

Bản án số: 478/2020/LĐ-PT
Ngày: 05/6/2020
V/v Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao
động theo hình thức sa thải.

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

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Ông Đỗ Giang

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Ngọc Tài

Bà Nguyễn Thị Thoa

- Thư ký phiên tòa: Bà Phan Tâm Thảo - 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 Huỳnh Thanh Hải - Kiểm sát viên.

Vào các ngày 01 và 05 tháng 6 năm 2020 tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 83/2019/TLPT-LĐ ngày 24 tháng 12 năm 2019 về việc: “Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 01/2019/LĐ-ST ngày 08 tháng 11 năm 2019 của Tòa án nhân dân huyện N bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 1932/2020/QĐPT-LĐ ngày 24 tháng 4 năm 2020 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 4198/2020/QĐPT-LĐ ngày 11 tháng 5 năm 2020 giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Bà **Lê Thị Thanh T**, sinh năm 1983; cư trú tại: ấp A, xã B1, huyện C, Thành phố Hồ Chí Minh. Tạm trú: Đường D, Phường E, Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh. (có mặt)

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông **Phan Thành T1**, sinh năm 1982; cư trú tại: Đường I, xã K, huyện N, Thành phố Hồ Chí Minh. (Theo Giấy ủy quyền ngày 24/10/2018). (có mặt)

- *Bị đơn:* **Công ty Cổ phần H**; Trụ sở: Khu công nghiệp P, xã P, huyện N, Thành phố Hồ Chí Minh. Người đại diện theo pháp luật của bị đơn: Bà **Nguyễn Thanh M** – Chủ tịch Hội đồng quản trị.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà **Trần Thị Hoàng O**, sinh năm 1979; cư trú tại: Đường L, Phường M, quận U (Theo Giấy ủy quyền ngày 01/11/2019). (có mặt)

- Người kháng cáo: bà **Lê Thị Thanh T**, là nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo Đơn khởi kiện ngày 24/10/2018, Đơn khởi kiện bổ sung ngày 09/11/2018 và Đơn thay đổi yêu cầu khởi kiện ngày 04/11/2019, biên bản hòa giải, lời khai trong quá trình giải quyết vụ án cũng như tại phiên tòa sơ thẩm, ông Phan Thành T1 đại diện cho nguyên đơn bà Lê Thị Thanh T trình bày:

Bà T bắt đầu làm việc tại Công ty Cổ phần H (gọi tắt là Công ty H) vào ngày 07/8/2017 theo Hợp đồng thử việc số 170807003/HLP-HĐTV được ký ngày 07/8/2017, nội dung hợp đồng như sau: Thời gian thử việc từ ngày 07/8/2017 đến 06/10/2017; Lương thử việc: 17.000.000 đồng/tháng (Mười bảy triệu đồng một tháng); Vị trí làm việc: Trưởng phòng Hành chính nhân sự.

Trong suốt quá trình làm việc theo hợp đồng thử việc bà T đã hoàn thành nhiệm vụ. Hết thời gian thử việc theo hợp đồng thử việc, Công ty H đã ký Hợp đồng lao động số 171007002/HLP-HĐLĐL1 với thời hạn 06 tháng (từ ngày 07/10/2017 đến ngày 06/4/2018), lương: 20.000.000 đồng/tháng.

Tuy nhiên, đến ngày 03/11/2017 bà T đến Công ty H làm việc như mọi ngày thì bà Nguyễn Thanh M là Chủ tịch Hội đồng quản trị của Công ty có bảo bà T bàn giao công cụ làm việc và ra khỏi Công ty, yêu cầu bảo vệ Công ty không cho bà T vào làm việc. Những ngày sau đó bà T đến Công ty H để làm việc nhưng Công ty không cho bà T vào làm việc, sa thải bà T mà không có văn bản chính thức, chỉ thông báo bằng lời nói.

Đầu tháng 01/2018, bà T có nhận được qua chuyển phát nhanh văn bản Thông báo về việc giải quyết công nợ và chế độ người lao động số 180109/TM-HLP ngày 09/01/2018. Điều này làm ảnh hưởng trực tiếp đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

Vì vậy, bà T khởi kiện và yêu cầu Tòa án nhân dân huyện N giải quyết những vấn đề sau:

1. Hủy Quyết định số 17120402/QĐ-CTHĐQT ngày 05/12/2017 của Công ty H về việc xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải bà Lê Thị Thanh T do trái pháp luật.

2. Bà Lê Thị Thanh T không đồng ý tiếp tục làm việc tại Công ty H và không yêu cầu Công ty H thực hiện nghĩa vụ phải nhận bà T trở lại làm việc tại Công ty (Khoản 1, Điều 42 Bộ luật Lao động).

3. Yêu cầu Công ty H đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế đầy đủ tại cơ quan bảo hiểm xã hội có thẩm quyền từ tháng 11/2017 để làm sổ bảo hiểm cho bà T. Đối với những tháng lương mà bà T nhận đủ sẽ tự nguyện trích nộp theo quy định để cùng Công ty lập sổ bảo hiểm.

4. Yêu cầu Công ty H trả các khoản thanh toán lương và các khoản trợ cấp lương cho những ngày không được làm việc như sau:

- Bồi thường 02 tháng tiền lương về việc chấm dứt hợp đồng trái pháp luật là: $20.000.000 \times 2 = 40.000.000$ đồng (Khoản 1, Điều 42 Bộ luật Lao động).

- Tiền lương trong những ngày không được làm việc tạm tính từ 03/11/2017 đến ngày 03/11/2019 là 24 tháng lương: $20.000.000 \times 24 = 480.000.000$ đồng (Bốn trăm tám mươi triệu đồng) (Khoản 1, Điều 42 Bộ luật Lao động).

- Yêu cầu Công ty H bồi thường số tiền 40.000.000 đồng là tiền 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động (Khoản 3, Điều 42 Bộ luật Lao động).

Tổng số tiền yêu cầu Công ty H phải trả cho bà Lê Thị Thanh T là 560.000.000 đồng ngay sau khi án có hiệu lực pháp luật.

Tại phiên tòa, bà T có mặt và xin rút lại yêu cầu buộc Công ty H trả lương tháng 10/2017 chưa nhận là 17.000.000 đồng).

Bị đơn Công ty Cổ phần H (gọi tắt là Công ty H) tại bản tự khai, biên bản hòa giải trong quá trình giải quyết vụ án cũng như tại phiên tòa sơ thẩm ủy quyền cho bà Trần Thị Hoàng O trình bày:

Vào ngày 07/8/2017 Công ty H và bà Lê Thị Thanh T có ký Hợp đồng thử việc số 170807003/HLP-HĐTV thời gian thử việc từ ngày 07/8/2017 đến ngày 06/10/2017, lương thử việc: 17.000.000 đồng/tháng (Mười bảy triệu đồng một tháng), Vị trí làm việc: Trưởng phòng Hành chính nhân sự, công việc phải làm: theo bảng mô tả công việc hoặc theo sự phân công của Ban lãnh đạo và cấp trên trực tiếp.

Trong quá trình làm việc, ngày 07/10/2017 Công ty H và bà Lê Thị Thanh T ký hợp đồng lao động số 171007002/HLP-HĐLĐL1 với thời hạn 06 tháng (từ ngày 07/10/2017 đến 06/4/2018), lương: 20.000.000 đồng/tháng (trong đó mức lương chính 5.100.000 đồng/tháng, các khoản chế độ và phúc lợi khác 14.900.000 đồng/tháng), Vị trí làm việc: Trưởng phòng Hành chính nhân sự, công việc phải làm: theo bảng mô tả công việc hoặc theo sự phân công của Ban lãnh đạo và cấp trên trực tiếp.

Bà T tự ý nghỉ việc từ ngày 06/11/2017 không đến công ty làm việc và ngày 10/11/2017 người sử dụng lao động đã lập biên bản về vi phạm kỷ luật lao động với hành vi tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong 01 tháng mà không có lý do chính đáng. Ngày 11/11/2017, ngày 17/11/2017 và ngày 20/11/2017 Công ty có thư mời bà T tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động. Ngày 24/11/2017 Ban chấp hành Công đoàn Công ty H có thư mời bà T về việc xử lý kỷ luật - vi phạm quy định nghỉ phép của công ty. Ngày 27/11/2017 Công ty H lập biên bản xử lý vi phạm kỷ luật lao động do hành vi tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong 01 tháng mà không có lý do chính đáng của bà T. Ngày 05/12/2017 Công ty H đã ban hành Quyết định số 17120402/QĐ-CTHĐQT về việc xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải bà T theo quy định tại Khoản 3 Điều 126 Bộ luật Lao động.

Công ty H không nợ lương bà T ở tháng 10/2017 và tháng 11/2017, vào ngày 15/01/2018 bà T đã nhận đủ lương của kỳ II tháng 10/2017 là 9.256.813 đồng và tháng 11/2017 là 14.485.954 đồng, với tổng số tiền lương hai tháng là: 23.742.767 đồng.

Về tiền bảo hiểm xã hội (BHXH): Khi Công ty H chuyển hồ sơ bảo hiểm của bà T qua cơ quan BHXH huyện N thì không được chấp nhận cho đóng do thiếu Hợp đồng lao động, vì vậy số tiền 535.500 đồng trích từ lương tháng 10/2017 của bà T để nộp BHXH đã được Công ty trả lại cho bà T vào lương tháng 11/2017. Do đó, sổ bảo hiểm của bà T không được mở tại cơ quan BHXH có thẩm quyền. Từ ngày quyết định sa thải có hiệu lực, Công ty H không còn trách nhiệm về BHXH đối với bà T.

Tại phiên tòa sơ thẩm, bà O đại diện theo ủy quyền của bị đơn không đồng ý với toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn tại Đơn khởi kiện ngày 30/10/2018, Đơn khởi kiện bổ sung ngày 09/11/2018 và Đơn thay đổi yêu cầu khởi kiện ngày 04/11/2019.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 01/2019/LĐ-ST ngày 08 tháng 11 năm 2019 của Tòa án nhân dân huyện N đã quyết định:

Căn cứ Khoản 1 Điều 32; Điểm c Khoản 1 Điều 35; Điểm a Khoản 1 Điều 39; Điều 68; Điều 70; Điều 71; Điều 72; Điều 147; Điều 184; Điều 217; Điều 225; Điều 227; Điều 264; Điều 266; Điều 267; Điều 269; Điều 271; Điều 273; Điều 278; Điều 280 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ Điều 15, Điều 25, Điều 30, Điều 42, Điều 90, Điều 123, Điều 124, Điều 126, Điều 200, Điều 201, Điều 202 Bộ luật Lao động năm 2012;

Căn cứ Điều 30 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 và Khoản 12 Điều 1 Nghị định 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP;

Căn cứ Điều 12 Thông tư 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16/11/2015 hướng dẫn thực hiện về hợp đồng lao động, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất của Nghị định 05/2015/NĐ-CP;

Căn cứ Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 mức thu miễn giảm thu nộp quản lý sử dụng án phí lệ phí Tòa án do Ủy ban Thường vụ Quốc hội ban hành ngày 31/12/2016;

Tuyên xử:

1. Đình chỉ yêu cầu của nguyên đơn bà Lê Thị Thanh T yêu cầu Tòa án tuyên Công ty H đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà Lê Thị Thanh T trái pháp luật. Đình chỉ yêu cầu của nguyên đơn bà Lê Thị Thanh T buộc Công ty Cổ phần H trả tiền lương tháng 10/2017 chưa nhận là 17.000.000 đồng (*Mười bảy triệu đồng*). Đình chỉ yêu cầu của nguyên đơn bà Lê Thị Thanh T buộc Công ty Cổ phần H bồi thường tiền 17.000.000 đồng là tiền vi phạm thời hạn báo trước.

2. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Lê Thị Thanh T đối với yêu cầu sau: Hủy Quyết định số 17120402/QĐ-CTHĐQT ngày 05/12/2017 của Công ty Cổ phần H về việc xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải bà Lê Thị Thanh T do trái pháp luật, bà T không đồng ý trở lại làm việc, yêu cầu Công ty Cổ phần H đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế đầy đủ tại cơ quan bảo hiểm xã hội có thẩm quyền từ tháng 11/2017 để làm sổ

bảo hiểm cho bà T và yêu cầu Công ty Cổ phần H trả lương những ngày không được làm việc, bồi thường cho bà T, tổng cộng số tiền 560.000.000 đồng ngay sau khi án có hiệu lực pháp luật.

3. Về án phí lao động sơ thẩm:

Nguyên đơn bà Lê Thị Thanh T không phải chịu án phí lao động sơ thẩm. Hoàn trả lại cho bà Lê Thị Thanh T số tiền tạm ứng án phí đã nộp là 300.000 đồng theo Biên lai thu tiền số AA/2018/0033790 ngày 29/01/2019 của Chi cục Thi hành án dân sự huyện N, Thành phố Hồ Chí Minh.

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

Sau khi xét xử sơ thẩm, ngày 20/11/2019 nguyên đơn bà Lê Thị Thanh T có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm với lý do: Tòa sơ thẩm không xem xét toàn diện vụ án; 03 giấy mời (giấy triệu tập người lao động) đều ghi địa chỉ Đường I, xã K, huyện N là địa chỉ Văn phòng Luật sư K1, không phải nơi cư trú của bà và địa chỉ này chỉ được nguyên đơn cung cấp kể từ tháng 10/2018 nên không thể xem bị đơn đã triệu tập hợp lệ nguyên đơn 03 lần tại địa chỉ này để tham gia xử lý kỷ luật lao động được. Như vậy, Công ty Cổ phần H đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với nguyên đơn, yêu cầu được bồi thường số tiền 560.000.000 (Năm trăm sáu mươi triệu) đồng.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo cho rằng Công ty Cổ phần H đã vi phạm trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động dẫn đến việc sa thải người lao động là bà Lê Thị Thanh T trái pháp luật. Đề nghị xét xử lại vụ án buộc bị đơn phải bồi thường cho bà T số tiền 560.000.000 (Năm trăm sáu mươi triệu) đồng.

Bị đơn Công ty Cổ phần H do người đại diện theo ủy quyền tham gia phiên tòa không đồng ý với nội dung kháng cáo của nguyên đơn, cho rằng bị đơn ban hành quyết định sa thải đối với bà Lê Thị Thanh T là đúng quy định của pháp luật về lao động; Tòa sơ thẩm đã giải quyết đúng tranh chấp, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo, giữ nguyên quyết định của bản án sơ thẩm.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa phát biểu ý kiến của Viện kiểm sát về việc chấp hành pháp luật tố tụng dân sự trong quá trình giải quyết vụ án tại giai đoạn phúc thẩm có nêu: Thẩm phán, các thành viên của Hội đồng xét xử, Thư ký Tòa án và các đương sự tham gia phiên tòa phúc thẩm đã chấp hành đầy đủ quy định của pháp luật về tố tụng dân sự. Đề xuất về đường lối giải quyết vụ án; đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị: Quá trình xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải, bị đơn Công ty Cổ phần H đã thực hiện quy trình xử lý chưa đúng, việc triệu tập người lao động tham gia cuộc họp chưa bảo đảm thủ tục về mặt thời gian và nơi cư trú. Do đó, cần hủy quyết định sa thải của Công ty Cổ phần H đối với bà Lê Thị Thanh T. Về bồi thường tiền lương lao động do bà T chủ động không đến công ty làm việc trước và sau khi Công ty ban hành quyết định sa thải thuộc trường hợp tự ý nghỉ việc nên

không được hưởng quyền lợi về lao động theo hợp đồng lao động đã ký; cần giữ nguyên quyết định của bản án sơ thẩm về nội dung này.

Trong thời gian Hội đồng xét xử phúc thẩm tạm nghỉ để nghị án, người đại diện theo ủy quyền của bị đơn có giao nộp cho Hội đồng xét xử văn bản do Chủ tịch Hội đồng quản trị là bà Nguyễn Thanh M ký ngày 03/6/2020 rút lại toàn bộ quyết định số 17120402/QĐ-CTHĐQT ngày 05/12/2017 về việc xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với bà Lê Thị Thanh T. Hội ý trước khi Hội đồng xét xử phúc thẩm tuyên án, Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh có ý kiến: Việc rút lại quyết định sa thải của bị đơn là tự nguyện, không bị ép buộc, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận và tiếp tục giải quyết vụ việc tranh chấp theo quy định của pháp luật.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

I/ Về thủ tục tố tụng: Đơn kháng cáo của nguyên đơn – bà Lê Thị Thanh T làm trong thời hạn luật định, phù hợp với các quy định tại Điều 244; Điều 245 Bộ luật Tố tụng Dân sự, đương sự được miễn nộp tạm ứng án phí kháng cáo nên được chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm.

II/ Xem xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn. Hội đồng xét xử phúc thẩm xét thấy:

[1] Bà Lê Thị Thanh T vào làm việc tại Công ty Cổ phần H theo hợp đồng thử việc ký ngày 07/8/2017, thời gian thử việc từ 07/8/2017 đến ngày 06/10/2017 với mức lương 17.000.000 đồng/tháng; vị trí công việc là Trưởng phòng hành chính nhân sự. Hết thời gian thử việc, Công ty tiếp tục ký hợp đồng lao động số 171007002/HLP-HĐLĐL1 ngày 07/10/2017 với thời hạn 06 (Sáu) tháng và mức lương là 20.000.000 đồng/tháng.

Quá trình làm việc tại Công ty, vào ngày 03/11/2017 bà T đến công ty làm việc bình thường thì bị bà Nguyễn Thanh M (là Chủ tịch Hội đồng quản trị của công ty) báo cho bà T biết phải bàn giao công cụ làm việc và rời khỏi trụ sở công ty. Những ngày sau đó bà T đến Công ty H để làm việc nhưng Công ty không cho bà T vào làm việc, sa thải bà T mà không có văn bản chính thức, chỉ thông báo bằng lời nói. Đến tháng 01/2018 bà T nhận được thông báo qua dịch vụ chuyển phát văn bản về việc giải quyết công nợ và chế độ người lao động số 180109/TM-HLP ngày 09/01/2018. Việc làm trên của công ty đã làm ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi người lao động. Vì lý do này, nguyên đơn khởi kiện tại Tòa án yêu cầu công ty phải bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Trên cơ sở xem xét, đánh giá chứng cứ xuất phát từ yêu cầu khởi kiện, Tòa án nhân dân quận N, Thành phố Hồ Chí Minh đã không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Lê Thị Thanh T đối với yêu cầu: Hủy quyết định số 17120402/QĐ-CTHĐQT ngày 05/12/2017 về việc xử lý kỷ luật lao động theo hình

thức sa thải đối với bà Lê Thị Thanh T và yêu cầu bị đơn phải bồi thường thiệt hại cho bà T tổng số tiền 560.000.000 (Năm trăm sáu mươi triệu) đồng do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Tại phiên tòa phúc thẩm, bản thân nguyên đơn và người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn xác định lại yêu cầu khởi kiện và kháng cáo như sau: Do hợp đồng lao động được xác lập giữa bà Lê Thị Thanh T với Công ty Cổ phần H có thời hạn 06 (sáu) tháng, cho nên nguyên đơn chỉ yêu cầu bị đơn phải bồi thường số tiền 120.000.000 đồng do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Nhận thấy, bà Lê Thị Thanh T được nhận vào làm việc tại Công ty Cổ phần H theo Hợp đồng thử việc số 17080700/HLP-HĐTV ký ngày 07/8//2017 với mức lương 17.000.000 đồng/tháng, chức danh là Trưởng phòng hành chính nhân sự. Hết thời gian thử việc, Công ty ký hợp đồng lao động số 171007002/HLP-HĐLĐL1 xác định thời hạn 06 (Sáu) tháng (từ 07/10/2017 đến 06/4/2018) với bà T, mức lương 20.000.000 đồng/tháng với chức danh cũ; trong đó mức lương chính 5.100.000 đồng/tháng, các khoản chế độ và phúc lợi khác là 14.900.000 đồng; công việc phải làm theo bảng mô tả công việc hoặc theo sự phân công của Ban lãnh đạo và cấp trên trực tiếp. Trong quá trình thực hiện công việc, bà T tự ý nghỉ việc 05 ngày từ ngày 06/11/2017 đến ngày 10/11/2017 và đã bị người sử dụng lao động lập biên bản ghi nhận sự việc, sau đó thì bị lãnh đạo công ty xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải.

Tuy nhiên, do xét thấy trình tự thủ tục xử lý kỷ luật sa thải chưa đúng và tại phiên tòa, Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đã đề nghị Hội đồng xét xử tuyên hủy quyết định này nên khi kết thúc phần tranh luận tại phiên tòa phúc thẩm và trong thời gian nghị án, vào ngày 03/6/2020, Chủ tịch Hội đồng quản trị Công ty Cổ phần H đã có văn bản tự nguyện rút và hủy bỏ quyết định sa thải này; các phần khác về quyền lợi người lao động sẽ do Hội đồng xét xử phúc thẩm xem xét, quyết định. Việc bị đơn rút lại quyết định sa thải số 17120402/QĐ-CTHĐQT đã ban hành ngày 05/12/2017 là tự nguyện, có lợi cho nguyên đơn nên được Hội đồng xét xử xem xét chấp nhận. Do đó, từ giai đoạn này, đối tượng tranh chấp không còn, quan hệ pháp luật có tranh chấp sẽ được xác định là tranh chấp hợp đồng lao động.

[2] Trên thực tế trước khi Công ty Cổ phần H ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải số 17120402/QĐ-CTHĐQT ngày 05/12/2017 đối với bà Lê Thị Thanh T thì bà T đã tự ý nghỉ việc 05 ngày tại công ty mà không có lý do, sự việc này đã được công ty chứng minh theo sổ chấm công và trả lương cho bà T tính đến ngày 05/11/2017. Vào ngày 15/01/2018 bà Lê Thị Thanh T đã liên hệ với công ty đề nhận lương kỳ II tháng 10/2017 là 9.256.813 đồng và lương tháng 11/2017 là 14.485.954 đồng, tổng số tiền 02 đợt nhận là 23.742.767 đồng. Như vậy, tiền lương làm việc chỉ được giải quyết tiếp theo từ tháng 12/2017 đến thời hạn sau cùng của hợp đồng lao động là ngày 06/4/2018. Trong khoảng thời gian này, theo bảng chấm công do bị đơn cung cấp thì bà Lê Thị Thanh T không tham gia công việc tại công ty như hợp đồng lao động đã ký. Như vậy quyền lợi về lao động của bà T trong thời gian còn lại của hợp đồng lao động không được xem xét, án sơ thẩm

không chấp nhận yêu cầu về bồi thường tiền lương trong những ngày không được làm việc là có căn cứ. Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn yêu cầu bồi thường tiền lương trong những ngày không được làm việc theo hợp đồng lao động là không có cơ sở để xem xét, cần giữ nguyên quyết định của bản án sơ thẩm về phần này.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ Khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Áp dụng Điều 15, Điều 22, Điều 43, Điều 47 và Điều 123 Bộ luật Lao động;

Áp dụng Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH ngày 30/12/2016 của UBTVQH về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

I/ Đơn kháng cáo của nguyên đơn làm trong thời hạn luật định là hợp lệ, nguyên đơn được miễn nộp tạm ứng án phí kháng cáo theo quy định là hợp lệ nên được chấp nhận xem xét theo trình tự thủ tục phúc thẩm.

II/ Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn; ghi nhận sự tự nguyện của bị đơn trong việc rút lại quyết định sa thải, sửa bản án lao động sơ thẩm của Tòa án nhân dân huyện N, Thành phố Hồ Chí Minh theo hướng:

1/ Ghi nhận sự tự nguyện của bị đơn Công ty Cổ phần H về việc thu hồi, hủy bỏ quyết định xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải số 17120402/QĐ-CTHĐQT ngày 05/12/2017 của Chủ tịch Hội đồng quản trị công ty đối với bà Lê Thị Thanh T theo văn bản đề ngày 03/6/2020.

2/ Hợp đồng lao động số 171007002/HLP-HĐLĐL1 được ký kết giữa Công ty Cổ phần H với bà Lê Thị Thanh T vào ngày 07/10/2017 có thời hạn 06 (Sáu) tháng kể từ ngày 07/10/2017 đến ngày 06/4/2018.

3/ Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc bị đơn phải trả tiền lương trong những ngày không được làm việc theo hợp đồng lao động là 6 tháng, tương đương 120.000.000 đồng vì nguyên đơn không có mặt tại vị trí công việc được phân công.

4/ Bị đơn không phải nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho nguyên đơn tại cơ quan quản lý lao động tại địa phương để được hưởng quyền lợi trong thời hạn 06 tháng làm việc theo hợp đồng.

5/ Án phí lao động sơ thẩm: nguyên đơn được miễn nộp toàn bộ. Hoàn lại cho nguyên đơn số tiền tạm ứng án phí đã nộp là 300.000 đồng theo Biên lai thu số AA/2018/0033790 ngày 29/01/2019 của Chi cục Thi hành án dân sự huyện N, Thành phố Hồ Chí Minh.

6/ Án phí lao động phúc thẩm: Các bên đương sự không phải chịu.

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 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.

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;
- VKSND cấp cao tại TP.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân TP.HCM;
- Tòa án nhân dân huyện N;
- Cục Thi hành dân sự Thành phố Hồ Chí Minh;
- Chi cục Thi hành án dân sự huyện N;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

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

Đỗ Giang