

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH LÂM ĐỒNG**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

Bản án số: 02/2022/LĐ-PT

Ngày: 30-6-2022

V/v: “Tranh chấp về xử lý kỷ luật theo hình thức cách chức và tranh chấp về bồi thường tiền lương, thưởng, trợ cấp tiền lãi chậm trả”.

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH LÂM ĐỒNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Văn Đức

Các Thẩm phán:

Bà Lê Thị Vân

Ông Nguyễn Thành Tâm

- Thư ký phiên tòa: Ông Nguyễn Đạt Nguyên – Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Lâm Đồng.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Lâm Đồng: Bà Nguyễn Thị Minh Hương – Kiểm sát viên.

Ngày 30 tháng 6 năm 2022 tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Lâm Đồng, xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 01/2022/TLPT-DS ngày 05 tháng 5 năm 2022 về việc “*Tranh chấp về xử lý kỷ luật theo hình thức cách chức và tranh chấp về bồi thường tiền lương, thưởng, trợ cấp tiền lãi chậm trả*”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 01/2022/LĐ-ST ngày 21 tháng 3 năm 2022 của Tòa án nhân dân huyện X bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 138/2022/QĐ-PT ngày 23 tháng 5 năm 2022, Quyết định hoãn phiên tòa số 116/2022/QĐ-PT ngày 16 tháng 6 năm 2022, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Bà Lê Ngọc QN, sinh năm: 1983; Địa chỉ liên hệ: Số 135, đường Nguyễn Công Trứ, Phường 2, thành phố Y, tỉnh Lâm Đồng; có mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn: Ông Lê CT, Luật sư, Văn phòng luật sư Bá Tánh, Đoàn Luật sư tỉnh Lâm Đồng. Địa chỉ: Số 135, đường Nguyễn Công Trứ, Phường 2, thành phố Y, tỉnh Lâm Đồng; có mặt.

- Bị đơn: Công ty Z; Địa chỉ: Thôn TT, xã TV, huyện X, tỉnh Lâm Đồng.

Người đại diện theo pháp luật: Ông GB, chức vụ: Tổng giám đốc

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Vũ MH, sinh năm: 1996; Địa chỉ: 151, 155 Bến Vân Đồn, Phường 6, Quận 4, Thành phố A (*Văn bản ủy quyền số 03/HR/UQ.21 ngày 03/3/2021*); có mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn: Ông Hồ TD, Luật sư, Công ty luật TNHH KCLC, thuộc Đoàn Luật sư Thành phố A; có mặt.

- Người kháng cáo: Nguyên đơn bà Lê Ngọc QN.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

- Theo đơn khởi kiện của nguyên đơn và lời trình bày của người đại diện theo ủy quyền ông Lê CT1 thể hiện: Theo hợp đồng lao động số HDLD-BVP/F069-03 ngày 26/6/2018 giữa Công ty Z với bà Lê Ngọc QN thì bà QN được tiếp nhận làm việc cho Công ty Z theo hợp đồng không xác định thời hạn kể từ ngày 26/6/2018, địa điểm làm việc là Trang trại X, chức danh chuyên môn là Trưởng phòng nhân sự; công việc phải làm theo bảng mô tả công việc kèm theo hợp đồng; thời gian làm việc là 40 giờ/01 tuần; mức lương là 27.974.000đ; phương thức trả lương là chuyển khoản qua tài khoản Ngân hàng trong thời hạn từ ngày 04 đến ngày 07 hàng tháng. Đồng thời, bà QN được hưởng các quyền và thực hiện nghĩa vụ theo hợp đồng lao động, nội quy, quy chế của Công ty và theo quy định của pháp luật lao động. Đến tháng 12/2020 bà QN được tăng lương với mức là 33.540.000đ.

Ngày 15/01/2021, Công ty Zra Quyết định về việc xử lý kỷ luật bà Lê Ngọc QN bằng hình thức cách chức Trưởng phòng nhân sự, chuyển sang nhân viên nhân sự với mức lương 5.000.000đ/tháng mà không chứng minh được lỗi vi phạm của người lao động nhằm gây sức ép, buộc bà QN phải rời khỏi Công ty. Vì vậy bà QN khởi kiện yêu cầu Tòa án hủy bỏ Quyết định xử lý kỷ luật ngày 15/01/2021 của Công ty Z đối với bà QN.

Đồng thời, yêu cầu Công ty Z phải thanh toán và bồi thường cho bà số tiền là: 179.845.600đ, trong đó gồm:

- Tiền lương tháng 12/2020 là 33.540.000đ.
- Tiền lương tháng 13 là 33.540.000đ.
- Tiền thưởng năm 2020 là 1,5 tháng lương, tương đương số tiền là 50.310.000đ.
- Tiền lương tháng 01/2021 là 33.540.000đ.
- Tiền lương tháng 2/2021 là 13.416.000đ.
- Tiền trợ cấp ốm đau 06 ngày của tháng 02/2021 là 7.450.000đ.
- Tiền lãi chậm trả theo quy định của lương tháng 12 và lương tháng 13 năm 2020 là: $3\% \times 117.390.000\text{đ} \times 02 \text{ tháng} = 7.043.400\text{đ}$.

- Tiền lãi chậm trả của tiền lương tháng 01/2021 là: $3\% \times 33.540.000\text{đ} \times 01 \text{ tháng} = 1.006.200\text{đ}$.

Ngoài các khoản nêu trên bà QN còn yêu cầu Công ty Z còn phải tiếp tục trả đầy đủ lương, thưởng, chính sách và các khoản lãi chậm trả theo quy định của pháp luật và theo hợp đồng lao động cho đến khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Tại phiên tòa người đại diện theo ủy quyền của bà QN là ông Lê CT1 yêu cầu Công ty Z phải trả cho bà QN 12,5 tháng lương (*từ tháng 02/2021 đến tháng 3/2022*) với mức lương là 33.540.000đ/tháng tương ứng với số tiền là 419.250.000đ; tổng cộng các khoản bà QN yêu cầu Công ty Z phải trả là 599.095.600đ.

Theo bị đơn Công ty Z do anh Vũ MH là đại diện trình bày: Theo nội dung nguyên đơn trình bày về việc xác lập hợp đồng lao động giữa Công ty Z với bà Lê Ngọc QN là đúng, cụ thể: Theo hợp đồng lao động số HDLD-BVP/F069-03 ngày 26/6/2018 giữa Công ty Z với bà Lê Ngọc QN thì bà QN được tiếp nhận làm việc cho Công ty Z theo hợp đồng không xác định thời hạn kể từ ngày 26/6/2018, địa điểm làm việc là Trang trại X, chức danh chuyên môn là Trưởng phòng nhân sự; công việc phải làm theo bảng mô tả công việc kèm theo hợp đồng; thời gian làm việc là 40 giờ/01 tuần; mức lương là 27.974.000đ; phương thức trả lương là chuyển khoản qua tài khoản Ngân hàng trong thời hạn từ ngày 04 đến ngày 07 hàng tháng. Đồng thời bà QN được hưởng các quyền và thực hiện nghĩa vụ theo hợp đồng lao động, nội quy, quy chế của Công ty và theo quy định của pháp luật lao động. Đến tháng 12/2020 bà QN được tăng lương với mức là 33.540.000đ.

Do quá trình tham gia lao động tại Công ty, bà QN có rất nhiều lần vi phạm nội quy lao động tại các điều khoản của nội quy lao động gồm: 19.2.11; 19.2.14; 19.2.15; 19.4.5; 19.1.1; 19.1.2; 19.1.4; 19.2.8.... và Bộ luật lao động nên ngày 15/01/2021 Công ty Z đã ban hành Quyết định về việc xử lý kỷ luật bà QN bằng hình thức cách chức Trưởng phòng nhân sự, chuyển sang nhân viên nhân sự với mức lương 5.000.000đ/tháng. Công ty Z nhận thấy việc xử lý kỷ luật cách chức đối với bà QN là đúng theo quy định Nội quy lao động, Bộ luật lao động nên Công ty đề nghị Tòa án không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà QN về việc yêu cầu Tòa án hủy bỏ Quyết định xử lý kỷ luật ngày 15/01/2021 của Công ty Z đối với bà QN.

Đối với yêu cầu khởi kiện của bà Lê Ngọc QN về việc yêu cầu Công ty Z phải thanh toán và bồi thường cho bà QN số tiền là 599.095.600đ, trong đó gồm:

- Tiền lương tháng 12/2020 là 33.540.000đ.

- Tiền lương tháng 13 là 33.540.000đ.

- Tiền thưởng năm 2020 là 1,5 tháng lương, tương đương số tiền là 50.310.000đ.

- Tiền lương tháng 01/2021 là 33.540.000đ.
- Tiền lương tháng 2/2021 là 13.416.000đ.
- Tiền trợ cấp ốm đau 06 ngày của tháng 02/2021 là 7.450.000đ.
- Tiền lãi chậm trả theo quy định của lương tháng 12 và lương tháng 13 năm 2020 là: $3\% \times 117.390.000\text{đ} \times 02 \text{ tháng} = 7.043.400\text{đ}$.
- Tiền lãi chậm trả của tiền lương tháng 01/2021 là: $3\% \times 33.540.000\text{đ} \times 01 \text{ tháng} = 1.006.200\text{đ}$.
- Tiền lương 12,5 tháng (*từ tháng 02/2021 đến tháng 3/2022*) $\times 33.540.000\text{đ} = 419.250.000\text{đ}$.

Theo yêu cầu khởi kiện của bà Lê Ngọc QN, Công ty Z có ý kiến như sau:

- Công ty Z không đồng ý với yêu cầu của bà QN về tiền lương tháng 12/2020 là 33.540.000đ, vì lương tháng 12/2020 của bà QN được tính như sau:

STT	Diễn giải	Tiền thực tế	Ghi chú
1.	Lương tháng	33.540.000	
2.	Công chuẩn trong tháng	23.00	
3.	Số ngày công thực tế	20.50	
4.	Ngày nghỉ có phép được trả lương	2.50	
5.	Số ngày công được trả lương	23.00	$5 = 3 + 4$
6.	Tiền lương thực tế	33.540.000	$6 = (1 : 2) \times 5$
7.	Trả ngày nghỉ được trả lương còn dư 2020	1.545.757	
8.	Tổng thu nhập	35.085.757	$8 = 6 + 7$
9.	BHXH, BHYT & BHTN phải nộp	3.166.400	
10.	Phí công đoàn	149.000	
11.	Lương thực nhận	31.770.357	$11 = 8 - 9 - 10$

Do đó, Công ty Z xin xác nhận lại rằng số lương tháng 12/2020 Công ty Z còn phải trả cho bà Lê Ngọc QN là 31.770.357 (*ba mươi một triệu bảy trăm bảy mươi nghìn, ba trăm năm mươi bảy*) VNĐ chưa trừ thuế thu nhập cá nhân.

- Về tiền lương tháng 13 (*thưởng lương tháng thứ 13*) theo yêu cầu của bà QN là 33.540.000đ thì Công ty Z không đồng ý vì theo “Quy chế trả thưởng” của Công ty có hiệu lực từ ngày 30 tháng 11 năm 2020 thì bà QN không đủ điều kiện được trả thưởng lương tháng 13 năm 2020 vì trong năm bà QN bị xử lý kỷ luật và đánh giá mức độ hoàn thành công việc “Không đạt”.

- Về tiền thưởng năm 2020 theo yêu cầu của bà QN là 1,5 tháng lương, tương đương số tiền là 50.310.000đ thì Công ty Z không đồng ý vì căn cứ vào “Quy chế trả thưởng” của Công ty có hiệu lực từ ngày 30 tháng 11 năm 2020, do bà QN có số ngày nghỉ trong năm 2020 vượt quá 30 ngày; đồng thời, vi phạm kỷ luật lao động bị xử lý, đánh giá mức độ hoàn thành công việc “Không đạt”; vi phạm nguyên tắc ứng xử, có xác nhận của Công đoàn nên không đủ điều kiện nhận thưởng năm 2020.

- Về yêu cầu tiền lương tháng 01/2021 của bà QN là 33.540.000đ thì Công ty Z không đồng ý vì: Trong năm 2020 bà Lê Ngọc QN thường xuyên vi phạm nội quy lao động và không có dấu hiệu khắc phục. Mặc dù, Công ty Z đã tạm hoãn xử lý kỷ luật nhiều lần nhưng bà QN vẫn tiếp tục vi phạm, buộc Công ty phải tiến hành xử lý kỷ luật nhằm ngăn chặn những hậu quả đáng tiếc có thể xảy ra. Theo đó ngày 15/01/2021, sau khi thu thập đủ chứng cứ chứng minh hành vi vi phạm, thông báo cho Công đoàn, Công ty đã tổ chức xử lý kỷ luật bà Lê Ngọc QN với hình thức cách chức. Theo đó, chức vụ của bà Lê Ngọc QN từ Trưởng phòng nhân sự, chuyển xuống chức vụ liên kế thấp hơn là Nhân viên nhân sự với mức lương là 5.000.000 VNĐ/tháng.

Theo đó mức lương tháng 01/2021 của bà Lê Ngọc QN được tính theo mức 33.450.000đ từ ngày 01/01/2021 đến ngày 14/01/2021 và mức 5.000.000đ từ ngày 15/01/2021 đến 31/01/2021.

- Về tiền lương tháng 02/2021 theo yêu cầu của bà QN là 33.450.000đ thì Công ty Z không đồng ý vì như trình bày trên thì mức lương chuẩn trong tháng 02/2021 của bà QN là 5.000.000đ. Tuy nhiên, từ ngày 28/01/2021 đến nay bà QN không đến Công ty làm việc và không có lý do nên Công ty không đồng ý chi trả cho bà QN các chế độ về lương từ ngày 28/01/2021 đến nay. Đồng thời, Công ty đang xem xét xử lý liên quan đến hành vi tự ý nghỉ việc của bà QN.

- Về tiền trợ cấp ốm đau theo yêu cầu của bà QN là 06 ngày trong tháng 02/2021 là 7.450.000đ thì Công ty Z không đồng ý vì bà QN tự ý nghỉ việc không có lý do. Đồng thời, trong trường hợp bà QN có đủ chứng từ nghỉ hưởng chế độ ốm đau của Bảo hiểm xã hội thì bà QN phải cung cấp đầy đủ chứng từ để Công

ty làm thủ tục đề nghị BHXH chi trả cho người lao động theo quy định của pháp luật.

Ngoài ra, bà QN không thuộc trường hợp được Công ty tham gia các loại bảo hiểm khác ngoài Bảo hiểm xã hội bắt buộc.

- Về tiền lãi chậm trả lương, thưởng theo yêu cầu của bà QN thì Công ty Z không đồng ý theo mức mà bà QN yêu cầu vì thực tế theo quy định của Công ty thì tiền lương tháng sẽ được thanh toán trước ngày 07 của tháng sau nhưng Công ty thừa nhận do dịch bệnh, tình hình khó khăn nên đến nay có một số khoản Công ty Z chưa chuyển thanh toán cho người lao động theo đúng thời hạn quy định. Về tiền lãi chậm trả Công ty đồng ý thanh toán cho người lao động theo quy định của pháp luật.

Ngoài ra, do Công ty đã ban hành Quyết định xử lý kỷ luật với bà QN và chuyển bà QN sang làm công việc tại vị trí là nhân viên nhân sự từ ngày 15/01/2021 với mức lương là 5.000.000đ/tháng. Tuy nhiên, sau khi ban hành Quyết định kỷ luật, Công ty Z đã yêu cầu bà QN ký kết phụ lục hợp đồng về việc thay đổi vị trí việc làm cũng như thay đổi mức lương làm cơ sở thông báo thay đổi mức đóng BHXH bắt buộc theo lương cho bà QN nhưng bà QN không hợp tác và có tranh chấp. Tháng 02 và tháng 3/2021 bà QN đã không đến Công ty làm việc và không phát sinh lương nhưng trong tháng 02/2021, Công ty vẫn chi trả cho bà QN tiền lương tương ứng với 05 ngày nghỉ Tết Nguyên Đán theo quy định của Bộ luật lao động với số tiền là 1.250.000đ. Trong khi đó Công ty vẫn tiếp tục đóng BHXH bắt buộc cho bà QN tháng 02 và tháng 3/2021 trên mức lương theo vị trí công việc cũ là Trưởng phòng nhân sự, mỗi tháng tiền trích chi đóng BHXH theo lương bà QN phải nộp là 3.216.400đ. Do vậy, Công ty đã sử dụng nguồn tiền lương còn chưa chi trả cho bà QN để căn trừ vào số tiền mà bà QN phải đóng BHXH bắt buộc theo quy định trong tháng 02 và tháng 3/2021.

Do vậy, đối với khoản tiền lương Công ty Z còn nợ thì Công ty Z đã lập kế hoạch chi trả tiền lương và các chế độ cho bà QN. Tính từ ngày 01/4/2021 đến nay, Công ty đã tiếp tục chi trả cho bà QN các khoản gồm: Ngày 01/4/2021 thanh toán lương 5.000.000đ; ngày 04/5/2021 thanh toán lương 5.800.000đ; ngày 01/6/2021 chuyển trả lương 5.800.000đ; ngày 01/7/2021 chuyển trả lương 5.800.000đ; ngày 02/8/2021 chuyển trả lương 5.800.000đ; ngày 01/9/2021 chuyển trả lương 8.881.633đ; ngày 09/11/2021 chuyển trả tiền lãi chậm trả lương theo lãi suất huy động của Ngân hàng với số tiền là 496.908đ. Tổng cộng Công ty Z đã chuyển trả đủ cho bà QN tất cả các khoản lương và tiền lãi chậm trả còn nợ là 37.578.541đ.

Do vậy, Công ty Z không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà QN trong vụ án này. Ngoài ra, bị đơn không trình bày gì thêm

Tòa án đã tiến hành hòa giải nhưng không thành.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 01/2022/LĐ-ST ngày 21/3/2022 của Tòa án nhân dân huyện X đã xử:

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Lê Ngọc QN về việc yêu cầu Tòa án tuyên hủy Quyết định về việc xử lý kỷ luật ngày 15/01/2021 của Công ty Z đối với bà Lê Ngọc QN.

Không chấp nhận yêu cầu của bà Lê Ngọc QN về việc yêu cầu Công ty Z phải thanh toán và bồi thường cho bà Lê Ngọc QN tiền lương, thưởng, trợ cấp, tiền lãi chậm trả với tổng số tiền là 599.095.600đ (*Năm trăm chín mươi chín triệu không trăm chín mươi lăm nghìn sáu trăm đồng*).

Ngoài ra, Bản án còn tuyên về chi phí tố tụng, án phí và quyền kháng cáo của các đương sự.

Ngày 23/3/2022, bà Lê Ngọc QN kháng cáo đề nghị sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà hoặc hủy toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa, ông Lê CT, Luật sư bảo vệ quyền lợi cho nguyên đơn vẫn giữ nguyên kháng cáo.

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

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Lâm Đồng phát biểu về việc tuân theo pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán, Hội đồng xét xử và các đương sự: Đã chấp hành đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự trong giai đoạn xét xử phúc thẩm. Về nội dung: Đề nghị chấp nhận một phần kháng cáo của nguyên đơn, sửa án sơ thẩm theo hướng buộc Công ty Z trả cho bà Lê Ngọc QN tiền lương tháng 13 năm 2020 với số tiền 33.540.000đ, giữ nguyên các nội dung khác của bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Xuất phát từ việc nguyên đơn bà Lê Ngọc QN khởi kiện yêu cầu hủy bỏ Quyết định về việc xử lý kỷ luật ngày 15/01/2021 của Công ty Z (*sau đây gọi tắt là Công ty Z*), yêu cầu Công ty Z phải thanh toán và bồi thường cho bà với tổng số tiền là 179.845.600đ. Ngoài các khoản nêu trên bà QN còn yêu cầu Công ty Z phải tiếp tục trả đầy đủ lương, thưởng, chính sách và các khoản lãi chậm trả với số tiền 419.250.000đ. Tổng cộng các khoản bà QN yêu cầu Công ty Z phải trả là 599.095.600đ. Bị đơn Công ty Z không đồng ý nên các bên phát sinh tranh chấp.

Cấp sơ thẩm xác định quan hệ tranh chấp giữa các bên là “Tranh chấp về xử lý kỷ luật theo hình thức cách chức và tranh chấp về bồi thường tiền lương, thưởng, trợ cấp tiền lãi chậm trả” là đúng với quy định của pháp luật.

[2] Qua xem xét thì thấy rằng: Bà Lê Ngọc QN được Công ty Z Việt Nam tiếp nhận vào làm việc tại trang trại X theo hợp đồng lao động số HDLD-BVP/F069-03 ngày 26/6/2018, không xác định thời hạn kể từ ngày 26/6/2018 với chức danh là Trưởng phòng nhân sự; thời gian làm việc là 40 giờ/01 tuần; mức lương là 27.974.000đ; phương thức trả lương là chuyển khoản qua tài khoản Ngân hàng trong thời hạn từ ngày 04 đến ngày 07 hàng tháng. Đồng thời, bà QN được hưởng các quyền và thực hiện nghĩa vụ theo Hợp đồng lao động, nội quy, quy chế của Công ty và theo quy định của pháp luật lao động. Sau đó, bà QN được tăng lương lên mức lương 33.540.000đ kể từ tháng 01/2020. Quá trình làm việc cho Công ty Z, bà QN đã nhận đầy đủ tiền lương và các chế độ liên quan đến tháng 11/2020.

Ngày 15/01/2021 Công ty Z có lập biên bản xử lý kỷ luật lao động đối với bà QN với thành phần tham dự có đại diện người sử dụng lao động; đại diện Ban chấp hành Công đoàn cơ sở; bà Lê Ngọc QN và luật sư của bà QN cùng với người làm chứng. Nội dung thể hiện bà QN đã có những hành vi vi phạm Nội quy lao động và pháp luật về lao động như: Nhiều lần sử dụng email điện tử phát tán thông tin sai sự thật liên quan đến cá nhân người quản lý, lao động của Công ty; sử dụng điện thoại Công ty giao để sử dụng mục đích riêng; nhiều lần đi trễ, về sớm hơn so với giờ làm việc quy định của Công ty; tự ý ra khỏi Công ty trong giờ làm việc mà không có báo cáo xin phép; từ chối và không thực hiện công việc được giao, gây hiềm khích, mâu thuẫn với nhân viên khác trong Công ty; có những hành vi và lời nói khiếm nhã đối với người lao động khác....vi phạm khoản 19.2.11; 19.2.14; 19.2.15; 19.4.5; 19.1.1; 19.1.2; 19.1.4; 19.2.8 Điều 19 Nội quy lao động Công ty Z.

Ngày 15/01/2021, Công ty Zra Quyết định xử lý kỷ luật đối với bà Lê Ngọc QN bằng hình thức cách chức Trưởng phòng nhân sự, chuyển sang nhân viên nhân sự với mức lương 5.000.000đ/tháng nên dẫn đến tranh chấp.

Xét thấy:

[2.1] Đối với quyết định xử lý kỷ luật về việc cách chức bà QN ngày 15/01/2021 của Công ty Z thì: Theo bản ghi nhận email thể hiện: Bà QN đã phát tán thông tin chưa được kiểm chứng, xác thực và không thuộc phạm vi trách nhiệm của mình đến nhiều cá nhân, người lao động làm ảnh hưởng đến hình ảnh của Công ty. Tại các đơn đề nghị xử lý của 03 nhân viên Công ty phản ánh về việc nhận được mail từ địa chỉ email Quỳnh Như đề nghị Công ty xem xét về việc gửi email của bà QN làm ảnh hưởng đến tinh thần làm việc. Đồng thời tại biên bản ghi nhận và xác định sự việc của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở; hình ảnh trích xuất camera Công ty; bảng chấm công bằng vân tay; bảng ghi nhận những ngày nghỉ không được trả lương của bà QN trong năm 2020; bảng phân công công việc có ghi nhận ý kiến của bà QN về việc từ chối nhận công việc được phân công đã

thể hiện bà QN có hành vi không chấp hành sự phân công, hướng dẫn của người có thẩm quyền trong Công ty; tự ý ra khỏi Công ty trong giờ làm việc và trong thời gian từ 17/6/2020 đến 15/12/2020 bà QN đã đi trễ về sớm nhiều lần. Bà QN đã nhiều lần vi phạm, Công ty tổ chức cuộc họp có gửi thư mời nhưng bà QN cũng không tham dự.

Đối chiếu với Nội quy của Công ty Z ngày 20/3/2017, đã được đăng ký và xác nhận của Phòng lao động Thương binh và xã hội huyện X ngày 21/3/2017 thì những hành vi nêu trên của bà QN đã vi phạm Nội quy Công ty, được ghi nhận tại biên bản xử lý kỷ luật lao động ngày 15/01/2021.

Việc Công ty Z ban hành Quyết định về việc xử lý kỷ luật ngày 15/01/2021 đối với bà QN với hình thức cách chức trưởng phòng nhân sự sang chức danh chuyên môn là nhân viên nhân sự với mức lương 5.000.000 đồng/ tháng là có căn cứ và đúng quy định về trình tự, thủ tục của Bộ luật lao động. Do đó, việc bà QN khởi kiện yêu cầu hủy Quyết định xử lý kỷ luật về việc cách chức bà Lê Ngọc QN ngày 15/01/2021 không có căn cứ để chấp nhận.

[2.2] Đối với việc bà QN yêu cầu Công ty Z phải thanh toán và bồi thường cho bà các khoản lương, thưởng, trợ cấp:

Đối với tiền lương tháng 12/2021 của bà QN thì trong quá trình Tòa án thụ lý giải quyết vụ án, Công ty Z đã thanh toán xong và bà QN không có ý kiến gì.

Đối với tiền lương tháng 13 của năm 2020 theo yêu cầu của bà QN là 33.540.000đ:

Căn cứ “Quy chế trả thưởng” của Công ty có hiệu lực từ ngày 30 tháng 11 năm 2020 của Công ty Z được ban hành kèm theo Quyết định số 201103/QĐ-HR ngày 30/01/2020, tại mục 2.1 phần II về chính sách trả thưởng, lương tháng 13 quy định điều kiện được thưởng tháng lương 13 là cho nhân viên đã qua thời gian thử việc, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, không vi phạm nội quy, quy chế của Công ty. Quá trình làm việc bà QN đã vi phạm nội quy, quy chế của Công ty và bị xử lý kỷ luật theo hình thức cách chức, vi phạm các tiêu chí quy định ở mục 2.2 phần II của quy chế. Do đó, cấp sơ thẩm bác yêu cầu này của bà QN về việc buộc Công ty Z trả lương tháng 13 là có cơ sở.

[2.3] Đối với việc bà QN yêu cầu Công ty Z phải trả tiền thưởng năm 2020 là 1,5 tháng lương, tương đương số tiền là 50.310.000đ thì theo quy định tại khoản 2.2 mục II “Quy chế trả thưởng” của Công ty Z ngày 30/11/2020 thì người lao động chỉ được xem xét trả thưởng khi phải đạt tất cả các tiêu chí (5 tiêu chí) được quy định tại khoản, mục này. Tuy nhiên, trong năm 2020 bà QN đã vi phạm kỷ luật lao động, bị xử lý và bà QN có số ngày nghỉ trong năm 2020 vượt quá 30 ngày là vi phạm tiêu chí quy định tại điểm 3, 5 khoản 2.2 mục II của Quy chế trả

thường. Do vậy, yêu cầu của bà QN buộc Công ty Z phải trả tiền thưởng năm 2020 là không có cơ sở để chấp nhận.

[2.4] Đối với việc bà QN yêu cầu Công ty Z trả tiền lương tháng 01/2021 là 33.540.000đ. Căn cứ Quyết định xử lý kỷ luật cách chức bà QN được ban hành ngày 15/01/2021. Theo đó, chức vụ của bà Lê Ngọc QN từ “Trưởng phòng nhân sự” với mức lương là 33.540.000 đồng chuyển xuống “Nhân viên nhân sự” với mức lương là 5.000.000 VNĐ/tháng. Do vậy mức lương 33.540.000đ/tháng của bà QN được tính đến ngày 14/01/2021, còn từ ngày 15/01/2021 đến nay được áp dụng là 5.000.000đ/tháng. Do vậy, việc bà QN yêu cầu Công ty Z trả lương tháng 01/2021 là 33.540 là không có cơ sở để chấp nhận.

[2.5] Đối với việc bà QN yêu cầu Công ty Z phải trả tiền trợ cấp ốm đau cho bà 06 ngày trong tháng 02/2021 là 7.450.000đ.

Bà QN là người lao động của Công ty Z, có đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, do đó việc giải quyết tiền trợ cấp chế độ khi người lao động nghỉ việc do ốm đau thuộc trách nhiệm của cơ quan Bảo hiểm xã hội và Công ty Z là người sử dụng lao động chỉ có trách nhiệm lập hồ sơ chuyển cơ quan Bảo hiểm xã hội thanh toán chế độ cho bà QN theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội. Tuy nhiên, trong thời gian tháng 02/2020 bà QN không có tài liệu, giấy tờ xác nhận việc bà QN bị ốm đau phải nghỉ việc nên Công ty Z không có căn cứ để đề nghị cơ quan Bảo hiểm thanh toán tiền trợ cấp ốm đau cho bà QN. Trong khi đó Công ty Z xác định từ ngày 28/01/2021 đến nay thì bà QN đã không đến Công ty làm việc và cũng không có lý do. Do vậy, yêu cầu của bà QN là không có cơ sở chấp nhận.

[2.6] Về tiền lãi chậm trả lương, thưởng theo yêu cầu của bà QN với mức 3%/01 tháng:

Công ty Z xác định giai đoạn năm 2020 – 2021 do dịch bệnh, tình hình khó khăn nên có một số khoản Công ty Z chưa chuyển thanh toán cho người lao động theo đúng thời hạn quy định. Trong đó các khoản Công ty chậm trả cho bà QN gồm có tiền lương tháng 12/2020 là 31.770.357đ; lương tháng 01/2021 là 10.494.076đ; tiền lương tháng 02/2021 là 1.250.000đ. Tuy nhiên Công ty phải trích tiền lương để đóng BHXH bắt buộc của tháng 2, tháng 3/ 2020 của bà QN là 6.332.800đ. Do vậy, Công ty còn nợ tiền lương của bà QN tính đến 31/3/2021 là 37.131.633đ.

Theo khoản 4 Điều 97 Bộ luật Lao động 2019 quy định về kỳ hạn trả lương thì “Trường hợp vì lý do bất khả kháng mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng không thể trả lương đúng hạn thì không được chậm quá 30 ngày;...số tiền lãi của số tiền trả chậm tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 1 tháng do Ngân hàng nơi Công ty mở tài khoản trả lương cho người lao động công bố tại thời điểm trả lương”. Theo đó, Công ty Z phải trả lãi xuất đối với khoản tiền chậm trả nêu trên theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 1

tháng được công bố tại thời điểm chậm trả của ngân hàng TMCP Công thương Việt Nam là nơi Công ty mở tài khoản trả lương cho bà QN. Trong quá trình giải quyết vụ án, đến nay Công ty đã thanh toán hết các khoản tiền trên cho bà QN.

Vì vậy, yêu cầu về tiền lãi chậm trả lương, thưởng theo yêu cầu của bà QN với mức 3%/tháng là không có cơ sở để chấp nhận.

[2.7] Đối với yêu cầu Tòa án giải quyết, buộc Công ty Z phải trả cho bà tiền lương từ tháng 02/2021 đến tháng 3/2022, thưởng, các khoản trợ cấp phải trả theo hợp đồng lao động cho đến khi vụ án được giải quyết xong với số tiền 419.250.000đ. Do từ ngày 28/01/2021 đến nay bà QN không đến Công ty Z làm việc, việc bà QN tự ý nghỉ việc không được sự đồng ý của Công ty nên Công ty không có cơ sở để tính toán, chi trả lương cho bà QN từ tháng 02/2021 đến nay là phù hợp với quy định của pháp luật. Tuy nhiên, theo bảng tính lương Công ty Z có thanh toán cho bà QN 5 ngày nghỉ lễ Tết nguyên Đán với số tiền lương là 1.250.000đ. Do bà QN không đi làm nên không phát sinh tiền lương theo hợp đồng lao động với Công ty Z. Vì vậy, yêu cầu của bà QN là không có cơ sở để chấp nhận

[3] Từ những phân tích trên, cấp sơ thẩm đã đánh giá đúng và toàn diện nội dung vụ án nên không có căn cứ để chấp nhận kháng cáo của bà Lê Ngọc QN, giữ nguyên bản án sơ thẩm là phù hợp.

[4] Về án phí: Bà Lê Ngọc QN thuộc trường hợp được miễn án phí theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu án phí, lệ phí Tòa án và bà QN có đơn đề nghị miễn tiền án phí lao động sơ thẩm nên miễn toàn bộ tiền án phí lao động sơ thẩm, án phí lao động phúc thẩm cho bà QN

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng Dân sự năm 2015.

- Căn cứ 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.

Không chấp nhận kháng cáo của bà Lê Ngọc QN, giữ nguyên Bản án sơ thẩm.

Tuyên xử:

1. Không chấp yêu cầu khởi kiện của bà Lê Ngọc QN về việc yêu cầu Tòa án tuyên hủy Quyết định về việc xử lý kỷ luật ngày 15/01/2021 của Công ty Z đối với bà Lê Ngọc QN.

2. Không chấp nhận yêu cầu của bà Lê Ngọc QN về việc yêu cầu Công ty Z phải thanh toán và bồi thường cho bà Lê Ngọc QN tiền lương, thưởng, trợ cấp, tiền lãi chậm trả với tổng số tiền là 599.095.600đ (*Năm trăm chín mươi chín triệu không trăm chín mươi lăm nghìn sáu trăm đồng*).

3. Về án phí: Miễn toàn bộ án phí lao động sơ thẩm và án phí lao động phúc thẩm cho bà Lê Ngọc QN.

4. Về nghĩa vụ thi hành 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 các 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.

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

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Lâm Đồng (01);
- Phòng KT-NV & THA (01);
- TAND huyện X, tỉnh Lâm Đồng (01);
- Chi cục THADS huyện X, tỉnh Lâm Đồng (01);
- Các đương sự (02);
- Lưu: bộ phận lưu trữ, hồ sơ vụ án (02).

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

(Đã ký)

Nguyễn Văn Đức