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: 722/2020/LĐ - PT
Ngày: 29/7/2020
V/v "Tranh chấp về 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: Bà Nguyễn Thị Thoa

Các Thẩm phán: Bà Phan Thị Út

Ông Nguyễn Tiến Dũng.

- Thư ký phiên tòa: Bà Mai Thị Công Hoa - Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh: Bà Nguyễn Thị Mai Hương – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Trong các ngày 24 và 29 tháng 7 năm 2020, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 28/2020/TLPT-LD ngày 30 tháng 03 năm 2020 về việc "Tranh chấp về kỷ luật lao động theo hình thức sa thải".

Do bản án dân sự sơ thẩm Số 03/2020/DS-ST ngày 18/02/2020 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 2736/2020/QĐ-PT ngày 27 tháng 5 năm 2020 giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Bà Nguyễn Hoàng Ng; sinh năm: 1981; địa chỉ: 194/1 đường NTN, phường NM, Thành phố QN, Tỉnh Bình Định (vắng mặt khi tuyên án).

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Bà Trần Thị Như Q; sinh năm: 1996; địa chỉ: Phòng A15-01B Lô A Tầng 15, Tòa nhà BBL, Số 683A đường AC, phường TT, quận TP, Thành phố Hồ Chí Minh, là người đại diện theo ủy quyền (Giấy ủy quyền công chứng số 013946 ngày 03/6/2019) (có mặt).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Ông Phạm Tuấn A; địa chỉ: 42/6 đường NGT, Phường ML, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh, là Luật sư của Công ty Luật trách nhiệm hữu hạn Một thành viên B.N.C và cộng sự, thuộc Đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh (vắng mặt khi tuyên án).

2. Bị đơn: Công ty trách nhiệm hữu hạn DVPT & NCUWC Việt Nam; địa chỉ: 26-27-28 Tòa nhà L, Số 9-11, đường TĐT, phường BN, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh; người đại diện hợp pháp: Bà Lạc Thị Tú D; sinh năm 1983 (có mặt) hoặc bà Lê Thị Minh Q; sinh năm 1993; cùng địa chỉ: Số 68/1 đường QH, phường TĐ, Quận H, Thành phố Hồ Chí Minh (Giấy ủy quyền lập ngày 28/10/2019) (vắng mặt khi tuyên án).

3. Người làm chứng:

- Bà Hà Thị Quỳnh Ng; sinh năm: 1975; địa chỉ: 835/11 đường THĐ, Phường M, Quận N, Thành phố Hồ Chí Minh, vắng mặt.

- Bà Dương Ngọc Hoàng K; sinh năm: 1983; địa chỉ: 64/1 đường NH, Phường M, quận GV, Thành phố Hồ Chí Minh; vắng mặt.

- Ông Nguyễn Duy L; sinh năm: 1971; địa chỉ: 226/22/4 Đường T, khu phố B, phường LX, quận TĐ, Thành phố Hồ Chí Minh; vắng mặt.

- Bà Phạm Hoàng Ph; sinh năm: 1988; địa chỉ: A4 07 10, AQB, VH, phường BN, Quận M, Thành phố Hồ Chí Minh; vắng mặt.

3. Người kháng cáo: Bà Nguyễn Hoàng Ng - Nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Tại đơn khởi kiện, bản khai, biên bản hòa giải và tại phiên tòa, nguyên đơn là bà Nguyễn Hoàng Ng có bà Trần Thị Như Q - người đại diện theo ủy quyền trình bày:*

Bà Nguyễn Hoàng Ng vào làm việc tại Công ty trách nhiệm hữu hạn DVPT & NCUWC Việt Nam (Sau đay gọi tắt là Công ty WC) từ ngày 04/12/2013. Sau nhiều lần hết hạn hợp đồng lao động, ngày 04/02/2016 bà Ng và Công ty đã ký hợp đồng lao động số 002267/SDL-LC-2-2016 với các nội dung chính sau đây: Loại hợp đồng: Thời hạn 02 năm; Công việc phải làm: Phát triển giày mẫu, báo cáo trực tiếp với cán bộ phát triển mẫu cấp cao; Mức lương theo hợp đồng lao động là 20.296.640 đồng, từ ngày 07/4/2016 bà Ng được điều chỉnh tăng lương là 22.326.304 đồng.

Trong quá trình làm việc tại công ty, bà Ng được điều động đến nhiều nơi khác nhau ở các khu vực lân cận Thành phố Hồ Chí Minh, nơi làm việc cuối cùng của bà là tại nhà máy DM ở Lô JB, Đường NS, khu công nghiệp MPM, huyện BC, tỉnh Bình Dương. Đến ngày 22/12/2016, bà Ng nhận được thư của Công ty yêu cầu từ ngày 03/01/2017 bà Ng làm việc với Công ty trách nhiệm hữu hạn Quốc tế AW VN tại xã TT, huyện TT, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu, phương tiện đi lại là xe buýt do Công ty hỗ trợ. Nhận thấy việc phải liên hệ, đi lại hàng ngày bằng xe buýt đến Vũng Tàu làm việc vượt quá giới hạn sức khỏe nên khi nhận thư thông báo, bà Ng đã ghi ý kiến không đồng ý với việc phân công công việc này. Tuy nhiên, Công ty vẫn không thay đổi quyết định. Từ ngày 03/01/2017, Công ty không giao việc, không cho bà làm việc tại nhà máy DM ở tỉnh Bình Dương.

Do không được giao việc ở nhà máy và không đủ sức khỏe để hàng ngày đi Vũng Tàu làm việc theo yêu cầu của Công ty nên từ ngày 10/01/2017 bà Ng đã nghỉ ở nhà. Dựa vào lý do này, ngày 22/02/2017, Công ty đã ban hành Quyết định kỷ luật lao động số 052017/SDL-QĐ, kỷ luật bà Ng với hình thức sa thải, lý do cụ thể được Công ty đưa ra là do bà Ng cố ý không thực hiện nhiệm vụ được giao và tự ý bỏ việc 05 ngày/tháng.

Bà Ng nhận thấy Công ty WC sa thải bà là không phù hợp bởi các lý do sau:

- Thứ nhất, Công ty thay đổi công việc, địa điểm làm việc từ Bình Dương sang Vũng Tàu có ảnh hưởng đến quyền, lợi ích của bà. Việc Công ty không tham khảo ý kiến của bà Ng và Công đoàn khi quyết định thay đổi nêu trên là vi phạm khoản 2, Điều 154 Bộ luật lao động về nghĩa vụ của người sử dụng lao động với lao động nữ và Điều 30 Bộ luật lao động về địa điểm làm việc;

- Thứ hai, Công ty kết luận bà Ng tự ý bỏ việc là không đúng thực tế, bà Ng không có việc để bỏ vì Công ty không giao việc cho bà, bà không được làm việc. Trong khi đó, công việc liên hệ, đi lại từ Bình Dương đến địa điểm nhà máy của Công ty AW tại Vũng Tàu bằng phương tiện xe buýt hàng ngày theo Thư thông báo ngày 21/12/2016 của Công ty WC là không khả thi, không thể thực hiện được vì thời gian di chuyển đi về giữa Bình Dương – Vũng Tàu cũng đã chiếm một phần lớn thời gian làm việc, vượt quá giới hạn sức khỏe của người lao động và bà không được tham khảo ý kiến như trình bày ở trên.

- Thứ ba, Công ty đã viện dẫn Điều 17.2.7 và Điều 17.3.2 trong Nội quy lao động để kỷ luật sa thải bà Ng nhưng đến ngày bị kỷ luật bà Ng vẫn không được biết, không được thông báo và không được phổ biến về nội quy lao động theo quy định tại Khoản 4, Điều 119 Bộ luật lao động.

Do đó, Nguyên đơn khởi kiện Công ty WC yêu cầu:

1. Hủy bỏ Quyết định về việc kỷ luật lao động số 052017/SDL-QĐ ngày 22/02/2017 và nhận bà Ng trở lại làm việc;

2. Thanh toán toàn bộ tiền lương trong thời gian bà Ng bị kỷ luật sa thải trái pháp luật tính từ ngày 22/02/2017 đến ngày 12/02/2020 là: 22.326.304 đồng x 35 tháng 14 ngày = 793.442.496 đồng;

3. Bồi thường 02 tháng tiền lương: 22.326.304 đồng x 2 tháng = 44.652.608 đồng;

4. Thanh toán tiền bảo hiểm xã hội (18%), bảo hiểm y tế (3%), bảo hiểm thất nghiệp (1%) trong thời gian kỷ luật sa thải trái pháp luật, tạm tính là (18% + 3% + 1%) x 22.326.304 đồng x 35 tháng 14 ngày = 174. 557.349 đồng.

Tổng cộng số tiền là 1.012.652.453 đồng.

** Tại các bản khai, biên bản hòa giải và tại phiên tòa Bị đơn là Công ty trách nhiệm hữu hạn DVPT & NCUWC Việt Nam có bà Lạc Thị Tú D và bà Lê Thị Minh Q là người đại diện theo ủy quyền trình bày:*

Công ty trách nhiệm hữu hạn DVPT & NCUWC Việt Nam (Sau đây gọi tắt là Công ty WC) tuyển dụng bà Nguyễn Hoàng Ng vào làm việc tại Công ty theo Hợp đồng lao động và các Phụ lục, có thời hạn xác định là 2 năm, từ ngày 04/02/2014 đến ngày 03/02/2016. Đến ngày 04/02/2016, Công ty và bà Ng tiếp tục ký kết Hợp đồng lao động số 002267/SDL-LC-2-2016 cùng các Phụ lục với thời hạn 2 năm kể từ ngày 04/02/2016 đến ngày 03/02/2018. Theo đó, chức danh chuyên môn của bà Ng khi làm việc tại Công ty là nhân viên phát triển mẫu – giày da, với mức lương gộp hàng tháng của bà Ng là 20.296.240 đồng và được điều chỉnh tăng lương theo Phụ lục A.1 số 002267/SDL-AA1-2016 vào ngày 07/04/2016 là 22.326.304 đồng. Công việc của bà Ng, tương tự như các đồng nghiệp khác tại Công ty là điều phối quy trình phát triển sản phẩm giày dép cho Công ty, phát triển hiệu quả các thiết kế giày dép thông qua tương tác, làm việc trực tiếp với các nhà cung cấp tại Thành phố Hồ Chí Minh và các tỉnh thành lân cận như tỉnh Bình Dương, tỉnh Long An, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu.

Theo quy trình nói trên, kể từ tháng 02 năm 2016, theo sự phân công của Công ty, bà Ng đã đi công tác đến các nhà máy khác nhau tại quận Bình Tân, Thành phố Hồ Chí Minh và tại huyện Bến Cát, tỉnh Bình Dương.

Vào ngày 21/12/2016, Công ty gửi văn bản thông báo cho bà Ng về việc phân công bà Ng đến kiểm soát sản phẩm của Công ty tại nhà máy của Công ty TNHH Quốc tế AW Việt Nam tại huyện Tân Thành, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu cùng một nhân viên khác kể từ ngày 03/01/2017. Tuy nhiên, lần này bà Ng không chấp hành sự phân công và vẫn tiếp tục đến nhà máy DM tại huyện Bến Cát, Tỉnh Bình Dương mặc dù bà Ng không còn công việc gì để làm tại nhà máy DM này.

Trước sự việc nêu trên, ngày 03/01/2017, bà Hà Thị Quỳnh Ng – Trưởng Phòng nhân sự của Công ty có thư điện tử gửi đến bà Ng nhắc nhở bà Ng phải tuân theo chỉ thị của Công Ty như đã đề cập tại Thông báo ngày 21/12/2016 nói trên. Ngày 09/01/2017, bà Ng gửi thư điện tử cho Công ty là bà không chấp nhận sự phân công đến nhà máy AW và sẽ nghỉ ở nhà từ ngày 10/01/2017.

Ngày 16/01/2017, Công ty gửi đến bà Ng thông báo lần thứ nhất số 012017/SDL-TB về việc mời bà Ng tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động dự định diễn ra vào ngày 24/01/2017. Do bà Ng vắng mặt tại cuộc họp ngày 24/01/2017 nên Công ty lập biên bản hoãn phiên họp kỷ luật. Trong cùng ngày 24/01/2017, Công ty gửi cho bà Ng Thông báo lần thứ hai số 032017/SDL-TB về việc mời bà Ng tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động, dự định diễn ra vào ngày 13/02/2017.

Ngày 13/02/2017, do Bà Ng tiếp tục vắng mặt nên Công ty lập biên bản hoãn phiên họp kỷ luật lần thứ 2, đồng thời gửi cho bà Ng Thông báo lần thứ ba

số 052017/SDL-TB về việc mời bà Ng tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động, dự định diễn ra vào ngày 21/02/2017.

Ngày 21/02/2017, cuộc họp kỷ luật đã được tiến hành với sự có mặt của bà Ng và các thành phần khác theo quy định như đại diện Công ty, đại diện Ban chấp hành Công đoàn Công ty cũng như các đại diện phòng ban có liên quan khác. Theo đó, hình thức kỷ luật được đề xuất áp dụng đối với bà Ng là sa thải. Bà Ng mặc dù có tham dự phiên họp này nhưng không ký tên vào biên bản cuộc họp xem xét xử lý vi phạm kỷ luật lao động ngày 21/02/2017.

Ngày 22/02/2017, trên cơ sở kết quả của cuộc họp xem xét xử lý vi phạm kỷ luật lao động lần 3 diễn ra vào ngày 21/02/2017, Công ty chính thức ban hành Quyết định số 052017/SDL-QĐ về việc thi hành kỷ luật lao động sa thải bà Ng. Ngày 23/02/2017, Công ty đã chuyển giao và bà Ng đã ký xác nhận đã nhận các tài liệu gồm: Quyết định sa thải (bản Tiếng Việt và Tiếng Anh), Thông báo kết thúc công việc, Bản chi tiết thanh toán lương cuối cùng, Thư xác nhận thâm niên công tác; Sổ bảo hiểm xã hội.

Từ những trình bày trên bị đơn không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn vì bị đơn đã xử kỷ luật lao động sa thải bà Ng theo đúng trình tự, thủ tục do Luật Lao động quy định vì bà Ng đã tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong 01 tháng.

Tại phiên tòa, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn bổ sung ý kiến: Nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và yêu cầu Tòa án giải quyết các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn tính đến thời điểm xét xử. Đồng thời bà Trần Thị Như Q - đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn có đơn đề ngày 11/02/2020 yêu cầu vắng mặt trong các phiên tòa xét xử vụ án.

Tại phiên tòa đại diện theo ủy quyền của bị đơn vẫn giữ nguyên các ý kiến như đã trình bày trên.

* Người làm chứng là bà Dương Ngọc Hoàng K, bà Hà Thị Quỳnh Ng, ông Nguyễn Duy L, bà Phạm Hoàng Ph đã có các bản tự khai riêng đề ngày 20/01/2020 trình bày về sự việc bà Nguyễn Hoàng Ng có tham dự cuộc họp ngày 21/02/2017 không. Tại các bản tự khai, các ông, bà đều thống nhất trình bày bà Ng có tham gia cuộc họp xử lý kỷ luật vào ngày 21/02/2017, đến khi kết thúc cuộc họp bà Ng có đọc biên bản nhưng không ký tên vào biên bản cuộc họp.

Tại bản án dân sự sơ thẩm số 03/2020/LĐ-ST ngày 18/02/2020, Tòa án nhân dân Quận 1 quyết định:

Căn cứ vào:

- Điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 147, khoản 1 Điều 228, khoản 2 Điều 229, khoản 1 Điều 244, Điều 271 và khoản 1 Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

- Khoản 1 Điều 123, 124,125 và khoản 3 Điều 126 của Bộ luật Lao động năm 2012;

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

- Luật Thi hành án dân sự;

- Điểm a Khoản 1 Điều 12, Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của Nguyễn Hoàng Ng về việc: Yêu cầu Công ty trách nhiệm hữu hạn DVPT & NCUWC Việt Nam hủy bỏ Quyết định về việc thi hành kỷ luật lao động số 052017/SDL-QĐ ngày 22/02/2017 và nhận bà Nguyễn Hoàng Ng trở lại làm việc; Thanh toán toàn bộ tiền lương, bồi thường 02 tháng tiền lương; thanh toán tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày bà Nguyễn Hoàng Ng không được làm việc tính từ ngày 22/02/2017 đến ngày 18/02/2020.

2. Về án phí dân sự sơ thẩm:

Bà Nguyễn Hoàng Ng được miễn nộp án phí lao động sơ thẩm

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

Ngày 02 tháng 3 năm 2020, bà Nguyễn Hoàng Ng nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm số 03/2020/LĐ-ST ngày 18/02/2020 củaTòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn không rút đơn khởi kiện và đơn kháng cáo. Các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Nguyên đơn, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn, người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn trình bày:

Công ty WC Việt Nam (viết tắt là Công ty) sa thải bà Ng là trái pháp luật bởi các lý do sau: Địa điểm làm việc của bà Ng tại trụ sở chính Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh, Công ty không có bản mô tả công việc cho bà Ng, Công ty thay đổi công việc, địa điểm làm việc từ Bình Dương sang Vũng Tàu không tham khảo ý kiến của bà Ng là vi phạm Điều 1.1; Điều 2.4 Hợp đồng lao động, Khoản 2 Điều 154 Bộ luật lao động về nghĩa vụ của người sử dụng lao động với lao động nữ và Điều 30 Bộ luật lao động về địa điểm làm việc. Công ty đã viện dẫn Điều 17.2.7 và Điều 17.3.2 trong Nội quy lao động để kỷ luật sa thải bà Ng nhưng đến ngày bị kỷ luật bà Ng vẫn không được biết, không được thông báo và không được phổ biến về nội quy lao động theo quy định tại Khoản 4, Điều 119 Bộ luật lao động. Công ty không xác định được hành vi vi phạm của bà Ng, không chứng minh được bà Ng bỏ việc gì và bỏ việc ở đâu. Hành vi vi phạm tự ý bỏ việc 5 ngày/tháng của bà Ng không quy định trong nội quy lao dộng Công

ty. Bà Ng đã nhận được thông báo tham dự phiên họp xử lý kỷ luật lao động 3 lần qua email vào các ngày 24/01/2017, ngày 13/02/2017 và ngày 21/02/2017. Tuy nhiên, Thông báo phiên họp ngày 24/01/2017 người ký thông báo không đúng thẩm quyền, không phải là người sử dụng lao động - Tổng giám đốc công ty mà là bà Hà Thị Quỳnh Ng, trưởng phòng nhân đại diện ký. Do bà Ng về quê nên không thể tham gia 3 phiên họp mà Công ty triệu tập. Phiên họp xử lý kỷ luật ngày 21/7/2017 bà Ng không tham dự nhưng Biên bản lại ghi bà Ng có tham gia cuộc họp nhưng từ chối ký xác nhận trên biên bản. Những người tham gia cuộc họp đã không trung thực trong việc lập biên bản. Phiên tòa sơ thẩm tạm dừng để thu thập chứng cứ, không phải triệu tập người làm chứng (thêm người tham gia tố tụng), Tòa sơ thẩm đã vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng.

Nguyên đơn đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, sửa toàn bộ bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, cụ thể: Buộc Công ty WC Việt Nam: Hủy bỏ Quyết định về việc kỷ luật lao động số 052017/SDL-QĐ ngày 22/02/2017 và nhận bà Ng trở lại làm việc; thanh toán tiền lương trong thời gian bà Ng không được làm việc do bị sa thải trái pháp luật tính từ ngày 22/02/2017 đến ngày xét xử phúc thẩm là 917.407.000 đồng; Bồi thường 02 tháng tiền lương: 44.652.608 đồng; thanh toán tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong thời gian không được làm việc do bị kỷ luật sa thải trái pháp luật từ ngày 22/02/2017 đến ngày xét xử phúc thẩm là 201.829.000 đồng. Tổng cộng số tiền là 1.163.889.000 đồng.

* *Người đại diện hợp pháp của bị đơn trình bày*:

Công ty sa thải bà Ng đúng quy định tại Khoản 3 Điều 126 Bộ luật lao động (Bà Ng tự ý bỏ việc không được sự đồng ý của người sử dụng lao động ý), vi phạm Điều 17.3.2 Nội quy lao động. Trình tự xử lý kỷ luật lao động đúng quy định pháp luật. Bà Ng đã 3 lần nhận được thông báo tham gia phiên họp. Trong suốt quá trình chuẩn bị xét xử tại cấp sơ thẩm, bà Ng và người đại diện theo ủy quyền của bà Ng không có ý kiến gì về Phiên họp ngày 21/02/2017 về việc không có mặt bà Ng, Tại phiên tòa xét xử sơ thẩm nguyên đơn mới trình bày không có mặt tại phiên họp xử lý kỷ luật ngày 21/02/2017. Thực tế bà Ng có mặt tại phiên họp ngày 21/02/2017 nhưng không đồng ý ký tên vào biên bản, có sự chứng kiến của toàn bộ các thành viên tham gia phiên họp. Công ty xử lý kỷ luật lao động bà Ng bằng hình thức sa thải đúng pháp luật. Do đó, 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 việc tuân theo pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở phúc thẩm như sau:*

- Về hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn trong hạn luật định nên được chấp nhận.

- Về tố tụng:

Những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng trong giai đoạn phúc thẩm đã thực hiện đúng các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

- Về nội dung vụ án:

Công ty trách nhiệm hữu hạn DVPT & NCUWC Việt Nam xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với bà Nguyễn Hoàng Ng là đúng quy định tại Điều 17.3.2 Nội quy lao động; Khoản 3 Điều 126 Bộ luật lao động, Điều 30 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. Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, 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 kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Xét kháng cáo của nguyên đơn: Đơn kháng cáo của bà Nguyễn Hoàng Ng trong hạn luật định nên được chấp nhận.

[2] Về nội dung:

Xét kháng cáo của mguyên đơn: Bà Nguyễn Hoàng Ng

Bà Nguyễn Hoàng Ng và Công ty trách nhiệm hữu hạn DVPT & NCU WC Việt Nam (viết tắt là Công ty) ký hợp đồng lao động Số 002267/SDL-LC-2-2016 ngày 04/02/2016 (kèm bản phụ lục hợp đồng A số 002267), loại hợp đồng xác định thời hạn 02 năm (từ 04/02/2016-03/02/2016), chức danh chuyên môn: Nhân viên phát triển mẫu giày da; công việc phải làm: Theo bản mô tả công việc đính kèm; mức lương theo hợp đồng lao động: 20.296.640 đồng. Từ ngày 07/4/2016, bà Ng được điều chỉnh tăng lương là 22.326.304 đồng (bao gồm thuế thu nhập cá nhân, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, các khoản bảo hiểm khác theo quy định pháp luật Việt Nam); địa điểm làm việc: Trụ sở chính của Công ty (Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh); Người sử dụng lao động có thể chuyển người lao động tới các trụ sở hoặc địa điểm khác theo yêu cầu kinh doanh, phù hợp pháp luật Việt Nam.

Ngày 21/12/2016, Công ty gửi Thông báo nội dung yêu cầu bà Ng làm việc với Công ty TNHH Quốc tế AW Việt Nam tại xã TT, huyện TT, tỉnh bà Rịa-Vũng Tàu từ ngày 03/00/2017, phương tiện đi lại là xe buýt do Công ty hỗ trợ. Bà Ng không đồng ý việc thay đổi địa điểm làm việc của Công ty đối với bà Ng.

Ngày 03/01/2017, Công ty gửi thư điện tử cho bà Ng yêu cầu bà Ng đến làm việc tại Công ty TNHH Quốc tế AW Việt Nam tại xã TT, huyện TT, tỉnh bà Rịa-Vũng Tàu. Từ ngày 03/01/2017, bà Ng vẫn tiếp tục đến Nhà máy DM ở tỉnh Bình Dương để làm việc (Nơi là việc của bà Ng trước khi bà Ng nhận được thông báo thay đổi địa điểm làm việc).

Ngày 09/01/2017, bà Ng gửi thư điện tử cho Công ty nêu ý kiến bà không đồng ý thay đổi địa điểm làm việc và thông báo sẽ nghỉ ở nhà từ ngày 10/01/2017.

Ngày 10/01/2017, Công ty gửi thư điển tử cho bà Ng yêu cầu bà Ng đến làm việc tại huyện Tân Thành-Bà Rịa Vũng Tàu như thông báo ngày 21/12/2016, trường hợp vắng mặt sẽ được xem như vắng mặt không đi làm không có lý do chính đáng và phải chịu hình thức kỷ luật theo nội quy lao động Công ty.

Ngày 21/02/2017. Công ty mở phiên họp xem xét xử lý kỷ luật lao động đối với bà Ng. Ngày 22/02/2017, Công ty ban hành Quyết định Số 05/2017/SDL-QĐ về việc xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với bà Ng, lý do sa thải: nghỉ việc 13 ngày liên tiếp trong tháng 01/2017 và 13 ngày liên tiếp trong tháng 02/2017 không có lý do chính đáng, vi phạm Khoản 3 Điều 126 Bộ luật lao động; Điều 7, Điều 17.3.2 Nội quy lao động Công ty.

Bà Ng khởi kiện yêu cầu hủy bỏ quyết định kỷ luật sa thái Số 052017/SDL-QĐ ngày 22/02/2017 của Công ty, yêu cầu Công ty nhận bà Ng trở lại làm việc và bồi thường thiệt hại do Công ty đã kỷ luật sa thải bà Ng trái pháp luật.

- Xét Quyết định sa thải Số 052017/SDL-QĐ ngày 22/02/2017 của Công ty WC Việt Nam

+ Về căn cứ và nội dung ban hành quyết định

Căn cứ vào các tài liệu có trong hồ sơ và lời trình bày của các đương sự Hội đồng xét xử nhận thấy: Bà Ng không đến công ty làm việc từ ngày 10/01/2017 đến ngày 21/02/2017 không được sự đồng ý của người sử dụng lao động là vi phạm quy định tại Khoản 3 Điều 126 Bộ luật lao động năm 2012 và Điều 17.3.2 Nội quy lao động Công ty.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bà Ng cho rằng trong thời gian thực hiện hợp đồng lao động, Công ty đã tự ý điều động bà Ng đến làm việc tại địa điểm khác không đúng với Điều 1, Điều 2.4 Hợp đồng lao động đã ký kết ngày 04/02/2016 giữa Công ty và bà Ng, vi phạm quy định tại Điều 30, Điều 154 Bộ luật lao động 2012. Hội đồng xét xử nhận thấy: Điều 1.2 Hợp đồng lao động quy định: Địa điểm làm việc của người lao động là trụ sở chính, trừ quy định khác tại phụ lục A. Tuy nhiên, WC có thể chuyển người lao động tới các trụ sở hoặc địa điểm khác theo yêu cầu kinh doanh của WC phù hợp với pháp luật lao động Việt Nam. Điều 4 Hợp đồng lao động quy định: Người lao động đồng ý luôn thực hiện một cách trung thực, chăm chỉ và hết khả năng, kinh nghiệm và tài năng của mình trong mọi nhiệm vụ được giao bởi WC dựa trên những điều khoản rõ ràng và ngầm hiểu của hợp đồng này đến mức WC hài lòng hợp lý. Những nhiệm vụ này phải được thực hiện tại văn phòng WC và các địa điểm khác (bao gồm các địa điểm ở nước ngoài) mà WC có thể yêu cầu tùy từng thời điểm, có tính đến lợi ích, nhu cầu và cơ hội kinh doanh của WC. Như vậy: Theo Hợp đồng lao động mà các bên đã ký kết thì địa điểm làm việc của bà Ng

không chỉ tại trụ sở chính của Công ty mà cả những địa điểm khác theo yêu cầu kinh doanh của Công ty WC. Điều 30 Bộ luật lao động quy định: Địa điểm làm việc được thực hiện theo hợp đồng lao động hoặc theo thỏa thuận khác giữa các bên. Khoản 2 Điều 154 Bộ luật Lao động 2012 quy định về nghĩa vụ của người sử dụng lao động nữ: Tham khảo ý kiến của lao động nữ và đại diện của họ khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ich của phụ nữ. Điều 4 Nghị định Số 85/2015/NĐ-CP ngày 01/10/2015 của Chính phủ quy định chi tiết Điều 154 của Bộ luật lao động về chính sách đối với lao động nữ, cụ thể như sau: Bảo đảm có đủ buồng tắm và buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc; giúp đỡ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ. Bộ luật lao động Không có điều khoản nào quy định thay đổi địa điểm làm việc của lao động nữ phải tham khảo ý kiến của họ. Khoản 2.4 Bộ Hợp đồng lao động chỉ quy định về việc phân công người lao động thực hiện công việc khác không liên quan đến công việc của người lao động theo hợp đồng lao động mới cần phải có sự đồng ý của người lao động. Như vậy, Công ty WC điều động bà Ng đến làm việc tại Công ty TNHH Quốc tế AW Việt Nam tại xã TT, huyện TT, tỉnh bà Rịa-Vũng Tàu là đúng thỏa thuận trong hợp đồng lao động được ký kết giữa bà Ng và Công ty. Bà Ng không thực hiện và tự ý ở nhà không đến Công ty làm việc từ ngày 10/2/2017 (nghỉ việc không được sự đồng ý của Công ty) là vi phạm Điều 1.2, Điều 4 của Hợp đồng lao động đã ký kết, vi phạm Khoản 3 Điều 126 Bộ luật lao động, Điều 17.3.2 Nội quy lao động Công ty. Do đó, lời trình bày người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn không có cơ sở để Hội đồng xét xử xem xét.

+Về nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động

Xét phiên họp xem xét xử lý kỷ luật lao động ngày 21/02/2017 được lập thành văn bản, có sự tham gia của người đại diện hợp pháp của Công ty (ông JHW-Tổng giám đốc), chủ tịch công đoàn công ty- bà Dương Ngọc Hoàng K, người lao động-bà Nguyễn Hoàng Ng và một số người lao động khác: Trưởng phòng nhân sự-bà Hà Thị Quỳnh Ng, chuyên viên nhân sự-bà Phạm Hoàng Ph, Giám đốc phát triển mẫu giày da: JJMK, Trưởng trung tâm phát triển mẫu PSDB.....Biên bản có đầy đủ chữ ký của các thành viên tham gia, riêng bà Ng có mặt nhưng không ký tên vào biên bản.

Nguyên đơn, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn xác nhận nguyên đơn có nhận được thông báo mời tham dự phiên họp xem xét kỷ luật lao động 03 lần đối với bà Ng vào các ngày 24/01/2017, ngày 13/02/2017 và ngày 21/02/2017. Bà Ng không tham dự cuộc họp ngày 21/02/2017, do đó việc Công ty mở phiên họp xử lý kỷ luật lao động vắng mặt bà Ng là vi phạm Điều 123 Bộ luật lao động 2012. Hội đồng xét xử nhận thấy: Biên bản phiên họp xử lý kỷ luật lao động ngày 21/7/2017 có nội dung ghi nhận sự có mặt của bà Ng, nhưng bà Ng không ký tên vào biên bản cuộc họp. Những người tham gia phiên họp gồm: Bà Dương Ngọc Hoàng K (chủ tịch công đoàn), bà Hà Thị Quỳnh Ng (trưởng phòng nhân sự), ông Nguyễn Duy L (quản lý phát triển mẫu giày da), bà Phạm Hoàng Ph (chuyên viên nhân sự) đều có bản khai xác nhận về việc bà Ng có

tham dự cuộc họp xem xét kỷ luật lao động ngày 21/02/2017 cho đến khi kết thúc cuộc họp, bà Ng có đọc lai biên bản nhưng không ký tên vào biên bản. Nguyên đơn cho rằng không tham gia cuộc họp ngày 21/02/2017 nhưng không cung cấp được tài liệu chứng cứ chứng minh.Việc bà Hà Thị Quỳnh Ng ký tên đại diện đóng dấu Công ty tại Thông báo mời họp lần 1 ngày 24/01/2017 là không trái quy định pháp luật. Do đó, lời trình bày của người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn Hội đồng xét xử không có cơ sở để xem xét.

Tòa cấp sơ thẩm nhận định Việc xử lý kỷ luật lao động đối với bà Ng đúng nguyên tắc, trình tự thủ tục quy định tại Khoản 1 Điều 123 Bộ luật lao động, Điều 30 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 là có căn cứ.

Từ những phân tích nêu trên, Hội đồng xét xử nhận thấy tòa cấp sơ thẩm xác định Công ty WC Việt Nam ban hành Quyết định Số 052017/SDL-QĐ ngày 22/02/2017 về việc thi hành kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với bà Ng là đúng quy định pháp luật, không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có căn cứ. Do đó, Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

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 là có căn cứ nên chấp nhận.

[3] Về án phí: Án phí lao động sơ thẩm và án phí lao động phúc thẩm bà Nguyễn Hoàng Ng không phải chịu theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ vào Khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

- Căn cứ vào Khoản 1 Điều 123, 124,125 và Khoản 3 Điều 126 của Bộ luật Lao động năm 2012;

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

- Căn cứ vào Luật Thi hành án dân sự;

- Căn cứ vào Điểm a Khoản 1 Điều 12, Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm Số 03/2020/LĐ-ST ngày 18/02/2020 củaTòa án nhân dân Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Hoàng Ng về việc: Yêu cầu Công ty trách nhiệm hữu hạn DVPT & NCUWC Việt Nam hủy bỏ Quyết định về việc thi hành kỷ luật lao động số 052017/SDL-QĐ ngày 22/02/2017 và nhận bà Nguyễn Hoàng Ng trở lại làm việc; thanh toán toàn bộ tiền lương, bồi thường 02 tháng tiền lương; thanh toán tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày bà Nguyễn Hoàng Ng không được làm việc tính từ ngày 22/02/2017 đến ngày 18/02/2020.

2. Về án phí:

Bà Nguyễn Hoàng Ng được miễn nộp án phí lao động sơ thẩm và án phí lao động phúc thẩm

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

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 qui định tại các Điều 6, Điều 7 và Điều 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 1;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận 1;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

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

Nguyễn Thị Thoa