

Bản án số: 19/2024/LĐ-PT

Ngày: 31/01/2024

V/v Xử lý kỷ luật sa thải
và bồi thường thiệt hại

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 Lê Thị Hoàng Hoa

Các Thẩm phán:

Ông Nguyễn Tiến Dũng

Ông Nguyễn Ngọc Tài

- **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:** Bà Lê Thị Mỹ Anh - Kiểm sát viên.

Vào ngày 31 tháng 01 năm 2024 tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 78/2023/TLPT-LĐ ngày 01 tháng 11 năm 2023 về việc “Xử lý kỷ luật sa thải và bồi thường thiệt hại”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 12/2023/LĐ-ST ngày 22/8/2023 của Tòa án nhân dân quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 5852/2023/QĐPT-LĐ ngày 12 tháng 12 năm 2023 giữa các đương sự:

- **Nguyên đơn:** Bà **Đặng Thị Ngọc D**, sinh năm 1977. Trú tại: khu vực 5, thị trấn Hiệp Hòa, huyện Đức Hòa, tỉnh Long An.

- **Bị đơn:** **Công ty TNHH P**. Trụ sở: phường W, quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông **Huỳnh Văn T**. Địa chỉ liên lạc: phường E, quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh. (Theo Giấy ủy quyền ngày 24/10/2022).

- **Người kháng cáo:** bà **Đặng Thị Ngọc D**, là nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Trong đơn khởi kiện ngày 14/6/2022, 30/6/2022 lời khai trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa, nguyên đơn bà **Đặng Thị Ngọc D** trình bày:

Bà có vào làm công nhân tại Công ty TNHH P vào ngày 04/12/2021 theo hợp đồng thử việc số 069708/STL15 với thời hạn là 07 ngày, sau thời gian thử việc đã ký hợp đồng có thời hạn là 01 năm với mức lương là 4.965.900 đồng theo hợp đồng lao động số 6000-069708SLT15 ngày 11/12/2021. Trước đó bà đã làm tại Công ty TNHH P ở khu C với thời gian hơn 10 năm nhưng do nghỉ việc nên mới xin làm việc lại vào năm 2021. Trong thời gian làm việc chính thức tại Công ty thì bà đã hoàn thành tất cả các công việc được lãnh đạo giao, tuy nhiên do bà làm có năng suất lao động cao hơn so với những công nhân khác trong công ty nên bị mọi người trong cùng chuyên may chèn ép. Điển hình là trong công ty có bà A – Phó khoa và bà T1 – Tổ trưởng thường xuyên theo dõi công việc khi bà làm việc. Vào ngày 23/4/2022 bà A nhìn chằm chằm và theo dõi bà suốt nên bà có nói bà A là “mắt như cú bọ theo ám hoài”. Sau đó sự việc được trình báo lên lãnh đạo công ty và Công ty TNHH P đã ký luật bà với hình thức kéo dài thời hạn nâng lương 06 tháng theo quyết định số 06-6000/2022/QĐKD-TGD ngày 20/5/2022 do vi phạm Điều 9.2.2.12 của Nội quy lao động kể từ ngày 01/01/2023 đến ngày 30/6/2023. Ngoài ra trong suốt quá trình làm việc tại Công ty từ tháng 02 đến hết tháng 3 năm 2022 thì bà đã bị cán bộ chủ quản, tổ trưởng, phó khoa của Công ty điều chuyển làm công việc khác so với Hợp đồng lao động là “Vận hành máy may công nghiệp”, điển hình là đưa bà từ vị trí A5-3F (Vận hành máy may công nghiệp) sang làm bộ phận đóng đế và thành hình, việc điều bà đi làm công việc khác với hợp đồng lao động không có quyết định chính thức mà chỉ điều nói qua làm, sau khi làm mấy bữa thì lại quay về vị trí A5-3F làm công việc sửa hàng do các công nhân khác làm hư. Tổng thời gian gia công đế khoảng 5 ngày, làm bên thành hình khoảng 30 ngày và sửa hàng là khoảng 1 tháng, có thể 1 ngày làm cả 02 công việc là sửa hàng và thành hình. Sau đó đến ngày 01/4/2022 thì công ty lại đưa bà về làm tại vị trí A4-3F (Vận hành máy may công nghiệp) nơi ngồi gần nhà vệ sinh cùng những công nhân khác. Bà có nói với lãnh đạo công ty là bà bị bệnh và không phù hợp ngồi ở đây nên tại vị trí trên bà làm được 02 ngày sau đó điều về làm tại vị trí A5-3F từ ngày 03/4/2022 và làm đến ngày 23/4/2022. Sau vụ việc nói bà A là “Mắt cú bọ” thì Công ty đã điều bà lên ngồi gần cửa sổ nhưng không cho làm bất cứ việc gì cho đến ngày 07/5/2022 thì cán bộ chủ quản Công ty đã điều bà về làm tại vị trí A4-3F nhưng bà lấy lý do đã điều động đủ 60 ngày nên không đi. Do đó ngày 21/5/2022 Công ty đã họp ký luật bà với hành vi “Không phục tùng sự quản lý, hướng dẫn của cán bộ, chủ quản trong phạm vi công việc” theo quy định tại Điều 9.2.2.15 của Nội quy lao động. Sau đó Công ty đã ban hành quyết định số 07-6000/2022/QĐKD-TGD ngày 21/5/2022 về việc xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương của bà từ ngày 01/7/2023 đến ngày 31/12/2023. Tiếp đó đến ngày 26/5/2022 thì cán bộ chủ quản Công ty lại tiếp tục điều chuyển bà về vị trí A4-3F nhưng bà lấy lý do đã điều động đủ 60 ngày nên không đi và đến ngày 07/6/2022 thì Công ty TNHH P đã xét họp ký luật bà và Công ty đã ban hành quyết định sa thải số 03-6000/2022/QĐST-TGD ngày 08/6/2022 về việc sa thải bà với hành vi vi phạm là “Tái phạm trong vòng 06 tháng kể từ ngày quyết định xử phạt kéo dài thời hạn nâng lương có hiệu lực”.

Không đồng ý với việc chèn ép và sa thải người lao động của công ty, bà D đề nghị Tòa án nhân dân quận Q giải quyết các yêu cầu sau:

Hủy quyết định số 03-6000/2022/QĐST-TGD ngày 08/6/2022 về việc sa thải trái pháp luật của Công ty TNHH P đối với bà Đặng Thị Ngọc D. Buộc Công ty TNHH P phải nhận bà trở lại làm việc với mức lương cơ bản đã ký là 4.965.000 đồng/1 tháng. Buộc Công ty phải trả cho bà tiền lương 12 tháng là 59.590.800 đồng.

Bà xin rút yêu cầu ban đầu gồm: Buộc Công ty TNHH P phải đóng bảo hiểm cho bà trong thời gian công ty sa thải bà trái pháp luật cho đến khi nhận bà trở lại làm việc. Buộc Công ty TNHH P trả số tiền làm việc từ ngày 01/6/2022 đến ngày 07/6/2022 do đã nhận được rồi.

Đại diện hợp pháp của Công ty TNHH P là ông Huỳnh Văn T trình bày:

Đối với yêu cầu của bà Đặng Thị Ngọc D về việc hủy quyết định số 03-6000/2022/QĐST-TGD ngày 08/6/2022 về việc sa thải trái pháp luật của Công ty TNHH P đối với bà Đặng Thị Ngọc D thì bên Công ty không đồng ý. Nguyên nhân dẫn đến việc Công ty sa thải bà D là do tại vị trí làm việc A5-3F bà có gây rối với những người làm việc tại vị trí trên, vì thế bên Công ty đã chuyển chỗ ngồi của bà D từ vị trí A5-3F (Vận hành máy may công nghiệp) sang vị trí A4-3F (Vận hành máy may công nghiệp) chứ không phải là điều bà D đi làm công việc khác. Việc bà D khai đã bị điều chuyển làm công việc như gia công đế, thành hình trong tháng 02 và tháng 3 năm 2022 thì bên Giám đốc của Công ty không biết và khẳng định rằng Giám đốc công ty không điều bà D làm các công việc trên, đó chỉ là hỗ trợ cho các bộ phận khác khi có nhu cầu và công việc hỗ trợ trên không phải là thường xuyên và lâu dài. Bên nguyên đơn lấy lý do đã bị điều chuyển đi làm công việc khác quá 60 ngày cộng dồn nên không đồng ý lên làm việc tại vị trí A4-3F là không đúng. Do bà D đã bị xử lý một lần là ngày 21/5/2022 nhưng bà vẫn tái phạm nên ngày 08/6/2022 Công ty TNHH P đã sa thải bà Đặng Thị Ngọc D.

Đối với yêu cầu nhận trở lại làm việc và thanh toán số tiền lương 59.590.800 đồng bên Công ty TNHH P không đồng ý với yêu cầu của nguyên đơn, đề nghị Tòa án nhân dân quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 12/2023/LĐ-ST ngày 22/8/2023 của Tòa án nhân dân quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc:

Hủy quyết định số 03-6000/2022/QĐST-TGD ngày 08/6/2022 về việc sa thải trái pháp luật của Công ty TNHH P đối với bà Đặng Thị Ngọc D.

Buộc Công ty TNHH P phải nhận bà trở lại làm việc với mức lương cơ bản đã ký là 4.965.000 đồng/1 tháng.

Buộc Công ty phải trả cho bà tiền lương 12 tháng là 59.590.800 đồng.

2. Đình chỉ giải quyết với các yêu cầu:

Buộc Công ty TNHH P phải đóng các loại bảo hiểm cho bà Đặng Thị Ngọc D cho đến khi nhận bà trở lại làm việc.

Trả tiền lương từ ngày 01/6/2022 đến ngày 07/6/2022.

3. Về án phí lao động sơ thẩm: Miễn án phí lao động sơ thẩm cho bà Đặng Thị Ngọc D.

4. Bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí và quyền kháng cáo của đương sự.

Ngày 22/8/2023, nguyên đơn bà Đặng Thị Ngọc D nộp đơn kháng cáo đề nghị Hội đồng xét xử sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm: Nguyên đơn bà D giữ nguyên yêu cầu được quay trở lại công ty làm việc và đề nghị phía công ty bồi thường cho bà ít nhất là 12 tháng tiền lương theo quy định pháp luật.

Đại diện phía bị đơn ông T không đồng ý với các yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn và đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm. Tuy nhiên do xét thấy hoàn cảnh của nguyên đơn khó khăn nên ông có xin công đoàn xem xét hỗ trợ cho bà D số tiền 20.000.000 đồng, ngoài ra nếu bà D muốn quay trở lại công ty làm việc thì đề nghị bà D liên hệ trực tiếp với công đoàn để được hỗ trợ.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh trình bày quan điểm về việc giải quyết vụ án:

- Về tố tụng: Thẩm phán và Hội đồng xét xử đã 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 vụ án: Tại phiên tòa, phía đại diện bị đơn có trình bày do xét thấy hoàn cảnh bà D khó khăn nên ông có xin phía công đoàn công ty hỗ trợ cho bà D số tiền 20.000.000 đồng, ngoài ra nếu bà D muốn quay trở lại công ty làm việc thì đề nghị bà D liên hệ trực tiếp với phía công đoàn để được xem xét hỗ trợ. Xét thấy phương án hỗ trợ trên phía đại diện bị đơn đưa ra không cụ thể về thời gian và cách thức thực hiện nên đề nghị Hội đồng xét xử không ghi nhận sự tự nguyện này trong bản án. Về việc giải quyết vụ án, đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn và giữ nguyên bản án sơ thẩm của Tòa án nhân dân quận Q đã tuyên xử.

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 vào kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về tố tụng: Đơn kháng cáo của nguyên đơn bà Đặng Thị Ngọc D được làm trong thời hạn luật định là phù hợp với các quy định tại Điều 272, Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự; bà D được miễn nộp tiền tạm ứng án phí nên được chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm.

[2] Về nội dung vụ án: Xét các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Đặng Thị Ngọc D về việc yêu cầu Hủy quyết định số 03-6000/2022/QĐST-TGD ngày 08/6/2022 về việc sa thải trái pháp luật của Công ty TNHH P đối với bà Đặng Thị Ngọc D. Buộc Công ty TNHH P phải nhận bà trở lại làm việc với mức lương cơ bản đã ký là 4.965.000 đồng/tháng. Buộc Công ty phải trả cho bà tiền lương 12 tháng là 59.590.800 đồng, Hội đồng xét xử phúc thẩm thấy rằng:

Bà D vào làm công nhân tại Công ty P từ ngày 04/12/2021 theo Hợp đồng thử việc số 069708/STL15 với thời hạn là 07 ngày, sau thời gian thử việc đã ký hợp đồng có thời hạn là 01 năm với mức lương là 4.965.900 đồng theo Hợp đồng lao động số 6000-069708SLT15 ngày 11/12/2021.

Tại hợp đồng giữa Công ty P với bà D quy định rõ công việc của bà D là vận hành máy may công nghiệp. Trong quá trình làm việc tại Công ty bà D và đại diện Công ty đều xác nhận bà làm việc tại vị trí A5-3F là vận hành máy may công nghiệp, sau đó công ty có điều chuyển bà qua vị trí A4-3F cũng là vận hành máy may công nghiệp với thời gian là 02 ngày làm việc. Ngoài ra từ ngày 03/4/2022 đến ngày 23/4/2022 bà D cùng tổ trưởng và một số người khác trong chuyền xảy ra xích mích tại vị trí A5-3F nên bên phía Công ty đã chuyển bà qua vị trí ngồi cạnh cửa sổ để đợi sắp xếp công việc, thời gian trên bà D không phải làm công việc gì nhưng vẫn được nhận đủ lương theo hợp đồng đã ký.

Hội đồng xét xử xét thấy đây không phải là điều chuyển người lao động làm công việc khác với hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật.

Đối với lời khai của nguyên đơn về việc điều chuyển bà qua các vị trí đóng đế và thành hình, sửa hàng trong thời gian tháng 2 và tháng 3/2022. Hội đồng xét xử xét thấy đây là lời khai của một mình bên phía nguyên đơn, mặc dù bị đơn không thừa nhận nhưng tại chứng cứ là các đoạn ghi âm cuộc nói chuyện thể hiện việc bà D có làm nhiều công việc khác nhưng không thể hiện rõ bà làm công việc đóng đế và thành hình là bao nhiêu ngày.

Tại phiên tòa bên phía nguyên đơn đã thừa nhận trong thời gian tháng 2 và tháng 3 bà có làm công việc đóng đế là 05 ngày, làm thành hình là khoảng 30 ngày, còn lại là thời gian bà làm việc sửa hàng (tháo hàng may lỗi của công nhân khác và ngồi tại vị trí A5-3F). Trong tháng 2 và tháng 3/2022 thì theo luật quy định người lao động làm việc tối đa được 44 ngày, do đó nếu bà D có bị điều chuyển làm công việc khác thì thời gian tối đa cũng chỉ 44 ngày.

Mặc dù Công ty không thừa nhận có việc điều chuyển lao động nhưng qua lời khai cùng chứng cứ khác thể hiện có việc điều chuyển bà D qua làm công việc khác so với hợp đồng lao động nhưng thời gian điều chuyển chưa đủ 60 ngày theo Bộ Luật Lao động năm 2019.

Từ những phân tích nêu trên Hội đồng xét xử xác định việc bà D ngày 09/5/2022 không chấp hành việc điều chuyển chỗ ngồi làm việc từ vị trí A5-3F qua vị trí A4-3F để làm việc mặc dù công việc đều là vận hành máy may công nghiệp là thể hiện việc bà D không phục tùng sự quản lý, hướng dẫn của cán bộ, chủ quản hoặc chống đối cán bộ, chủ quản trong phạm vi công việc theo quy định tại Điều 9.2.2.15 của Nội quy lao động và Công ty P đã hợp xử lý kỷ luật lao động với đầy đủ thành phần theo quy định và đã xử phạt với hình thức kéo dài thời hạn nâng lương theo Quyết định số 07- 00/2022/QĐKD-TGD ngày 21/5/2022 về việc xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương từ ngày 01/7/2023 đến ngày 31/12/2023 với bà D là đúng quy định của pháp luật.

Sau đó vào ngày 26/5/2022, thì cán bộ chủ quản Công ty P tiếp tục thông báo thay đổi vị trí làm việc từ vị trí A5-3F sang A4-3F nhưng bà D đã không chấp hành với lý do đã bị điều chuyển làm công việc khác quá 60 ngày theo quy định của Điều 29 BLLĐ. Từ việc không chấp hành điều chuyển vị trí làm việc trên bên phía Công ty P đã mở cuộc họp xét kỷ luật lao động với đầy đủ thành phần theo quy định của pháp luật để xét kỷ luật với bà D và Công ty đã ban hành Quyết định sa thải số 03-6000/2022/QĐST-TGĐ ngày 08/6/2022 về việc sa thải bà D với hành vi vi phạm là “*Tái phạm trong vòng 06 tháng*”.

Kể từ ngày quyết định xử phạt kéo dài thời hạn nâng lương có hiệu lực theo quy định tại Điều 9.2.4.1 của Nội quy lao động đã được đăng ký ngày 01/4/2021 với Sở Lao động thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh số 9786/TB-SLĐTBXH. Bà D đã có hành vi tái phạm khi không chấp hành sự điều chuyển chỗ ngồi của Lãnh đạo công ty lần thứ hai, do đó Công ty P sa thải bà D là đúng quy định của pháp luật.

Do bị đơn Công ty TNHH P đã xử lý kỷ luật sa thải đúng quy định pháp luật nên Hội đồng xét xử phúc thẩm không có cơ sở chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo và khởi kiện của nguyên đơn.

Về ý kiến của ông T nêu phía công đoàn công ty sẽ hỗ trợ cho bà D số tiền 20.000.000 đồng và đối với yêu cầu của bà D muốn quay trở lại công ty làm việc thì đề nghị bà D liên hệ trực tiếp với phía công ty để được xem xét. Hội đồng xét xử phúc thẩm xét thấy ý kiến của phía đại diện bị đơn đưa ra không cụ thể về thời gian và cách thức thực hiện nên Hội đồng xét xử không thể ghi nhận ý kiến này của ông T.

[3] Về án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm: Nguyên đơn bà Đặng Thị Ngọc D được miễn nộp toàn bộ.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH

- Căn cứ Điều 32, Điều 35, Điều 39, Điều 228, khoản 1 Điều 308, Điều 313 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015;

- Áp dụng các Điều 29, Điều 117, Điều 118, Điều 121, Điều 123, Điều 124 và Điều 125 Bộ Luật Lao động năm 2019;

- Áp dụng Nghị quyết 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, lệ phí Tòa án;

Tuyên xử: Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn bà Đặng Thị Ngọc D. Giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm số 12/2023/LĐ-ST ngày 22 tháng 8 năm 2023 của Tòa án nhân dân quận Q, Thành phố Hồ Chí Minh như sau:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc:

- Hủy quyết định số 03-6000/2022/QĐST-TGD ngày 08/6/2022 về việc sa thải trái pháp luật của Công ty TNHH P đối với bà Đặng Thị Ngọc D.

- Buộc Công ty TNHH P phải nhận bà trở lại làm việc với mức lương cơ bản đã ký là 4.965.000 đồng/tháng.

- Buộc Công ty phải trả cho bà tiền lương 12 tháng là 59.590.800 đồng.

2. Đình chỉ giải quyết với các yêu cầu:

- Buộc Công ty TNHH P phải đóng các loại bảo hiểm cho bà Đặng Thị Ngọc D cho đến khi nhận bà trở lại làm việc.

- Trả tiền lương từ ngày 01/6/2022 đến ngày 07/6/2022.

3. Về án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm: Nguyên đơn bà Đặng Thị Ngọc D được miễn nộp toàn bộ.

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

Trường hợp bản án, quyết định 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 các quy 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;
- VKSND cấp cao tại TP.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân TP.HCM;
- Tòa án nhân dân quận Q;
- Cục Thi hành dân sự Thành phố Hồ Chí Minh;
- Chi cục Thi hành án dân sự quận Q;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu.

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

Lê Thị Hoàng Hoa