

Bản án số: 02/2019/LĐ-PT

Ngày: 03-5-2019

Về việc: Tranh chấp về xử lý
kỷ luật theo hình thức sa thải

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BÀ RỊA-VŨNG TÀU**

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Đào Thị Huệ

Các Thẩm phán: Ông Đoàn Ngọc Thiện

Ông Đặng Văn Sử

- Thư ký phiên tòa: Bà Hồ Hạnh Nguyên – Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu: Ông Nguyễn Thành Lê – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 03-5-2019, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 12/2018/TLPT-LĐ ngày 03-12-2018 về việc “Tranh chấp về xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải”;

Do Bản án lao động sơ thẩm số 01/2018/LĐ-ST ngày 08-10-2018 của Tòa án nhân dân huyện X bị kháng cáo;

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 01/2019/QĐ-PT ngày 06-3-2019, Quyết định hoãn phiên tòa số 03/2019/QĐ-PT ngày 28-3-2019; giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Bà Đới Tuyết M, sinh năm 1982 (*vắng mặt*).

Địa chỉ: Đường V, phường T, thành phố V, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu.

Người đại diện hợp pháp của bà M: Ông Phạm Quốc D, sinh năm 1975 (*có mặt*); địa chỉ liên lạc: Đường L, phường H, thành phố V, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu – là đại diện theo Giấy ủy quyền ngày 18-9-2017.

2. Bị đơn: Công ty trách nhiệm hữu hạn dự án H.

Trụ sở: Ấp H, xã P, huyện X, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu.

Người đại diện theo pháp luật: Ông K - Tổng giám đốc (*vắng mặt*).

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông Điền Thế N, sinh năm 1984 – là đại diện theo Giấy ủy quyền số 34-122017/LGA-HTP ngày 20-12-2017 (*có mặt*).

Địa chỉ: Đường N, phường P, Quận M, thành phố Hồ Chí Minh.

3. Người kháng cáo: Bà Đới Tuyết M - nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện và các lời khai tại Tòa án, nguyên đơn là bà Đới Tuyết M và người đại diện hợp pháp trình bày:

Bà Đới Tuyết M và Công ty trách nhiệm hữu hạn dự án H (Gọi tắt là Công ty H) đã ký các Hợp đồng lao động và Phụ lục Hợp đồng lao động như sau:

Ngày 10-9-2014, ký Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 00233/2014; chức danh làm Giám sát bộ phận giám sát; mức lương 15.723.500đ/tháng, tiền nhà 3.075.000đ/tháng, có tiền thưởng tháng thứ 13; các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp đóng theo pháp luật Việt Nam. Bà M chính thức làm việc tại Công ty H từ ngày 10-9-2014.

Ngày 27-02-2015, ký Phụ lục hợp đồng lao động số 00233/02.2015, điều chỉnh chức danh công việc là Quản lý ca bộ phận giám sát, tiền lương lên 26.650.000đ/tháng, tiền nhà 4.000.000 đ/tháng.

Ngày 15-5-2015, ký Phụ lục hợp đồng lao động số 00233/05/2015, điều chỉnh tiền lương lên 28.750.000đ/tháng, các điều khoản khác vẫn theo hợp đồng lao động ngày 10-9-2014 và phụ lục hợp đồng ngày 27-02-2015.

Ngày 03-10-2016, Công ty H tổ chức họp xét kỷ luật bà M, sau đó Công ty H ban hành Quyết định kỷ luật số 04-2016/LGA-HTP ngày 05-10-2016 với hình thức: Cách chức Quản lý ca bộ phận giám sát hình ảnh, đồng thời điều chuyển bà M giữ vị trí nhân viên an ninh thuộc bộ phận an ninh, mức lương 6.150.000đ (gọi tắt là Quyết định kỷ luật số 04). Lý do là trong quá trình làm việc tại Công ty H, bà M đã vi phạm nội quy lao động, với ba lỗi như sau:

- Không tuân thủ sự phân công công việc của Ban giám đốc và vi phạm các quy định về an ninh – giám sát.
- Có hành vi không đúng mực và gây cản trở khi thi hành nhiệm vụ.
- Không tôn trọng cấp trên và không tuân thủ cấp trên trực tiếp, lăng mạ cấp trên, các đồng nghiệp.

Bà M cho rằng các lý do Công ty H đưa ra như trên là chưa thuyết phục, chưa chứng minh được lỗi của bà; việc điều chuyển bà M sang công việc khác là không phù hợp với pháp luật, không đúng với chuyên môn nghề nghiệp của bà M. Bà M đã có đơn khiếu nại gửi Công ty H cũng như gửi Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, trong khi chờ giải quyết khiếu nại thì bà M vẫn có mặt tại Công ty, nhưng do không đúng vị trí công việc, không phù hợp chuyên môn nên bà M không thực hiện công việc của mình.

Ngày 24-11-2016, Công ty H xác định hành vi của bà M là tái phạm, nên ban hành Quyết định sa thải số QĐST-HR/11.2016-01 đối với bà M.

Bà M cho rằng Quyết định sa thải của Công ty H là không đúng vì sự điều chuyển công tác theo Quyết định kỷ luật số 04 là không đúng chuyên môn nên bà M

không thể làm được; bà M đang khiếu nại Quyết định kỷ luật số 04 nhưng chưa được giải quyết, nên không có căn cứ để xác định bà M tái phạm.

Về trình tự ban hành Quyết định sa thải số QĐST-HR/11.2016-01 ngày 24-11-2016, phía nguyên đơn không có ý kiến gì.

Bà M yêu cầu Tòa án giải quyết những vấn đề sau:

- Hủy Quyết định số QĐST-HR/11.2016-01 ngày 24-11-2016 của Công ty H, buộc Công ty nhận bà M trở lại làm việc với vị trí công việc theo hợp đồng lao động đã ký ngày 10-9-2014. Hiện nay bà M đã có việc làm mới nhưng chưa ổn định và vẫn có nguyện vọng trở lại làm việc tại Công ty H.

- Buộc Công ty H trả cho bà M số tiền lương trong những ngày không được làm việc tính từ ngày bị sa thải đến ngày xét xử sơ thẩm là 22 tháng 15 ngày, cụ thể:

+ Tiền lương: $28.750.000\text{đ}/\text{tháng} \times 22,5\text{tháng} = 646.875.000\text{đ}$.

+ Tiền nhà: $4.000.000\text{đ}/\text{tháng} \times 22,5\text{tháng} = 90.000.000\text{đ}$.

- Buộc Công ty H bồi thường 02 tháng tiền lương do sa thải trái pháp luật theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động: $28.750.000\text{đ}/\text{tháng} \times 2\text{tháng} = 57.500.000\text{đ}$;

- Tiền nhà $4.000.000\text{đ}/\text{tháng} \times 2\text{tháng} = 8.000.000\text{đ}$.

Tổng cộng, yêu cầu Công ty H phải trả 802.375.000đ.

Ngoài ra, buộc Công ty H giải quyết chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho bà M từ ngày bị sa thải đến ngày nhận lại bà M vào làm việc.

Bị đơn là Công ty H thông qua người đại diện hợp pháp trình bày:

Công ty H xác nhận về hợp đồng lao động và các phụ lục hợp đồng đã ký kết giữa nguyên đơn và bị đơn cũng như việc ban hành Quyết định sa thải số QĐST-HR/11.2016-01 ngày 24-11-2016 đối với bà M như nguyên đơn trình bày là đúng.

Ngày 13-01-2016, Công ty chia tách bộ phận an ninh giám sát thành hai bộ phận riêng biệt. Theo đó, bộ phận giám sát có nhiệm vụ theo dõi bên trong khu vực chơi bài (casino), bộ phận an ninh sẽ theo dõi bên ngoài casino. Ông D – Phó Chủ tịch điều hành của Công ty đã trực tiếp phân công lại công việc. Bà M thuộc bộ phận giám sát, chỉ theo dõi bên trong khu vực casino, nhưng khi thực hiện công việc thì bà M cứ theo dõi bên ngoài casino, không thuộc phạm vi của mình, mặc dù đã được nhắc nhở nhưng bà M vẫn không thay đổi.

Đồng thời bà M luôn có ý kiến không công nhận tư cách Trưởng bộ phận an ninh giám sát của ông Giang Trường T, vì bà M cho rằng bản thân bà chưa được phổ biến về việc ông T được bổ nhiệm Trưởng bộ phận. Tại buổi họp ngày 02-6-2016 tại bộ phận giám sát, bà M lại tiếp tục thể hiện thái độ không công nhận tư cách của ông T mặc dù đã được giải thích rõ ràng. Trong quá trình thực hiện công việc, bà M không thực hiện công việc như đã phân công, không báo cáo công việc cho ông T.

Từ những lý do nêu trên, ngày 03-10-2016, Công ty H đã họp xem xét kỷ luật lao động đối với bà M và ngày 05-10-2016, Công ty H ban hành Quyết định kỷ luật số 04 với nội dung như bà M trình bày. Lý do để kỷ luật cách chức bà M là lỗi được

chứng minh theo Điều 25 Nội quy lao động của Công ty H quy định *nhân viên bị cách chức hoặc kéo dài thời hạn nâng lương không quá 6 tháng sẽ bị kéo dài thời gian xem xét lương hoặc bị giáng chức*. Như vậy việc cách chức và chuyển sang vị trí việc làm có mức lương thấp hơn đã được quy định trong Nội quy công ty và người lao động cũng chỉ phải thi hành kỷ luật này có thời hạn chứ không phải vĩnh viễn.

Bà M có đơn khiếu nại Quyết định kỷ luật số 04, Công ty H đã giải quyết với nội dung không chấp nhận khiếu nại, Công ty có giao thông báo kết quả giải quyết khiếu nại nhưng bà M không nhận, đó là quyền của bà M. Khi chưa có quyết định nào của Công ty hay của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hủy bỏ Quyết định kỷ luật số 04 thì bà M vẫn phải thi hành Quyết định này. Trong khi chờ giải quyết khiếu nại và sau khi được giải quyết khiếu nại thì bà M vẫn đến Công ty nhưng tiếp tục vi phạm nội quy Công ty, cụ thể: Tiếp tục không tuân theo sự phân công công việc, không thực hiện công việc được giao. Các vi phạm này đã được các nhân viên Công ty và Trưởng bộ phận xác nhận ngày 19-10-2016. Việc vi phạm của bà M sau khi có Quyết định kỷ luật số 04 kéo dài trong nhiều ngày, đã được nhắc nhở nhiều về thái độ cầu thị trong công việc nhưng bà M vẫn không sửa đổi, có thái độ bất mãn trong công việc nên không có sự phối hợp.

Vì vậy, Công ty H xác định bà M tái phạm nên đã thực hiện đúng trình tự nội quy lao động của Công ty H và pháp luật lao động, bộ phận phòng ban đã họp xem xét về vi phạm của bà M, sau đó Công ty thông báo cho bà M tham gia họp xem xét kỷ luật 03 lần nhưng bà M không nhận thông báo và không có mặt, Công ty phải lập biên bản sự việc có người làm chứng, đến phiên họp thứ ba Hội đồng kỷ luật mới tiến hành họp xem xét kỷ luật, thành phần họp xem xét kỷ luật có đại diện người sử dụng lao động, đại diện công đoàn, các phòng ban chuyên môn của Công ty. Trên cơ sở họp của Hội đồng kỷ luật, Công ty đã kỷ luật sa thải bà M bằng Quyết định số QĐST-HR/11.2016-01 ngày 24-11-2016.

Vì vậy Công ty H không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà M.

Bản án lao động sơ thẩm số 01/2018/LĐ-ST ngày 08-10-2018 của Tòa án nhân dân huyện X đã tuyên xử:

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Đới Tuyết M đối với Công ty H về việc “Tranh chấp về xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải”.

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

Kháng cáo:

Ngày 20-10-2018, nguyên đơn là bà Đới Tuyết M kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm nêu trên. Đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm xem xét giải quyết chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

- Nguyên đơn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và nội dung kháng cáo.
- Các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bà Rịa-Vũng Tàu có ý kiến:

- Việc chấp hành pháp luật của Thẩm phán và Hội đồng xét xử phúc thẩm đúng quy định. Các đương sự có mặt tại phiên tòa phúc thẩm chấp hành tốt quy định pháp luật tố tụng.

- Về nội dung vụ án: Ngày 05-10-2016, bà Đới Tuyết M bị Công ty H xử lý kỷ luật bằng hình thức cách chức quản lý ca Bộ phận giám sát, với lý do vi phạm nội quy lao động, cụ thể là có hành vi không đúng mực, gây cản trở trong khi thi hành nhiệm vụ; không tuân thủ, không tôn trọng người giám sát và nhân viên quản lý theo Điều 25 Nội quy lao động của Công ty. Trong thời gian chấp hành kỷ luật, bà M lại tiếp tục có hành vi không đúng mực, gây cản trở trong khi thi hành nhiệm vụ; không tuân thủ, không tôn trọng người giám sát và nhân viên quản lý. Hành vi vi phạm của bà M đã bị lập biên bản theo các Biên bản số 01, 02, 03, 04 ngày 10-10-2016.

Như vậy, bà M đã có hành vi tái phạm trong thời gian chấp hành quyết định kỷ luật nên Công ty H ra quyết định kỷ luật bà M theo hình thức sa thải là đúng quy định của pháp luật lao động và Nội quy của công ty.

Về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động đã được Công ty H thực hiện theo đúng quy định tại Điều 123 Bộ luật lao động năm 2012 và Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12-01-2015 của Chính phủ.

Do đó, không có căn cứ để chấp nhận đơn kháng cáo của bà Đới Tuyết M. Đề nghị Hội đồng xét xử áp dụng khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự 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 vào kết quả tranh tụng tại phiên tòa, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận định:

Xét kháng cáo của bà M, thấy rằng:

[1] Trong thời gian từ ngày 10-9-2014 đến ngày 15-5-2015, bà M và Công ty H có ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn, ký các phụ lục hợp đồng lao động với chức danh công việc, lương, thưởng, các chế độ của người lao động đúng như các đương sự trình bày. Nội dung và hình thức hợp đồng lao động, phụ lục hợp đồng phù hợp với Điều 22, 23, 24 Bộ luật lao động (*các BL 02-09 tập 1*).

[2] Ngày 05-10-2016, Công ty H ban hành Quyết định kỷ luật số 04 đối với bà M, cách chức quản lý ca bộ phận giám sát và điều chuyển xuống vị trí công việc mới là nhân viên an ninh thuộc bộ phận an ninh, với mức lương là 6.150.000đ/tháng. Lý do là bà M không tuân thủ sự phân công công việc của Ban giám đốc và vi phạm các quy định về an ninh – giám sát, có hành vi không đúng mực và gây cản trở khi thi

hành nhiệm vụ, không tôn trọng cấp trên và không tuân thủ cấp trên trực tiếp, lăng mạ cấp trên và các đồng nghiệp (*các BL 14-18 tập 1, BL 189 tập 4.4*).

[2.1] Bà M cho rằng việc bà bị kỷ luật xuất phát từ định kiến cá nhân của ông Giang Trường T đối với bà M trong công việc. Tuy nhiên chứng cứ về việc này không có, phía Công ty H cho rằng việc xem xét kỷ luật không liên quan đến các cá nhân mà là do các hành vi vi phạm của bà M đến mức phải xử lý để đảm bảo tính kỷ cương, đảm bảo việc vận hành bình thường của Công ty.

[2.2] Xét về lỗi của bà M trong việc bị cách chức: Công ty H chứng minh được bà M không tuân thủ sự phân công công việc của Ban giám đốc và vi phạm các quy định về an ninh – giám sát, hành vi không đúng mực gây cản trở khi thi hành nhiệm vụ. Các hành vi này được quy định tại khoản 25.23 Điều 25 Nội quy lao động Công ty. Nội quy này đã được đăng ký tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu nên là bản Nội quy hợp pháp. Cụ thể lỗi của bà M như sau: Từ ngày 13-01-2016, Công ty đã chia tách bộ phận an ninh – giám sát thành hai bộ phận riêng là bộ phận An ninh và bộ phận Giám sát, việc chia tách đã được phổ biến cho các bộ phận bằng hình thức thông báo trong cuộc họp, sau đó lãnh đạo Công ty gửi email cho các bộ phận trong Công ty (*các BL 534-537, 545 tập 13*). Theo đó, bộ phận Giám sát của bà M chỉ phụ trách theo dõi bên trong casino, còn việc theo dõi bên ngoài casino là của bộ phận An ninh. Tuy nhiên, bà M không chấp hành mà vẫn theo dõi và báo cáo công việc của bộ phận An ninh, gây chồng chéo trong công việc, bà M cũng xác định bà có làm việc này và lý do là để tốt hơn cho Công ty. Ông Giang Trường T được giao phụ trách bộ phận An ninh và Giám sát và đã có sự thông báo cho nhóm, nhưng bà M vẫn không chấp nhận vai trò quản lý của ông T kể cả trong cuộc họp ngày 24-5-2016 (*BL 322 tập 9, BL 455, 546 tập 13*) có mặt ông T, có mặt người đại diện theo pháp luật của Công ty là ông D, trên cơ sở ông D được Chủ tịch điều hành kiêm Tổng Giám đốc công ty phân công nhiệm vụ và ông D đã giải thích vai trò của ông T trong cuộc họp. Bà M cũng xác nhận bà vẫn báo cáo công việc thẳng cho ông D và ông K mà không báo cáo cho ông T, trong khi các quản lý ca khác trong bộ phận Giám sát đều chấp hành. Việc Chủ tịch điều hành kiêm Tổng Giám đốc công ty phân công nhiệm vụ cho ông D, việc chia tách bộ phận và xác định vai trò quản lý của ông T đều thể hiện qua các thư điện tử của Công ty với các nhân viên của Công ty (*các BL 534-537, 545, 546 tập 13*). Bà M cho rằng Công ty H không có văn bản bổ nhiệm ông T nên bà không tuân theo sự phân công công việc của ông T, bà M không chấp nhận hình thức thư điện tử, nhưng thực tế đây là hình thức trao đổi, điều hành thường xuyên của Công ty và được các nhân viên khác chấp hành. Hội đồng xét xử thấy hình thức điều hành này phù hợp với xu thế chung trong các doanh nghiệp và không trái pháp luật. Những thay đổi về tổ chức nhân sự nêu trên không ảnh hưởng đến nội dung hợp đồng lao động của bà M với Công ty H.

[2.3] Bà M có khiếu nại Quyết định kỷ luật số 04 đến Công ty và Công ty đã trả lời không chấp nhận khiếu nại của bà M. Theo chứng cứ nguyên đơn cung cấp thì bà M không nhận kết quả giải quyết khiếu nại, còn đại diện của bà M cho rằng Công

ty không giải quyết khiếu nại. Thấy rằng theo quy định pháp luật thì kể cả trong trường hợp Công ty không giải quyết khiếu nại, bà M vẫn có quyền khiếu nại lần hai đến cơ quan quản lý lao động, nhưng phía bà M thừa nhận không khiếu nại lần hai, phù hợp với thực tế bà M không có chứng cứ đã gửi đơn khiếu nại lần hai đến cơ quan quản lý lao động, không báo cho Công ty biết bà đang khiếu nại lần hai. Mặt khác cho dù đang khiếu nại thì bà M vẫn phải chấp hành sự lãnh đạo của Công ty.

[2.4] Việc cách chức đồng thời điều chuyển bà M làm công việc có mức lương thấp hơn được quy định tại Điều 25 Nội quy lao động Công ty, Nội quy này đã được đăng ký, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu không có yêu cầu Công ty H điều chỉnh nội quy, nên quy định này được chấp nhận (các BL 388-390 tập 13).

[2.5] Vấn đề vừa cách chức, vừa điều chuyển làm công việc khác trong cùng một Quyết định không làm thay đổi việc bà M bị cách chức theo nội dung hợp của Hội đồng kỷ luật. Chuyển làm công việc khác là hậu quả của việc bị cách chức, là quy định chung của Công ty nên không cần phải có trong quyết định của Hội đồng kỷ luật.

[3] Ngày 24-11-2016, Công ty H đã ban hành quyết định số QĐST-HR/11.2016-01 về việc sa thải bà M (BL 13 tập 1, BL 100 tập 4.2). Lý do là bà M tái phạm các hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật tại Quyết định kỷ luật số 04 nêu trên.

[3.1] Về lỗi của bà M trong việc bị sa thải: Sau khi có Quyết định kỷ luật số 04 và đang có hiệu lực thi hành, bà M tiếp tục có những vi phạm sau:

Công ty H cũng như người đại diện theo ủy quyền của bà M đều xác định là bà M bất mãn, không có sự phối hợp trong công tác với các đồng nghiệp cũng như cấp trên. Phía bà M cho rằng: Công việc của bà M theo hợp đồng lao động là làm công việc giám sát, nay cho bà M sang làm bộ phận an ninh là không phù hợp với chuyên môn nên bà M không làm được (các BL 02-05 tập 1). Thấy rằng, khi bà M ký hợp đồng với Công ty H thì trình độ chuyên môn của bà M là trung học phổ thông, không có chuyên môn khác nhưng bà M hoàn thành tốt công việc giám sát và được làm quản lý ca. Do đó khi cách chức bà M chuyển sang công việc khác là hình thức kỷ luật để bà M tiếp tục phấn đấu, khi đến thời hạn được xóa kỷ luật thì hai bên sẽ xem xét lại. Tuy nhiên theo tài liệu Công ty cung cấp có trong hồ sơ thì trong các ngày từ 10-10-2016 đến ngày 18-10-2016, bà M có thái độ chống đối được mô tả cụ thể thông qua ý kiến của một số nhân viên và người phụ trách bộ phận an ninh giám sát, như: Từ chối tham gia các buổi tập huấn nghiệp vụ để làm việc ở vị trí mới, không mặc đồng phục, tự ý vào một số khu vực của Công ty mà không được phép, không hợp đầu ca trực, từ chối sự phân công công việc của quản lý trực tiếp, không bàn giao cho ca trực tiếp theo, không nhận các thông báo của Công ty giao cho bà M (các BL 73-86, 92, 93 tập 4.2). Bà M cũng thừa nhận do không đồng ý với công việc mới nên không làm được. Như vậy, Công ty H xác định bà M tái phạm các hành vi vi phạm được quy định tại khoản 25.23 Điều 25 Nội quy lao động Công ty, đã bị xử

lý tại Quyết định kỷ luật số 04 là có căn cứ, thuộc trường hợp bị sa thải theo Khoản 2 Điều 126 Bộ luật lao động.

[3.2] Về trình tự thủ tục ban hành Quyết định: Từ cuộc họp bộ phận bà M làm việc, Công ty H đã 03 lần thông báo cho bà M trước ngày mở phiên họp 5 ngày và đến phiên thứ 3 thì tiến hành họp xem xét kỷ luật vắng mặt bà M là phù hợp với quy định tại Điều 123 Bộ luật lao động, Điều 30 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12-01-2015, Điều 12 Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16-11-2015. Thành phần tham dự họp có đại diện người sử dụng lao động, đại diện công đoàn và các bộ phận chuyên môn là đúng quy định của Bộ luật lao động cũng như nội quy Công ty (*các BL 90, 96-100, tập 4.2, các BL 120-138, 140-146 tập 4.3*).

[3.3] Do vậy, Quyết định kỷ luật lao động số QĐST-HR/11.2016-01 ngày 24-11-2016 của Công ty H đối với bà M là hợp pháp. Tòa án cấp sơ thẩm đã không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà M, không hủy quyết định sa thải, không buộc Công ty H bồi thường vật chất cho bà M là phù hợp. Hội đồng xét xử phúc thẩm giữ nguyên Bản án sơ thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Áp dụng Khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 32 Bộ luật tố tụng dân sự; Điều 22, 23, 24, 36, 123, 124, 125, 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; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 quy định về án phí và lệ phí Tòa án, tuyên xử:

Không chấp nhận nội dung đơn kháng cáo của bà Đới Tuyết M; Giữ nguyên Bản án sơ thẩm số 01/2018/LĐ-ST ngày 08-10-2018 của Tòa án nhân dân huyện X, như sau:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Đới Tuyết M đối với Công ty TNHH dự án Hồ Tràm về việc tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải và các yêu cầu khác của bà Đới Tuyết M.

2. Về án phí: Bà Đới Tuyết M được miễn nộp toàn bộ án phí lao động sơ thẩm và án phí lao động phúc thẩm.

3. Bản án này có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án (03-5-2019).

TM.HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA
(đã ký)

Nơi nhận:

-VKSND tỉnh BR-VT;
-TAND huyện X;
-Chi cục THADS huyện X;
-Các đương sự;
-Lưu hồ sơ.

Đào Thị Huệ