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: **05**/2025/LĐ-PT
Ngày: 17 - 01 - 2025
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 Nguyễn Ngọc Tài.

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Tiến Dũng.

Bà Doãn Thị Kim Thúy.

- Thư ký phiên tòa: Bà Đào Thị Lành, 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 Nguyễn Thị Nhung – Kiểm sát viên.

Ngày 17 tháng 01 năm 2025, tại trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 100/2024/TLPT-LĐ ngày 11 tháng 12 năm 2024 về việc "Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải".

Do Bản án lao động sơ thẩm số 3682/2024/LĐ-ST ngày 09 tháng 8 năm 2024 của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 6663/2024/QĐ-PT ngày 19 tháng 12 năm 2024 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 481/2025/QĐPT-LĐ ngày 10 tháng 01 năm 2025, giữa:

- *Nguyên đơn:* Bà Phan Thị T, sinh năm: 1973; Thường trú: Thôn Đ, xã H, huyện Đ, tỉnh Hà Tĩnh; Địa chỉ liên lạc: Số A N, phường B, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh.(có mặt)

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông Phạm Châu T1, sinh năm 1995; Địa chỉ: 5 Nhà V, huyện C, tỉnh Long An; Địa chỉ liên lạc: 5B Nguyễn Văn T2, khu phố B, phường L, thành phố T, tỉnh Bình Dương (Là người đại diện theo ủy quyền - Giấy ủy quyền số công chứng 5870 lập ngày 26/10/2023 tại Văn phòng C1). (có mặt)

- *Bị đơn:* Công ty TNHH F (Việt Nam); Địa chỉ: Lô 10-13, 2 Đường số C, KCN trong khu chế xuất L, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông Lê Hoài N, sinh năm 1972 và/hoặc bà Hà Thanh L, sinh năm 1981 và/hoặc bà Huỳnh Thị G, sinh năm 1980; Cùng địa chỉ liên lạc: 7 T, Phường T, thành phố B, tỉnh Đồng Nai. (Là người đại diện theo ủy quyền - Giấy ủy quyền lập ngày 26/11/2024). (bà L, bà G có mặt)

- *Người kháng cáo*: Bà Phan Thị T - Nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN

***Tại đơn khởi kiện và trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn bà Phan Thị T và ông Phạm Châu T1 là đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn cùng trình bày*:**

Bà T làm việc tại Công ty TNHH F (Việt Nam) từ năm 2008 và có giao kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Vị trí công việc bà T phải làm là công nhân thủ công chuyền thành hình, mức lương bà T được nhận là 7.764.000 đồng/tháng. Sau đó đến ngày 15/05/2021 thì mức lương của bà T được điều chỉnh lên 8.152.500 đồng/tháng, bà T và Công ty có ký Phụ lục hợp đồng lao động số L0804046603.

Trong quá trình làm việc bà T luôn hoàn thành tốt công việc được giao nhưng phía Công ty luôn ép bà T làm việc quá sức lao động, bà T vẫn cố gắng làm việc để có thu nhập lo cho cuộc sống gia đình. Đến ngày 08/4/2022, bà T bị người trong Công ty là chị Nguyễn Thị Nàng E đánh và chị Em luôn ép bà T phải đánh lại như để có căn cứ để sa thải nhưng bà Thu N1 ra điều đó nên không có hành vi đánh nhau với bất kỳ ai. Lúc đó, cán bộ Lê Thị L1 cũng là người đến can ngăn sự việc chị Em đánh bà T nhưng sau đó cán bộ L1 lại mời bà T lên họp và xử lý kỷ luật bà T mà không mời và xử lý người đã đánh bà T. Lúc bị đánh xong bà T có gọi cho phòng Hợp Q trong công ty xuống xưởng chứng kiến thì thấy mặt bà T bị đánh sưng và đỏ lên nhưng tất cả đều bao che, không xử lý đối với chị Em - người đã đánh bà T. Sau một thời gian bà T bị khiếu nại tập thể của công nhân khiếu nại bà T, nhưng chính mắt bà T nhìn thấy đơn là do cán bộ L1 viết. Bà T có hỏi các công nhân làm chung thì họ trả lời là không ai có khiếu nại gì với bà T.

Đến ngày 20/5/2022 thì chị L2 trưởng phòng nhân sự đưa cho bà T Quyết định kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương 6 tháng nhưng bà T không đồng ý ký nhận và bà T đã mang giấy tờ lên gặp ông R để nhờ giải quyết thì ông R nói sẽ cố gắng trả lại công bằng cho bà T. Bà T không biết về các giấy tờ mà Công ty đã họp và xử lý bà T có nội dung gì, bà T không làm gì sai trái và cũng không ký vào văn bản, giấy tờ nào. Bà T vì công việc và cuộc sống nên vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty.

Đến ngày 22/8/2022, bà Thu N1 được 02 thư của chị T3 tổng bộ và ông R có nội dung sẽ kỷ luật bà T 6 tháng không nâng lương kể từ ngày 01/10/2022.

Bà T không đồng ý với việc kỷ luật này vì bà T không có hành vi nào vi phạm để bị xử lý kỷ luật như vậy, bà T liên hệ với Công ty để được giải quyết thì Công ty không giải quyết. Bà T vẫn làm việc tại Công ty B đến ngày 28/12/2022 bà T đi khám bệnh hạch ở cổ nên có nghỉ việc 01 ngày, đến tối về bà Thu nhận được tin nhắn Công ty sẽ sa thải bà T. Sáng 29/12/2022 bà T đến Công ty làm việc thì bảo vệ can ngăn không cho bà T vào. Sau đó bà Thu nhận được Quyết định xử lý kỷ luật lao động ngày 28/12/2022, Công ty xử lý kỷ luật bà T với hình thức sa thải vì lý do đã bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương 6 tháng mà tái phạm trong thời gian chấp hành kỷ luật và Công ty ra Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 34514/QĐ có nội dung "Chấm dứt kể ngày 29/12/2022" với "Lý do: Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải". Công ty đã chốt sổ bảo hiểm xã hội cho bà T đến ngày 29/12/2022.

Việc Công ty cho bà T nghỉ việc là trái với quy định của pháp luật, đã xâm phạm đến quyền lợi của bà T. Bà T không có hành vi vi phạm nội quy công ty và không biết quá trình Công ty đã xử lý kỷ luật bà T là như thế nào, không biết có nội dung gì, bà T cũng không nhận được thư mời làm việc hay tham gia cuộc họp nào. Nguyên đơn đề nghị Tòa án giải quyết các nội dung sau:

1. Huỷ Quyết định kỷ luật lao động số 14541/QĐLL ngày 28/12/2022;

2. Hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 34154/QĐ ngày 29/12/2022 của Công ty TNHH F (Việt Nam).

3. Buộc Công ty TNHH F (Việt Nam) phải nhận bà T trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết.

4. Buộc Công ty TNHH F (Việt Nam) phải trả lương những ngày bà T không được làm việc tại Công ty tính từ ngày 29/12/2022 đến ngày 29/06/2024 (thời gian tạm tính) là 18 tháng với mức tiền lương bình quân 06 tháng liền kề trước khi nghỉ việc 01 tháng là 8.152.5000 đồng, tạm tính là 8.152.500 đồng x 18 = 146.745.000 đồng.

5. Buộc Công ty TNHH F1 đóng BHXH, BHYT, BHTN cho bà T trong thời gian bà T không được làm việc, tính từ ngày 29/12/2022 đến ngày 29/06/2024 (thời gian tạm tính) là 18 tháng, tạm tính là 8.152.500 đồng x 18 x 21,5% = 31.550.175 đồng.

6. Buộc Công ty TNHH F (Việt Nam) phải bồi thường cho bà T hai (02) tháng tiền lương vì đã có hành vi sa thải trái pháp luật với số tiền là 8.152.500 đồng x 2 = 16.305.000 đồng.

Tổng số tiền tạm tính mà bà T yêu cầu Công ty TNHH F (Việt Nam) phải bồi thường cho bà là 194.600.175 đồng.

Tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn là bà Phan Thị T có người đại diện theo ủy quyền là ông Phạm Châu T1 thống nhất trình bày: Trên tinh thần nguyên đơn vẫn giữ nguyên các yêu cầu khởi kiện theo đơn khởi kiện và quá trình giải quyết vụ án, tuy nhiên căn cứ phiếu lương tháng 12/2022 do bị đơn cung cấp và sổ bảo

hiểm xã hội của bà T từ tháng 7/2022 thì mức lương của bà T đã được điều chỉnh lên 8.860.500 đồng. Do đó, nguyên đơn có điều chỉnh về số tiền đối với các yêu cầu:

- Buộc Công ty TNHH F (Việt Nam) phải trả lương những ngày bà T không được làm việc tại Công ty tính từ ngày 29/12/2022 đến ngày xét xử sơ thẩm (09/8/2024) là 19 tháng 10 ngày: 8.860.500 đồng x 19 tháng 10 ngày = 171.303.000 đồng.

- Buộc Công ty TNHH F (Việt Nam) truy đóng BHXH, BHYT, BHTN cho bà T trong thời gian bà T không được làm việc, tính từ ngày 29/12/2022 đến ngày xét xử sơ thẩm (09/8/2024) là 19 tháng, tạm tính là 8.860.500 đồng x 19 x 21,5% = 36.195.142 đồng.

- Buộc Công ty TNHH F (Việt Nam) phải bồi thường cho bà T hai (02) tháng tiền lương vì đã có hành vi sa thải trái pháp luật với số tiền là 8.860.500 đồng x 2 = 17.721.000 đồng.

Tổng số tiền nguyên đơn yêu cầu bị đơn bồi thường là 225.219.142 đồng.

Trong quá trình giải quyết vụ án, bị đơn Công ty TNHH F (Việt Nam) có bà Huỳnh Thị G, bà Lạc Ái L2 và bà Hà Thanh L là người đại diện theo ủy quyền trình bày:

- Khi xem xét xử lý kỷ luật người lao động, Công ty L3 (đã được đăng ký với Ban quản lý các khu Chế xuất và Công nghiệp "Hepza" ngày 25/10/2021) và thực hiện theo Quy trình xử lý kỷ luật lao động của công ty. Công ty có định kỳ tổ chức huấn luyện và tuyên truyền phổ biến Nội quy lao động và Quy trình xử lý kỷ luật đến toàn bộ Công nhân viên biết trong đó có bà Phan Thị T.

- Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động theo quy định là Ông Chiu Fu Y – Phó tổng giám đốc chấp hành (Tên gọi khác là Rody C).

Người được uỷ quyền chủ trì cuộc họp xem xét xử lý kỷ luật gồm: Bà Lạc Ái L2 - trưởng phòng nhân sự hoặc bà Huỳnh Thị G - Trưởng phòng Hợp Quy nhưng bà Phan Thị T thường xuyên nói "Bà T không làm việc với những người này, bà T chỉ làm việc với ông R1".

- Do bà Phan Thị T đã có hành vi vi phạm Nội quy lao động (NQLĐ) nên công ty đã tiến hành xem xét xử lý kỷ luật bà, cụ thể:

Ngày 09/4/2022, bà T có hành vi "giao tiếp không nhã nhặn, có hành vi lớn tiếng gây rối trật tự trong giờ làm việc", vi phạm Điều 11.4.27 của Nội quy công ty, bị xử lý kỷ luật với hình thức khiển trách.

Ngày 09/6/2022, bà T lặp lại hành vi vi phạm nói trên nên bị xử lý kỷ luật với hình thức kéo dài thời hạn nâng lương 06 tháng.

Ngày 09/12/2022, khi bà Phan Thị T tiếp tục có hành vi giao tiếp không nhã nhặn, to tiếng ở khu vực văn phòng gây ảnh hưởng đến trật tự nơi làm việc, công ty đã yêu cầu giữ trật tự nhưng bà T cố ý không tuân thủ, hành vi này là

hành vi vi phạm nội quy công ty, công ty đã mời bảo vệ lên hỗ trợ mời bà T phối hợp và đã lập biên bản sự việc, sau đó trợ lý đưa biên bản vi phạm cho bà ký nhưng bà từ chối không ký biên bản vi phạm.

Ngày 16/12/2022, Phòng Hợp Q có dùng hotline gửi tin nhắn mời bà T tham gia cuộc họp đối chất vào lúc 14:00 ngày 17/12/2022, đồng thời cũng gửi email thông báo cho cán bộ, chủ quản của bà. Cán bộ đã thông báo trực tiếp thì bà T trả lời "Bà T đã nhận được tin nhắn từ Phòng Hợp Quy rồi nhưng bà T sẽ không tham gia, bà T không muốn làm việc với những người đó".

Ngày 17/12/2022, sau khi cán bộ nhắc nhở bà vẫn không tham gia cuộc họp đối chất mà không có lý do chính đáng.

Chiều ngày 17/12/2022, nhân viên Phòng H thay mặt ban giám đốc mời bà xuống phòng giám đốc để gửi "Thông báo triệu tập cuộc họp xem xét xử lý kỷ luật vào lúc 14:40 ngày 24/12/2022" nhưng khi thấy nhân viên Phòng Hợp Q, bà T nói "Bà T không làm việc với mấy chị" và bỏ đi, nhân viên Phòng Hợp Q đã đến tại nơi làm việc của bà để đưa thông báo nhưng bà cũng không nhận. Lúc đó nhân viên Phòng Hợp Q có nói rõ lý do mời họp, thời gian, địa điểm họp xem xét xử lý kỷ luật và Bà cũng có dùng điện thoại quay lại sự việc. Ngày 24/12/2022, khi cán bộ nhắc nhở đi họp thì bà T nói "Bà T biết rồi nhưng bà T sẽ không đi họp".

Xét thấy bà Phan Thị T đã vi phạm nội quy công ty, mục 11.7.10 "Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương 6 tháng mà tái phạm trong thời gian chấp hành kỷ luật", bà T đã nhận được thông báo nhưng không tham gia cuộc họp đối chất cũng như không tham gia cuộc họp xem xét xử lý kỷ luật mà không có lý do chính đáng. Tất cả những hành vi vi phạm của bà đều có nhân chứng nhìn thấy và nghe thấy nên theo quy trình xử lý kỷ luật, đương sự nhiều lần vắng mặt, công ty tiến hành cuộc họp xem xét xử lý kỷ luật vắng mặt bà.

Ngày 28/12/2022, công ty ban hành Quyết định kỷ luật lao động đối với bà Phan Thị T với hình thức sa thải kể từ ngày 29/12/2022. Nhưng do ngày 28/12/2022 bà Phan Thị T không đi làm nên Phòng Hợp Q đã dùng hotline để nhắn tin cho bà biết và hẹn bà 1:30 ngày 29/12/2022 đến nhận "Quyết định kỷ luật lao động". Bà T có nhận được tin nhắn này và có nhắn tin kể lại với một nhân viên khác trong công ty. Ngày 29/12/2022, bà T không đến nhận "Quyết định kỷ luật lao động, nên ngày 30/12/2022 công ty đã gửi Quyết định qua đường bưu điện (thư bảo đảm có chuyển hoàn) đến địa chỉ mà bà đã đăng ký với công ty. Ngày 10/01/2023, Bưu điện cho biết đã nhiều lần gọi điện nhưng bà T đều không nghe máy, định hoàn trả lại cho công ty thì sáng cùng ngày bà T đã ra bưu điện để nhận thư. Trong sáng ngày 29 và 30/12/2022 bà Phan Thị T đến trước cổng công ty L4 những nội dung không đúng sự thật về ông P tổng giám đốc chấp hành, vài bình luận bên dưới đoạn ghi hình được đăng trên Facebook mang tính uy hiếp đến cấp quản lý của công ty. Công ty cũng đã trình báo cho Công an Phường B.

Bị đơn không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 3682/2024/LĐ-ST ngày 09 tháng 8 năm 2024 của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh đã xử:

- Căn cứ khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 1 Điều 147, Điều 184, Điều 266, Điều 271, khoản 1 Điều 273, Điều 482 của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015; Điều 13, Điều 14, Điều 15, Điều 16, Điều 17, Điều 18, Điều 20, Điều 21, Điều 22, Điều 23, Điều 34, Điều 50, Điều 121, Điều 125, Điều 187, Điều 188 của Bộ Luật lao động năm 2019; điểm a khoản 1 Điều 12, Điều 26 của Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp quản lý và sử dụng về án phí, lệ phí Tòa án; Luật Thi hành án dân sự.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn bà Phan Thị T về việc:

- Huỷ Quyết định kỷ luật lao động số 14541/QĐKL ngày 28/12/2022 của Công ty TNHH F (Việt Nam);

- Hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 34154/QĐ ngày 29/12/2022 của Công ty TNHH F (Việt Nam).

- Buộc Công ty TNHH F (Việt Nam) phải nhận bà T trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết.

- Buộc Công ty TNHH F (Việt Nam) phải trả lương những ngày bà T không được làm việc tại Công ty tính từ ngày 29/12/2022 đến ngày 09/8/2024 là 19 tháng 10 ngày với mức tiền lương bình quân 06 tháng liền kề trước khi nghỉ việc 01 tháng là 8.152.5000 đồng, tạm tính là 8.152.500 đồng x 18 = 171.303.000 đồng.

- Buộc Công ty TNHH F (Việt Nam) truy đóng BHXH, BHYT, BHTN cho bà T trong thời gian bà T không được làm việc, tính từ ngày 29/12/2022 đến ngày 09/8/2024 là 19 tháng, tạm tính là 8.152.500 đồng x 18 x 21,5% = 36.195.142 đồng.

- Buộc Công ty TNHH F (Việt Nam) phải bồi thường cho bà T hai (02) tháng tiền lương vì đã có hành vi sa thải trái pháp luật với số tiền là 8.152.500 đồng x 2 = 17.721.000 đồng. tổng số tiền tạm tính mà bà T yêu cầu Công ty TNHH F (Việt Nam) phải bồi thường cho bà là 225.219.142 đồng.

2. Về án phí lao động sơ thẩm: Bà Phan Thị T thuộc trường hợp được miễn án phí lao động sơ thẩm. Công ty TNHH F (Việt Nam) không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

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

Ngày 20/8/2024, nguyên đơn bà Phan Thị T nộp đơn kháng cáo bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người kháng cáo, nguyên đơn bà Phan Thị T và ông Phạm Châu T1 đại diện theo ủy quyền trình bày:

Nguyên đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm với lý do bản án sơ thẩm chưa xem xét khách quan toàn diện vụ án, không phù hợp với quy định pháp luật và hồ sơ vụ án, xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn. Trong quá trình làm việc, nguyên đơn đã đấu tranh để đòi hỏi quyền lợi cho người lao động và bị Công ty xử lý kỷ luật lao động. Sau đó do ông Rody C hứa hẹn giải quyết yêu cầu của nguyên đơn nhưng không giải quyết. Nguyên đơn mới lên văn phòng xin được gặp ông Rody C, nguyên đơn chỉ xin gặp từ một đến ba phút nhưng không được cho gặp. Nguyên đơn chỉ trao đổi bình thường nhưng Công ty cho rằng đây là gây mất trật tự. Công ty không đưa ra được tài liệu, chứng cứ chứng minh bà T vi phạm nội quy lao động của Công ty. Việc xử lý kỷ luật của Công ty là hoàn toàn trái pháp luật. Các biên bản do Công ty T4 ra, bịa đặt để xử lý kỷ luật lao động đối với bà T. Theo quy định tại Điều 122 Bộ luật Lao động thì người lao động phải được biết thời gian mở các cuộc họp để xử lý kỷ luật nhưng bà T không nhận được các thông báo mời họp; Quyết định xử lý kỷ luật lao động ngày 09/9/2022 không thể hiện rõ hình thức xử lý kỷ luật theo quy định tại Điều 124 Bộ luật Lao động nên Công ty sử dụng quyết định xử lý kỷ luật nêu trên để làm cơ sở áp dụng quy định tái phạm và xử lý kỷ luật là không đúng quy định pháp luật. Việc xử lý kỷ luật của bị đơn không đúng quy định pháp luật tại Điều 34 Bộ luật Lao động. Công ty đã vi phạm thời hạn thông báo cho người lao động về thời gian tổ chức cuộc họp xử lý kỷ luật lao dộng, vi phạm về việc giao quyết định xử lý kỷ luật lao động cho nguyên đơn. Công ty đã xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải là không đúng, Công ty đã chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, nên Công ty phải bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật theo Điều 41 Bộ luật Lao động.

Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm, chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Bị đơn là Công ty TNHH F (Việt Nam) có người đại diện theo ủy quyền là bà Hà Thanh L và bà Huỳnh Thị G có ý kiến thống nhất trình bày:

Bị đơn vẫn giữ nguyên ý kiến như đã trình bày tại Cấp sơ thẩm. Bị đơn không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Việc xử lý kỷ luật lao động đối với nguyên đơn của Công ty đã thực hiện đúng thủ tục, trình tự theo quy định của pháp luật. Không có sự việc ông Rody C năn nỉ bà T rút khiếu nại tại cơ quan chức năng như bà T trình bày.

Bị đơn đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm 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 hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn nằm trong hạn luật định nên được chấp nhận hợp lệ. Việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán; Hội đồng xét xử; việc chấp hành pháp luật của những người tham gia tố tụng trong giai đoạn xét xử phúc thẩm kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm nghị án đúng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung: Sau khi phân tích những tình tiết có liên quan đến vụ án, trên cơ sở Bộ luật Lao động 2019, xét thấy: Cấp sơ thẩm xét xử đình chỉ và không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là đúng quy định. 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.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu hồ sơ vụ án được thẩm tra công khai tại phiên tòa, căn cứ vào kết quả tranh luận và phát biểu của Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh. Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận định:

[1] Về tố tụng:

[1.1] Kháng cáo của nguyên đơn nằm trong hạn luật định phù hợp khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 nên được chấp nhận.

[1.2] Về quan hệ pháp luật tranh chấp: Căn cứ các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, Cấp sơ thẩm xác định quan hệ pháp luật tranh chấp là "Tranh chấp bồi thường thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng trái pháp luật", sau đó xác định lại quan hệ tranh chấp giữa các đương sự trong vụ án này là tranh chấp về "Tranh chấp về trường hợp bị chấm dứt hợp đồng trái pháp luật" là chưa chính xác. Hội đồng xét xử phúc thẩm xác định quan hệ pháp luật tranh chấp là "Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải" quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

[1.3] Về thẩm quyền giải quyết vụ án: Trên cơ sở bị đơn Công ty TNHH F (Việt Nam) là pháp nhân, có trụ sở tại thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh. Cấp sơ thẩm căn cứ điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015; Khoản 3 Điều 187 Bộ luật Lao động năm 2019, vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh.

[2] Về nội dung:

[2.1] Về quan hệ lao động: Bà Phan Thị T và Công ty TNHH F (Việt Nam) tự nguyện giao kết, xác lập quan hệ lao động trên cơ sở Hợp đồng lao động số 0804046603 ngày 15/5/2010 và Phụ lục hợp đồng lao động số L0804046603 ngày 15/5/2021 là loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn, các bên có quyền và nghĩa vụ thực hiện đúng các nội dung thỏa thuận trong hợp đồng lao động và Bộ luật Lao động.

[2.2] Về nội quy lao động: Cấp sơ thẩm xác định Công ty F2 đã tiến hành đăng ký Nội quy lao động vào ngày 20/5/2021 và được Ban quản lý các khu chế xuất và công nghiệp xác nhận ngày 26/5/2021 nên căn cứ theo quy định tại Điều 121 của Bộ luật Lao động thì Nội quy lao động của công ty đã có hiệu lực kể từ ngày 10/6/2021, mang tính ràng buộc đối với công nhân viên của Công ty và là cơ sở để xử lý kỷ luật lao động theo quy định là chưa chính xác.

Căn cứ Công văn số 1259/BQL-LĐ ngày 17/5/2024 của Ban quản lý các khu chế xuất và công nghiệp có nội dung: "Công ty TNHH F (Việt Nam) địa chỉ Lô S, 26-37, đường số C, khu công nghiệp trong khu chế xuất L, phường B, thành phố T có đăng ký nội quy lao động với Ban Quản lý theo Giấy tiếp nhận hồ sơ và hẹn trả kết quả ngày 20 tháng 5 năm 2021. Ban Quản lý đã có thông báo số 1387/TB-BQL ngày 26 tháng 5 năm 2021 về việc hướng dẫn Công ty sửa đổi, bổ sung và đăng ký lại nội quy lao động."

Qua kiểm tra các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, Nội quy lao động được Công ty TNHH F (Việt Nam) ban hành kèm theo Quyết định số 052021 ngày 22/10/2021 đã được Công ty đăng ký tại Ban quản lý các khu chế xuất và công nghiệp ngày 25/10/2021. Như vậy Nội quy lao động được áp dụng để làm căn cứ xem xét trong vụ kiện này là Nội quy lao động ngày 22/10/2021, có hiệu lực thi hành ngày 06/11/2021.

Nội quy lao động đã được Công ty C2, tập huấn và công nhân viên công ty (trong đó có bà T) đã biết về nội quy Công ty.

[2.3] Diễn biến của quá trình xử lý kỷ luật lao động:

Ngày 20/5/2022, Công ty F2 đã ban hành Quyết định kỷ luật lao động số 14394/QĐKL với hình thức "khiển trách" đối với bà T do có hành vi "giao tiếp không nhã nhặn, có hành vi lớn tiếng gây rối trật tự trong giờ làm việc", vi phạm Điều 11.4.27 của Nội quy công ty. Bà T không có tài liệu, chứng cứ chứng minh đã khiếu nại và có kết quả giải quyết đối với quyết định nêu trên.

Ngày 09/9/2022, Công ty F2 đã ban hành Quyết định kỷ luật lao động số 14451/QĐKL với hình thức "kéo dài thời hạn nâng lương" 06 tháng đối với bà T do lặp lại hành vi vi phạm nói trên. Bà T xác nhận đã nhận được quyết định xử lý kỷ luật nêu trên, đã liên hệ lãnh đạo công ty nhưng không được giải quyết. Tuy nhiên, bà T không cung cấp được tài liệu, chứng cứ xác định bà đã thực hiện khiếu nại và chưa được giải quyết khiếu nại của mình đối với quyết định kỷ luật nêu trên.

Ngày 28/12/2022, Công ty F2 đã ban hành Quyết định kỷ luật lao động số 14541/QĐKL đối với bà Phan Thị T vì lý do người lao động đã bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương 06 tháng mà tái phạm trong thời gian chấp hành kỷ luật.

Ngày 29/12/2022, Công ty F2 đã ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 34154/QĐ với hình thức xử lý kỷ luật sa thải bà Phan Thị T.

[2.4] Về hành vi vi phạm bị xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải:

Căn cứ Quyết định kỷ luật lao động số 14541/QĐKL ngày 28/12/2022, hành vi vi phạm được xác định là người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương 6 tháng mà tái phạm trong thời gian chấp hành kỷ luật.

[2.5] Về hành vi vi phạm, Cấp sơ thẩm căn cứ:

- Tài liệu chứng cứ được Công ty F2 cung cấp là Biên bản sự việc ngày 09/12/2022 xác định bà T đã có hành vi không phối hợp và có hành vi giao tiếp không nhã nhặn, lớn tiếng la lối trong giờ làm việc, gây mất trật tự ảnh hưởng đến tiến độ làm việc của mọi người.

- Tài liệu chứng cứ do nguyên đơn là đoạn video có thời gian 13 phút 02 giây được ghi nhận ở trang 12 và trích hội thoại trong phần "Nội dung tệp tin ghi âm và đoạn ghi hình" được đánh số trang từ 3 đến 16 của Vi bằng số 161/2024/VB-TPLSG lập ngày 11/7/2024 do nguyên đơn cung cấp thể hiện nội dung ngày 09/12/2022 bà T được một nhân viên báo ông Rody C đang bận công việc và không tiếp bà T; Các nhân viên tại bộ phận văn phòng, phòng Hợp quy, bảo vệ nhiều lần mời bà T xuống Phòng Hợp quy để giải quyết vấn đề khiếu nại và viết giấy để phản ánh vấn đề khiếu nại của bà T nhưng bà không đồng ý và vẫn tiếp tục tranh cãi, nhiều lần gõ cửa phòng ông Rody C gây ồn ào, ảnh hưởng đến công việc của ông Rody C và những nhân viên khác làm việc tại bộ phận văn phòng.

Cấp sơ thẩm xác định bà T đã vi phạm nội quy lao động của Công ty theo quy định tại mục 11.4.27. Hành vi vi phạm này là tái phạm là trước đây bà T cũng đã bị xử lý kỷ luật lao động cũng với các hành vi tương tự vi phạm nội quy lao động của công ty theo quy định tại mục 11.4.27 và đã bị xử lý kỷ luật lao động bằng Quyết định kỷ luật lao động số 14394/QĐKL ngày 20/5/2022 với hình thức "khiển trách" và Quyết định kỷ luật lao động số 14451/QĐKL Ngày 09/9/2022 với hình thức "kéo dài thời hạn nâng lương 06 tháng".

[2.6] Nhận định của Cấp sơ thẩm về việc Công ty đã thực hiện quy trình xử lý kỷ luật, phiên họp xử lý kỷ luật có đầy đủ thành phần là đúng theo quy định tại Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019. Về đại diện pháp luật của Công ty F2 đã ủy quyền hợp lệ cho 3 cá nhân để thay mặt người sử dụng lao động thực hiện chủ trì các cuộc họp xử lý kỷ luật lao động được thực hiện đúng quy định pháp luật về ủy quyền. Người đại diện người sử dụng lao động trực tiếp tham gia chủ trì phiên họp xử lý kỷ luật lao động đã thực hiện đúng nội dung ủy quyền.

[2.7] Việc bà T không nhận các văn bản triệu tập tham gia họp, đối chất, xử lý kỷ luật và bà T không tham gia các cuộc họp, không có ý kiến phản hồi bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho bản thân dù đã được công ty đã thực hiện thông báo hợp lệ các thông báo về thời gian tham gia các cuộc họp xử lý kỷ luật lao động cho bà T biết nhưng bà vẫn không tham gia là ý chí của cá nhân bà T, bà T tự chịu trách nhiệm về việc này, không phải là lỗi vi phạm quy trình xử lý kỷ

luật lao động của Công ty. Cấp sơ thẩm không chấp nhận lời trình bày của nguyên đơn là có căn cứ.

[2.8] Cấp sơ thẩm xác định do bà Phan Thị T đang bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương 6 tháng theo Quyết định kỷ luật lao động số 14451/QĐKL ngày 09/9/2022 nhưng vẫn tiếp tục vi phạm nên việc áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải bà T theo Quyết định kỷ luật lao động số 14541/QĐKL ngày 28/12/2022 của Công ty F2 là phù hợp quy định tại Nội quy công ty (Điều 11.7.10) và khoản 3 Điều 125 của Bộ luật Lao động năm 2019 là có căn cứ và đúng quy định. Trên cơ sở Quyết định kỷ luật lao động số 14541/QĐKL ngày 28/12/2022, Công ty F2 ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 34154/QĐ ngày 29/12/2022 là đúng quy định.

[2.9] Cấp sơ thẩm xác định Công ty TNHH F (Việt Nam) đã chấm dứt hợp đồng lao động với bà Phan Thị T với hình thức sa thải là chưa chính xác, cần xác định lại cho chính xác là Công ty TNHH F (Việt Nam) xử lý kỷ luật lao động bà Phan Thị T với hình thức sa thải và ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với bà Phan Thị T do bà Phan Thị T bị sa thải là đúng quy định pháp luật. Cấp sơ thẩm không chấp nhận toàn bộ các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có căn cứ.

[3] Hội đồng xét xử thống nhất với đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tại phiên tòa, không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

[4] Án phí lao động sơ thẩm:

Cấp sơ thẩm căn cứ khoản 1 Điều 147 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; điểm a khoản 1 Điều 12, Điều 26 của Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp quản lý và sử dụng về án phí, lệ phí Tòa án thì bà T thuộc trường hợp được miễn án phí; Do yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn không được chấp nhận toàn bộ nên bị đơn không phải chịu án phí là đúng quy định.

[5] Về án phí lao động phúc thẩm:

Người kháng cáo, nguyên đơn không phải chịu án phí lao động phúc thẩm do được miễn án phí theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 1 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015: Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn bà Phan Thị T. Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 3682/2024/LĐ-ST ngày 09 tháng 8 năm 2024 của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh.

Căn cứ khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 1 Điều 147, Điều 184, Điều 266, Điều 271, khoản 1 Điều 273, Điều 482

của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015; Điều 13, Điều 14, Điều 15, Điều 16, Điều 17, Điều 18, Điều 20, Điều 21, Điều 22, Điều 23, Điều 34, Điều 50, Điều 121, Điều 125, Điều 187, Điều 188 của Bộ Luật lao động năm 2019; Điểm a khoản 1 Điều 12, Điều 26 của Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp quản lý và sử dụng về án phí, lệ phí Tòa án; Luật Thi hành án dân sự.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn bà Phan Thị T về việc:

- Huỷ Quyết định kỷ luật lao động số 14541/QĐKL ngày 28/12/2022 của Công ty TNHH F (Việt Nam);

- Hủy Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 34154/QĐ ngày 29/12/2022 của Công ty TNHH F (Việt Nam).

- Buộc Công ty TNHH F (Việt Nam) phải nhận bà T trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết.

- Buộc Công ty TNHH F (Việt Nam) phải trả lương những ngày bà T không được làm việc tại Công ty tính từ ngày 29/12/2022 đến ngày 09/8/2024 là 19 tháng 10 ngày với mức tiền lương bình quân 06 tháng liền kề trước khi nghỉ việc 01 tháng là 8.152.500 đồng, tạm tính là 8.152.500 đồng x 18 = 171.303.000 (một trăm bảy mươi mốt triệu, ba trăm lẻ ba nghìn) đồng.

- Buộc Công ty TNHH F (Việt Nam) truy đóng BHXH, BHYT, BHTN cho bà T trong thời gian bà T không được làm việc, tính từ ngày 29/12/2022 đến ngày 09/8/2024 là 19 tháng, tạm tính là 8.152.500 đồng x 18 x 21,5% = 36.195.142 (ba mươi sáu triệu một trăm chín mươi lăm nghìn một trăm bốn mươi hai) đồng.

- Buộc Công ty TNHH F (Việt Nam) phải bồi thường cho bà T hai (02) tháng tiền lương vì đã có hành vi sa thải trái pháp luật với số tiền là 8.152.500 đồng x 2 = 17.721.000 (mười bảy triệu bảy trăm hai mươi mốt nghìn) đồng.

Tổng số tiền tạm tính mà bà T yêu cầu Công ty TNHH F (Việt Nam) phải bồi thường cho bà là 225.219.142 (hai trăm hai mươi lăm triệu hai trăm mười chín nghìn một trăm bốn mươi hai) đồng.

2. Về án phí lao động sơ thẩm: Bà Phan Thị T thuộc trường hợp được miễn án phí lao động sơ thẩm. Công ty TNHH F (Việt Nam) không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

3. Về án phí lao động phúc thẩm: Người kháng cáo, nguyên đơn bà Phan Thị T không phải chịu án phí lao động phúc thẩm do được miễn án phí.

Thi hành tại Chi cục Thi hành án dân sự có thẩm quyền.

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

Nơi nhận: **TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM**

- 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 tp.Thủ Đức;
- Chi cục Thi hành án dân sự tp.Thủ Đức;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu hồ sơ vụ án.

THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA

Nguyễn Ngọc Tài