. Sau đó, đề nghị bà T ký vào biên bản cuộc họp này nhưng chưa có các thành phần tham dự ký tên.

Đối với Quyết định 1255 không gửi trực tiếp cho bà T bản chính mà gửi qua email đến toàn trường thông qua địa chỉ email: thongtinnhanvien@hoasen.edu.vn

- Quyết định 1255 được ban hành và công bố toàn trường làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến danh dự, nhân phẩm của bà T:

Việc ban hành Quyết định 1255 dựa trên các căn cứ như bà T đã phân tích nêu trên đã ảnh hưởng tới quyền lợi của bà T, mà cụ thể là việc kéo dài nâng lương 06 tháng.

Ngoài ra, là người làm công tác giảng dạy thì việc nhận quyết định xử lý kỷ luật do vi phạm nội quy lao động, có lời lẽ xúc phạm danh dự, nhân phẩm, gây rối trật tự… mà Đại học H2 đưa ra trước toàn trường làm ảnh hưởng nghiêm trọng tới uy tín của bà T đối với đồng nghiệp và các sinh viên.

Bà T giữ nguyên các yêu cầu như trong Đơn khởi kiện ngày 17 tháng 12 năm 2020, cụ thể là yêu cầu Tòa án:

+ Hủy Quyết định số: 1255/QĐ-NS ngày 19/12/2019 của Trường Đại học H2 về việc xử lý kỷ luật lao động đối với bà T;

+ Buộc Trường Đại học H2 công khai xin lỗi trước toàn trường về việc ban hành Quyết định số: 1255/QĐ-NS ngày 19/12/2019 của Trường Đại học H2 trái quy định pháp luật;

+ Nâng 01 ngạch lương cho bà T từ ngày 01/10/2019 là 4.7 cụ thể với số tiền là 2.500.000 đồng và thanh toán phần lương mà bà T được nâng từ tháng 10/2019 đến nay, tạm tính là 13 tháng, tương đương 32.500.000 đồng.

- Bị đơn - Trường Đại học H2, có ông Nguyễn Hải N là người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Bà Tô Thị Tú T là giảng viên bộ môn Kế toán Tài chính - Khoa Kinh tế và Quản trị của Trường Đại học H2 theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn ký ngày 11/10/2010.

Vào tháng 9/2014, bà T được Nhà nước cử đi học Tiến sĩ tại Đại học Kinh tế- Luật theo Đề án 911. Theo thủ tục, bà T đã ký bản cam kết với Đại học H2. Đến tháng 7/2019, đã quá thời hạn đi học Tiến sĩ theo quy định nhưng bà T chưa hoàn thành việc học theo cam kết với nhà trường, đồng thời chưa làm đề nghị giảm 20% số tiết trong năm học 2018- 2019. Vì vậy, phòng Nhân sự đã liên hệ, hướng dẫn bà T làm thủ tục gia hạn thêm thời gian đi học, đề nghị giảm tiết. Tuy nhiên, quá trình trao đổi đã xảy ra nhiều bất đồng, vướng mắc. Bản thân bà T đã dùng nhiều từ ngữ thiếu chuẩn mực, không tôn trọng, xúc phạm đồng nghiệp, miệt thị chính sách của nhà trường.

Ngày 16/8/2019, Trưởng phòng Nhân sự mời bà T làm việc để lắng nghe, làm rõ thắc mắc, buổi làm việc có sự tham gia của Ban Giám hiệu nhưng bà T không tham gia.

Ngày 19/8/2019, bà T tiếp tục gửi email có lời lẽ xúc phạm Trưởng phòng Nhân sự, email được gửi cho nhiều người: Phó Hiệu trưởng, Trưởng phòng Nhân sự, Giám đốc nhân sự Công ty N1, Chủ tịch Hội đồng quản trị Đại học H2.

Ngày 17/9/2019, Phòng nhân sự tiếp tục gửi email mời làm việc (lần 2), đích thân Phó Hiệu trưởng sẽ làm việc, giải quyết các vấn đề nhưng bà T lại từ chối làm việc.

Ngày 19/9/2019, bà T tiếp tục gửi email với từ ngữ xúc phạm danh dự đối với Trưởng phòng nhân sự, Phó Hiệu trưởng Đại học H2, email được gửi đi cho rất nhiều người.

Ngày 19/9/2019, Phó trưởng bộ môn đã gửi email cho Trưởng phòng Nhân sự, Phó Hiệu trưởng, bà T về việc đã trao đổi với bà T về cách nói chuyện, phát ngôn, khuyên bà T bình tĩnh nhưng không có kết quả, bà T vẫn không nhận thấy hành vi sai trái của mình.

Ngày 24/9/2019, bà T tiếp tục gửi email với lời lẽ xúc phạm Phó Hiệu trưởng, email cũng được gửi cho rất nhiều người.

Ngày 21/11/2019, Phòng nhân sự được báo cáo của Phó trưởng bộ môn Kế toán- Tài chính về việc ghi nhận những phát ngôn của bà T, sau khi nhắc nhở nhiều lần nhưng không có kết quả, yêu cầu nhà trường có hình thức xử lý phù hợp.

Ngày 27/11/2019, Đại học H2 đã thành lập Hội đồng xử lý kỷ luật (Quyết định số 1199/QĐ-NS) đối với bà T. Ngày 29/11/2019, cô Mai Hồng Q (Hiệu trưởng) ủy quyền cho ông Nguyễn Ngọc V ký thừa uỷ quyền đối với các văn bản liên quan đến việc xử lý kỷ luật bà T (Giấy ủy quyền số: 1201/GUQ-NS ngày 29/11/2019).

Ngày 06/12/2019, Đại học H2 gửi thư mời bà T, đại diện công đoàn và các GVNV có liên quan tham gia cuộc họp xử lý kỷ luật lần 01 vào ngày 12/12/2019 (Thư mời số: 1218/TM-NS). Ngày 12/12/2019, Đại học H2 tổ chức cuộc họp xử lý kỷ luật bà T theo thông báo nhưng nhận thấy bà T không đủ sức khỏe nên hội đồng quyết định dời lại cuộc họp.

Sau đó, Đại học Hoa S đã gửi thư mời cho bà T để mời bà T tham gia cuộc họp xử lý kỷ luật được tổ chức lại vào ngày 19/12/2019 (Thư mời số: 1240/TM-NS).

Ngày 19/12/2019, Đại học H2 đã tổ chức cuộc họp xử lý kỷ luật lao động đối với bà T với đầy đủ các thành phần, được lập biên bản xử lý kỷ luật lao động theo quy định. Theo đó, Hiệu trưởng Đại học H2 đã ban hành Quyết định xử lý kỷ luật số: 1255/QĐ-NS cùng ngày về việc xử lý kỷ luật lao động đối với bà T với hình thức: Kéo dài thời hạn nâng lương 06 tháng (kể từ ngày 19/12/2019), căn cứ: điểm a khoản 2 Điều 24, điểm a khoản 4 Điều 25 Nội quy lao động.

Đối với yêu cầu khởi kiện của bà T, Đại học Hoa Sen hoàn toàn không đồng ý, bởi việc xử lý kỷ luật đối với bà T được thực hiện theo đúng quy định pháp luật, nội quy lao động của Đại học H2. Do đó, việc bà T cho rằng Đại học Hoa Sen không có đủ chứng cứ, căn cứ cũng như lý do để xử lý kỷ luật bà T là không có cơ sở, cụ thể:

Thứ nhất, bà T cho rằng mình không có hành vi vi phạm trật tự tại nơi làm việc, ứng xử trong công việc gây tiền lệ xấu trong nhà trường theo điểm a khoản 2 Điều 24 Nội quy lao động. Đồng thời, nếu vi phạm thì cũng chỉ là hình thức khiển trách bằng văn bản. Điều này là không chính xác, bởi theo Chương III Nội quy lao động về trật tự làm việc thì GVNV phải có thái độ làm việc tích cực, tinh thần trách nhiệm, tôn trọng cấp trên và đồng nghiệp. Căn cứ báo cáo, các email bà T dùng từ ngữ không tôn trọng đồng nghiệp, cấp trên nên đã vi phạm trật tự tại nơi làm việc, gây tiền lệ xấu trong nhà trường. Hơn nữa, theo Bộ luật Lao động, người lao động có nhiều hành vi vi phạm thì sẽ áp dụng hình thức xử lý cao nhất nên căn cứ Đại học H2 đưa ra là phù hợp.

Đối với hành vi vi phạm của bà T được thể hiện rất rõ qua các email, báo cáo của lãnh đạo đơn vị, những người có liên quan.

Thứ hai, bà T cho rằng Đại học Hoa Sen vi phạm về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động, cụ thể: Không được gửi trực tiếp bản chính Quyết định xử lý kỷ luật mà thay vào đó Đại học Hoa Sen gửi thông qua email; tổ chức họp xử lý kỷ luật trong thời gian bà xin nghỉ phép. Lập luận này là chưa phù hợp, bởi theo quy định tại khoản 12 Điều 1 Nghị định 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 thì quyết định xử lý kỷ luật phải được gửi đến người lao động, Đại học H2 đã gửi đến bà T thông qua hình thức thư điện tử được pháp luật thừa nhận, hơn nữa, với tư cách là người lao động, bà T được HSU cấp email và sử dụng email này để liên hệ trong quá trình làm việc. Bản thân bà T cũng thừa nhận đã nhận được email quyết định này.

Việc bà T cho rằng Đại học H2 tổ chức cuộc họp xử lý kỷ luật trong thời gian bà xin nghỉ phép cũng chưa thực sự chính xác, bởi, bản thân bà T vẫn tham dự cuộc họp ngày 12/12/2019. Hơn nữa, cuộc họp để ra Quyết định xử lý kỷ luật số: 1255/QĐ-NS đối với bà T được diễn ra ngày 19/12/2019 (không phải ngày 12/12/2019).

Thứ ba, đối với các yêu cầu của bà T về việc buộc Đại học Hoa Sen nâng 01 ngạch lương từ ngày 01/10/2019 từ GV 4.6 lên GV 4.7 cụ thể với số tiền là 2.500.000 đồng và thanh toán phần lương chênh lệch mà bà T được nâng từ tháng 10/2019 đến nay, tạm tính là 13 tháng tương đương 32,5 triệu đồng là không có cơ sở, vì việc xử lý kỷ luật đối với bà T được thực hiện theo đúng quy định pháp luật, nội quy lao động Đại học H2. Hơn nữa, việc tăng lương của bà T nói riêng và của GVNV nhà trường nói chung đều thực hiện theo quy trình xét-duyệt, không phải tự động tăng lương, căn cứ kế hoạch tổng thu của T3, kế hoạch năm của Bộ phận và đánh giá (PMP) của cá nhân, Ban Giám hiệu sẽ quyết định mức điều động đến thời hạn tăng lương. Đề nghị Tòa án xem xét, bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Tô Thị Tú T.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 69/2022/LĐ-ST ngày 09 tháng 09 năm 2022 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Tô Thị Tú T về việc: Buộc Trường Đại học H2 hủy Quyết định số: 1255/QĐ-NS ngày 19/12/2019 về việc xử lý kỷ luật lao động đối với bà Tô Thị Tú T; công khai xin lỗi trước toàn trường về việc Trường Đại học H2 đã ban hành Quyết định số: 1255/QĐ-NS ngày 19/12/2019 là trái pháp luật; nâng 01 ngạch lương cho bà Tô Thị Tú T từ ngày 01/10/2019 là 4.7 với số tiền là 2.500.000 (Hai triệu năm trăm nghìn) đồng và thanh toán phần lương mà bà Tô Thị Tú T được nâng từ tháng 10/2019 tạm tính đến ngày xét xử là 23 tháng, tương đương 57.500.000 (Năm mươi bảy triệu năm trăm nghìn) đồng.

2. Về án phí: Bà Tô Thị Tú T được miễn án phí dân sự sơ thẩm về tranh chấp lao động, hoàn trả cho bà Tô Thị Tú T số tiền tạm ứng án phí đã nộp là 300.000đ (Ba trăm nghìn đồng) theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số: AA/2019/0030315 ngày 06 tháng 01 năm 2021 của Chi cục Thi hành án Dân sự Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh. Trường Đại học H2 không phải chịu án phí dân sự sơ thẩm về tranh chấp lao động.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí và quyền kháng cáo của các đương sự.

Ngày 19/9/2022 bà Tô Thị Tú T có đơn kháng cáo, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm sửa án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

**** Tại phiên tòa phúc thẩm:***

Nguyên đơn kháng cáo yêu cầu sửa bản án sơ thẩm:

- Buộc Trường Đại học H2 hủy Quyết định số: 1255/QĐ-NS ngày 19/12/2019 về việc xử lý kỷ luật lao động đối với bà Tô Thị Tú T; công khai xin lỗi trước toàn trường về việc Trường Đại học H2 đã ban hành Quyết định số: 1255/QĐ-NS ngày 19/12/2019 là trái pháp luật; nâng 01 ngạch lương cho bà Tô Thị Tú T từ ngày 01/10/2019 là 4.7 với số tiền là 2.500.000 (Hai triệu năm trăm nghìn) đồng và thanh toán phần lương mà bà Tô Thị Tú T được nâng từ tháng 10/2019 tạm tính đến ngày xét xử là 23 tháng, tương đương 57.500.000 (Năm mươi bảy triệu năm trăm nghìn) đồng.

Bị đơn: Trường Đại học H2 ủy quyền cho ông Nguyễn Hải N, bà Nguyễn Thị Thùy T2, ông Hồ Ngọc H: Đề nghị Hội đồng xét xử giữ nguyên bản án sơ thẩm.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh trình bày quan điểm:

Về tố tụng: Thẩm phán và Hội đồng xét xử thực hiện đúng quy định của pháp luật tố tụng. Các đương sự thực hiện quyền, nghĩa vụ theo đúng quy định pháp luật. Đơn kháng cáo của đương sự nằm trong hạn luật định nên hợp lệ.

Về nội dung: Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn bà Tô Thị Tú T; Giữ nguyên bản án sơ thẩm số 69/2022/LĐ-ST ngày 09 tháng 09 năm 2022 của Tòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1]. Về tố tụng:

Nguyên đơn bà Tô Thị Tú T khởi kiện yêu cầu Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Căn cứ khoản 5 Điều 33 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án.

Kháng cáo của nguyên đơn bà Tô Thị Tú T trong hạn luật định phù hợp khoản 1 Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự nên được chấp nhận.

[2]. Về nội dung:

Tại phiên tòa: Nguyên đơn bà Tô Thị Tú T giữ nguyên yêu cầu kháng cáo.

Xét, Quyết định số: 1255/QĐ-NS ngày 19/12/2019 của Trường Đại học H2 về việc xử lý kỷ luật lao động đối với bà T.

Nội dung quyết định:

" ... ***Điều 1.*** *Xử lý kỷ luật Lao động đối với bà Tô Thị Tú T – MSNV: 00478, hiện đang là giảng viên Bộ môn Kế toàn và Tài chính, thuộc Khoa Kinh tế và Quản trị*

Hình thức kỷ luật: Kéo dài thời hạn nâng lương 06 tháng (kể từ ngày 19/12/2019). Thử thách trong vòng 06 tháng, nếu tái phạm hành vi này sẽ bị áp dụng hình thức kỷ luật cao nhất.

Lý do: Có hành vi vi phạm về trật tự tại nơi làm việc, ứng xử trong công việc gây tiền lệ xấu; có thái độ và dùng từ ngữ trong giao tiếp (qua email) không phù hợp, xúc phạm đồng nghiệp và lãnh đạo nhà trường được quy định tại điểm a khoản 2 Điều 24 và điểm a khoản 4 Điều 25 Nội quy lao động."

Hội đồng xét xử xét thấy:

Tại phiên tòa, bà T cho trình bày lâu quá bà T không nhớ các nội dung của email ngày 23/7/2019; bà T thừa nhận bà có gửi các email ngày 24/7/2019; 19/8/2019; 19/9/2019; 24/9/2019 do bà bức xúc nên bà viết các email trên các email thể hiện như sau:

- Email ngày 23/7/2019 của bà T gửi tới bà Dương Thị Thu H1- Trưởng phòng Nhân sự (chuyển tiếp cho nhiều người gồm: Hiệu trưởng, Phó hiệu trưởng nhà trường, các chuyên viên nhân sự là bà V1, bà T4) với nội dung: *"...Tức phòng nhân sự hiện tại đã sử dụng Luật tín dụng XH đen trong việc mang tên hỗ trợ học tập cho GVNV..."*

- Email ngày 24/7/2019 của bà T gửi tới bà Võ Thị Minh T5- Chuyên viên phòng Nhân sự phụ trách đào tạo (chuyển tiếp cho nhiều người gồm: Hiệu trưởng, Trưởng phòng Nhân sự, Phó trưởng bộ môn, bà V1- Chuyên viên nhân sự) với nội dung: "Nếu đó là ý riêng của bạn thì bạn ***nín đi*** đem về nhà bạn đấy, ở đây là Đại học H2."

- Email ngày 19/8/2019 của bà T gửi đến Phó Hiệu trưởng, Trưởng Phòng Nhân sự và bà Nguyễn Thị Cẩm L - Giám đốc Nhân sự Công ty Cổ phần Đ1 gửi tới ông Thái Bá C- Chủ tịch Hội đồng Quản trị Trường Đại học H2, nội dung "*…các công việc từ căn bản đến chuyên môn cho việc tổ chức quản trị hành chính nhân sự bạn đều chưa nắm vững, tuy nhiên kỹ năng ma mãnh, nhát khỉ thì bạn rất good…*"

Email ngày 19/9/2019 của bà T gửi tới ông Vũ Tường T6- Phó Hiệu trưởng và bà Dương Thị Thu H1- Trưởng phòng Nhân sự khi được phòng Nhân sự mời lên trao đổi về việc gia hạn thời gian học Tiến sĩ với nội dung: "*Tôi là người Việt rất am hiểu tiếng Việt nên ko có* ***thắc mắc khỉ gì*** *về các quy chế quy định tiếng Việt mà để gặp 2 vị giải thích ….Bây giờ tôi lại nhận tiếp thư mời gặp Phó Hiệu trưởng để trao đổi công việc lần 2 với nội dung trao đổi liên quan đến việc gia hạn thời gian học Tiến sĩ, eo ơi viết tiếng Việt thế này mà còn mời lần 2…****2 vị có dấu hiệu bệnh "tự kỷ" đấy…cũng nặng lắm rồi…lên vậy nhỡ tăng áp thì sao…nên thôi. Tôi làm GV tại Đại Học H chứ ko phải làm cho G hay Be hay OSin nhà 2 vị mà rảnh rỗi cứ tùy book lịch gặp … tôi ko có nghĩa vụ để hầu chuyện 2 vị. Nếu rảnh rỗi 2 vị đi chữa bệnh đi… để lâu không tốt đâu".*

Email này được chuyển tiếp tới nhiều người gồm: Chủ tịch Hội đồng quản trị, Hiệu trưởng, Trưởng phòng Nhân sự, Phó trưởng bộ môn, chuyên viên nhân sự, Giám đốc nhân sự trường Đại học H2).

- Email ngày 24/9/2019 của bà T gửi tới ông Vũ Tường T6 khi được mời họp lần 2 với nội dung: *"****không họp thì với thẩm quyền 2 vị trời đất Đại học H2 thì tôi sẽ bị sao cơ? Hãi hùng với sở thích mời họp có hạn chế và lặp đi lặp lại của 2 vị quân chủ chuyên chế còn sống với thời kỳ Phong kiến nông nô, bất chấp nguyên tắc ứng xử dân chủ của HSU, tôi lại từ chối tiếp bằng ngôn từ rất chân đến 2 vị… Cố chấp tự suy diễn: Email tôi viết lý do TÙY và lý do tôi không phải Osin nhà anh rồi…****"*

Email này được chuyển tới Chủ tịch Hội đồng quản trị, Hiệu trưởng, Trưởng phòng nhân sự, phó trưởng bộ môn, chuyên viên nhân sự, giám đốc nhân sự Đại học H2).

Hội đồng xét xử xét thấy: Việc bà T giử các Email trên dùng những từ ngữ xúc phạm đến đồng nghiệp. Theo nội quy lao động của Trường Đại học H2 ban hành ngày 22/8/2018, tại điểm a khoản 4 Điều 25 quy định: GVNV xúc phạm danh dự của sinh viên và đồng nghiệp vi phạm các hành vi không được làm theo quy định của luật Giáo dục thì bị xử lý kỷ luật lao động với hình thức kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng; Đ a khoản 2 Điều 24 của Nội quy lao động quy định: GVNV có hành vi vi phạm về trật tự nơi làm việc, ứng xử trong công việc gây tiền lệ xấu trong nhà trường thì thi hành kỷ luật lao động với hình thức khiển trách bằng văn bản.

Căn cứ vào quy định tại Điều 123, Điều 124 và Điều 125 của Bộ luật Lao động năm 2012 và Điều 12 của Nghị định số: 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 sửa đổi, bổ sung một số điều của 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.

Tại khoản 3 Điều 123 của Bộ luật Lao động năm 2012 quy định " Khi một người lao động đồng thời có nhiều hành vi vi phạm kỹ luật lao động thì chỉ áp dụng hình thức kỷ luật cao nhất tương ứng với hành vi vi phạm nặng nhất"

Do đó; Trường Đại học H2 ban hành quyết định số 1255/QĐ-NS ngày 19/12/2019 xử lý kỷ luật lao động với hình thức kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng đối với bà T là phù hợp quy định của pháp luật.

Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của bà T về việc: Hủy quyết định số: 1255/QĐ-NS ngày 19/12/2019 của Trường Đại học H2 về việc xử lý kỷ luật lao động đối với bà T; buộc Trường Đại học H2 công khai xin lỗi trước toàn trường về việc ban hành Quyết định số: 1255/QĐ-NS ngày 19/12/2019 của Trường Đại học H2 trái quy định pháp luật; nâng 01 ngạch lương cho bà T từ ngày 01/10/2019 là 4.7 cụ thể với số tiền là 2.500.000 đồng và thanh toán phần lương mà bà T được nâng từ tháng 10/2019 đến ngày Tòa án xét xử, tạm tính là 23 tháng, tương đương 57.500.000 đồng là có cơ sở. Hội đồng xét xử giữ nguyên bản án sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn.

Xét thấy, đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh không có cơ sở chấp nhận.

Về án phí lao động phúc thẩm: Bà Tô Thị Tú T được miễn nộp tiền án phí.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ 5 Điều 33, khoản 1 Điều 148; khoản 1 Điều 273; khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

- Căn cứ vào Điều 15, Điều 16, Điều 17, Điều 123, Điều 124 và Điều 125 của Bộ luật Lao động năm 2012;

- Căn cứ 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. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Tô Thị Tú T về việc: Buộc Trường Đại học H2 hủy Quyết định số: 1255/QĐ-NS ngày 19 tháng 12 năm 2019 về việc xử lý kỷ luật lao động đối với bà Tô Thị Tú T; công khai xin lỗi

trước toàn trường về việc Trường Đại học H2 đã ban hành Quyết định số: 1255/QĐ-NS ngày 19 tháng 12 năm 2019 là trái pháp luật; nâng 01 ngạch lương cho bà Tô Thị Tú T từ ngày 01 tháng 10 năm 2019 là 4.7 với số tiền là 2.500.000 (Hai triệu năm trăm nghìn) đồng và thanh toán phần lương mà bà Tô Thị Tú T được nâng từ tháng 10/2019 tạm tính đến ngày xét xử là 23 tháng, tương đương 57.500.000 (Năm mươi bảy triệu năm trăm nghìn) đồng.

2. Về án phí: Bà Tô Thị Tú T được miễn án phí lao động sơ thẩm về tranh chấp lao động, hoàn trả cho bà Tô Thị Tú T số tiền tạm ứng án phí đã nộp là 300.000 (Ba trăm nghìn) đồng theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số: AA/2019/0030315 ngày 06 tháng 01 năm 2021 của Chi cục Thi hành án Dân sự Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh. Trường Đại học H2 không phải chịu án phí lao động sơ thẩm về tranh chấp lao động.

3. Án phí lao động phúc thẩm:

Nguyên đơn - Bà Tô Thị Tú T được miễn án phí lao động phúc thẩm.

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 TpHCM;
- Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại TpHCM
- Viện kiểm sát nhân dân TpHCM;
- Tòa án nhân dân Quận 1;
- Cục Thi hành án dân sự TpHCM;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận 1;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu (T12).

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

Phan Thị Út