TÒA ÁN NHÂN DÂN **THÀNH PHỐ CẦN THƠ**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 04 /2022/LĐPT
Ngày: 14/12/2022
"V/v *Tranh chấp quyết định kỷ luật sa thải"*

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ CẦN THƠ

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà **Lê Thị Minh Trang**

Các Thẩm phán: Ông **Phạm Hoàng Dũng**

Bà **Phan Thị Hồng Dung**

- Thư ký phiên tòa: Ông **Huỳnh Minh Đức** - là Thư ký Tòa án nhân dân thành phố Cần Thơ.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Cần Thơ tham gia phiên tòa: Ông **Lương Sơn Bá** - Kiểm sát viên.

Ngày 14 tháng 12 năm 2022, tại trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Cần Thơ xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 04/2022/TLPT-LĐ ngày 19 tháng 10 năm 2022 về *"Tranh chấp quyết định kỷ luật sa thải"*.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 02/2020/LĐST ngày 14 tháng 6 năm 2022 của Tòa án nhân dân quận Ninh Kiều bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 296/2022/QĐ-PT ngày 02 tháng 11 năm 2022, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn*: Bà **Nguyễn Hồng M**, sinh năm 1994 (Có mặt).

Địa chỉ: B P, phường A, quận N, thành phố Cần T.

- *Bị đơn:* **Công ty TNHH K**.

Địa chỉ: Số G, B, khu đô thị S, Phường V, quận L, Tp Hà Nội.

Địa chỉ Chi nhánh: Số B H, phường T, quaän N, thành phố Cần T.

Đại diện theo pháp luật: Ông **Hồng Chí T1** – Tổng Giám đốc.

Đại diện theo ủy quyền: Bà **Võ Thị Cẩm G**, sinh năm 1995. (Có mặt).

Nơi ở: Tầng A, Tòa nhà số D đường P, phường V, Quận C, thành phố Hồ Chí Minh (Hợp đồng ủy quyền ngày 08/3/2022).

- Người kháng cáo*: Nguyên đơn* Bà **Nguyễn Hồng M**.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện ngày 20/10/2021, bà Nguyễn Hồng M trình bày:

Công ty K nêu ra lỗi sai phạm *"Người lao động tự ý bỏ việc 5 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày tiến hành sa thải và đính kèm đơn xin nghỉ phép lịch làm việc".*Việc này hoàn toàn không đúng, vào ngày 28/02/2021 (Theo đơn xin nghỉ phép Công ty K cung cấp là bà có xin phép và được duyệt). Nội dung ghi trong đơn xin phép như sau: Từ cột ngày tháng năm xuống ô thứ hai 28/02/2021, theo cách ghi các ngày trên cùng hàng ngang đến ô thứ 10 có chữ ký Giám đốc duyệt kế bên của ông Ngô Hoài T2 – Giám đốc chi nhánh C.

Ngày 24/3/2021, bà được ủy quyền qua Zalo từ Giám đốc chi nhánh C ký thay đơn xin phép mà trước đó 02 ngày nghỉ bà đã viết do nhiều ngày Giám đốc chi nhánh không vào Công ty. Ngày hôm đó, bà vẫn làm việc từ xa *(Đính kèm yêu cầu trao đổi qua zalo với Giám đốc Chi nhánh ông Ngô Hoài T2 và Quyết định ngày 08/7/2021, số 3647335/2021/QĐ-GQKN do Tổng Giám đốc ông Hoàng Chí Trung đại d Công ty K trả lời: "Trong bảng lương tháng 4 đã thanh toán phép năm 2021 chưa sử dụng của bà M" tại mục thứ II nội dung thứ 2 mục iv)*, nội dung trao đổi qua zalo ông Ngô Hoài T2 đã xác nhận còn phép năm thì duyệt cho bà nghỉ, ông Hoàng Chí T1 thông báo còn phép năm nên bà ký thay Giám đốc chi nhánh C.

Theo hợp đồng lao động bà ký với Công ty là mỗi ngày làm việc 08 giờ, từ ngày 28/02/2021 trở về trước, vào những ngày trực khuya đến 22 giờ; Công ty yêu cầu bà làm việc 9 giờ/ngày theo lịch phân công và sáng hôm sau 8 giờ 30 phút tiếp tục làm việc mỗi ngày, nên bà không có đủ thời gian để sinh hoạt và nghỉ ngơi, lâu dần sức khỏe và thị lực bị suy giảm; dẫn đến một số căn bệnh không mong muốn (Đính kèm số khám bệnh tại 03 bệnh viện).

Công ty K ra văn bản chỉ tiêu và yêu cầu bà ký và bà đã từ chối nhiều lần, vì nội dung đó không có trong thỏa thuận hợp đồng. Bà đã làm việc hơn 8 giờ/ngày, hoàn thành trách nhiệm nghĩa vụ nên Công ty phải thanh toán đầy đủ lương theo hợp đồng đã ký.

Yêu cầu cụ thể: Buộc Công ty K nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng đã ký 01 năm ; đền bù thiệt hại tài chính số tiền 106.238.000 đồng (Số tiền trên được tính từ ngày 20/10/2021, mỗi ngày tăng lên 995.519 đồng); Bồi thường thiệt hại về sức khỏe, tinh thần, uy tín là 2.010 tỷ đồng (khoản tiền này chuyển tặng U).

Tại Bản ý kiến ngày 24/3/2022, Công ty TNHH K (Công ty K, Công ty) trình bày:

1/ Ngày 07/8/2020, Công ty và bà Nguyễn Hồng M đã ký Hợp đồng lao động số 3647335/2020/HĐLĐ, với nội dung sau: Hợp đồng lao động xác định thời hạn; Thời gian: từ ngày 07/8/2020 đến ngày 06/8/2021; Chức danh: Chuyên viên tư vấn bán hàng; Bộ phận: Khối kinh doanh, Kinh doanh ô tô, Kinh doanh ô tô Miền Nam – Phòng kinh doanh V; Công việc phải làm: Theo sự phân công, chỉ đạo của Cán bộ lãnh đạo và theo Nội quy lao động và các quy định, quy chế nội bộ có liên quan của Công ty; Thời giờ làm việc: 48 giờ/tuần; Chế độ nghỉ

ngơi: theo quy định của pháp luật về lao động, Nội quy và các quy định chính sách của Công ty; Mức lương chính: 4.729.400đồng; Thưởng ý thức và chất lượng công việc: Tối đa bằng 767.187 đồng/tháng.

2/ Quá trình làm việc, bà M đã được cấp máy tính, tài khoản nhân viên riêng để truy cập được vào các thông tin, tài liệu cần thiết cho công việc bao gồm cả Nội quy lao động của Công ty, được cấp hòm thư điện tử để nhận lịch làm việc, nhận phân công công việc theo chỉ đạo của Cán bộ lãnh đạo, cụ thể là Giám đốc Showroom Ngô Hoài T2.

3/ Tuy nhiên, bà M đã không tuân thủ lịch làm việc của Công ty và Cán bộ lãnh đạo đã được thông báo. Cụ thể, bà M đã tự ý nghỉ việc vào các ngày 28/02/2021, 07/3/2021, 14/3/2021, 21/3/2021, 24/3/2021 (có Bảng chấm công đính kèm).

4/ Vì vậy, Công ty đã tiến hành xem xét kỷ luật bà M theo Thông báo số 15/04/TB/2021-01 ngày 15/4/2021 về việc xem xét xử lý kỷ luật lao động, gửi bà M qua email. Theo đó, Công ty đã họp xử lý kỷ luật lao động đối với bà M về hành vi: tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày 28/02/2021 mà không có lý do chính đáng. Nội dung cuộc họp xử lý kỷ luật được ghi nhận tại Biên bản số 17/04/2021-01 ngày 17/4/2021.

5/ Ngày 18/4/2021, Công ty đã ban hành Quyết định số 3647335/2021/QĐKL về việc xử lý kỷ luật lao động đối với bà M bằng hình thức kỷ luật sa thải. Hợp đồng lao động giữa bà M và Công ty C1 kể từ ngày 20/4/2021.

6/ Không đồng ý với Quyết định xử lý kỷ luật, bà M gửi đơn yêu cầu xem xét Quyết định, với lý do ảnh hưởng lớn đến đời sống của người lao động, người lao động thất nghiệp ảnh hưởng xã hội và nền kinh tế.

7/ Để giải quyết khiếu nại của người lao động, ngày 18/5/2021, Công ty đã ban hành Văn bản số 3647335/2021/CV-VFT, với nội dung không chấp nhận đề nghị của bà Nguyễn Hồng M nêu tại Đơn đề nghị ngày 03/5/2021, do Công ty đã ban hành Quyết định xử lý kỷ luật đúng quy định của pháp luật và quy định của Công ty.

8/ Ngày 17/5/2021, bà M đã gửi Đơn khiếu nại đến Sở Lao động - Thương binh và xã hội thành phố C đối với Quyết định xử lý kỷ luật số 3647335/2021/QĐKL.

9/ Ngày 11/6/2021, Công ty đã gửi thông báo đến bà M, Sở Lao động - Thương binh và xã hội thành phố C về việc thụ lý giải quyết khiếu nại của bà M. Qua xác minh, tại Báo cáo kết quả xác minh nội dung khiếu nại số 3647335/2021-BCXM-VFT ngày 25/6/2021, Công ty đã ban hành Quyết định số 3647335/2021-QĐ-GQKN ngày 08/7/2021 về việc giải quyết khiếu nại lao động lần đầu đối với bà M.Theo đó, Công ty xác định bà M đã tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng vào các ngày 28/02/2021, 07/3/2021, 14/3/2021, 21/3/2021, 24/3/2021, thuộc trường hợp bị xử lý kỷ luật sa thải. Công ty đã thanh toán đủ tiền lương và các khoản tiền khác theo hợp đồng và theo thời gian làm việc thực tế. Do đó, Công ty không đồng ý theo yêu cầu của bà M.

10/ Ngày 20/10/2021, bà M khởi kiện Công ty tại Tòa án nhân dân quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ. Với yêu cầu: Nhận nguyên đơn trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động đã ký 01 năm; Đền bù thiệt hại tài chính 106.238.000 đồng; Bồi thường thiệt hại sức khỏe, tinh thần, uy tín là 2.010 tỷ đồng (khoản tiền này đề nghị chuyển tặng U).

Ý kiến của bị đơn đối với các yêu cầu của nguyên đơn:

1/ Căn cứ xử lý kỷ luật:

1.1/ Hoàn thành công việc cam kết tại Hợp đồng lao động, theo phân công của Công ty và chấp hành nội quy, chính sách của Công ty là nghĩa vụ của người lao động theo quy định tại khoản 3.2 Điều 3 của Hợp đồng lao động. Nghĩa vụ này hoàn toàn phù hợp với quy định tại điểm a, b khoản 2 Điều 5 Bộ luật lao động năm 2019.

1.2/ Nội quy lao động của Công ty được ban hành theo Quyết định số 01/2020 ngày 06/5/2020 của Công ty TNHH K và được đăng ký tại Sở Lao đông - Thương binh và xã hội thành phố H theo Thông báo số 184/TB-SLĐTBXH ngày 15/5/2020.

1.3/ Về thời giờ làm việc, theo quy định tại Điều 3 Nội quy lao động, do đặc thù hoạt động của Công ty, từng Phòng/Ban/Bộ phận sẽ có thời gian làm việc khác nhau tùy theo phân công và tính chất công việc, được quy định chi tiết tại Hợp đồng lao động. Trường hợp giờ làm việc theo ngày thời giờ làm việc bình thường không quá 08 giờ/ngày và không quá 48 giờ/tuần. Hợp đồng lao động quy định thời giờ làm việc 48 giờ/tuần là hoàn toàn tuân thủ Điều 105 Bộ luật lao động năm 2019.

1.4/ Về thời giờ nghỉ ngơi, Điều 12 Nội quy lao động quy định ngày nghỉ hàng tuần là ngày chủ nhật. Trong trường hợp đặc biệt do chu kỳ lao động không thể nghỉ hàng tuần. Công ty có trách nhiệm bảo đảm cho người lao động được nghỉ tính bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày. Công ty có quyền quyết định sắp xếp ngày nghỉ hàng tuần vào ngày chủ nhật hoặc một ngày cố định khác tùy theo tính chất công việc và thông báo cho người lao động được biết trước khi áp dụng. Quy định này phù hợp Điều 111 Bộ luật lao động năm 2019.

1.5/ Với tính chất công việc của Chuyên viên tư vấn bán hàng, lịch làm việc của người lao động cần được tổ chức linh hoạt, phù hợp với tình hình kinh doanh và nhu cầu tổ chức hoạt động bán hàng của Công ty. Lịch làm việc đã được thông báo đến người lao động trước khi áp dụng, đảm bảo người lao động được nghỉ ít nhất 04 ngày/tháng theo quy định tại Bộ luật lao động năm 2019 và Nội quy lao động của Công ty. Lịch trực hàng tuần từ ngày 28/02/2021 đến ngày 28/3/2021 đã được thông báo trước cho nguyên đơn qua email. Bà M đã nhận được lịch trực hàng tuần này, nhưng không có bất kỳ ý kiến phản đối nào.

1.6/ Theo dữ liệu chấm công được ghi nhận, nguyên đơn đã không tuân thủ lịch làm việc của Công ty khi tự ý nghỉ việc vào các ngày 28/02/2021, 07/3/2021, 14/3/2021, 21/3/2021, 24/3/2021.

1.7/ Cụ thể, vào các tuần có ngày chủ nhật 28/02/2021, 07/3/2021, 14/3/2021, 21/3/2021**,** nguyên đơn được sắp xếp lịch trực vào ngày chủ nhật,

nghỉ vào ngày thứ bảy. Nguyên đơn đã tự ý cho rằng phân công này không phù hợp, nên đã đi làm vào ngày thứ bảy và nghỉ vào chủ nhật, không tuân thủ phân công của Cán bộ lãnh đạo và thời giờ làm việc của Công ty, tự ý nghỉ việc vào những ngày có lịch trực.

1.8/ Riêng ngày 24/3/2021: Nguyên đơn cho rằng đã xin phép với cấp quản lý trực tiếp, nhưng không cung cấp được tài liệu hợp pháp chứng minh cho việc này. Theo quy định tại điểm 1.3 Điều 1 Nội quy lao động, trường hợp nghỉ việc riêng, người lao động phải làm đơn xin bằng văn bản và được sự đồng ý của Cán bộ lãnh đạo của Công ty trước khi nghỉ. Như vậy, việc nghỉ phép của bà M vào ngày 24/3/2021 đã không tuân thủ quy trình quy định tại Nội quy lao động. Do đó, hoàn toàn đủ cơ sở để xác định bà M đã tự ý nghỉ việc vào ngày 24/3/2021.

1.9/ Tại Đơn khởi kiện, bà M trình bày Đơn xin nghỉ phép "có chữ ký giám đốc phê duyệt kế bên của ông Ngô Hoài T2 – Giám đốc chi nhánh C", được ủy quyền qua zalo từ Giám đốc chi nhánh C để ký thay vào đơn xin phép và xác nhận nếu còn phép năm thì sẽ cho nguyên đơn nghỉ. Tuy nhiên, nội dung tin nhắn zalo được cung cấp trong hồ sơ vụ án không có bất kỳ ý định chấp thuận hay cho phép nào, dù là tường minh hay ẩn ý, từ ông T2 đối với Đơn xin nghỉ phép của bà M. Đơn xin nghỉ phép của bà M gửi Tòa án nhân dân quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ không phải là bản gốc và chỉ có chữ ký của bà M ở mục người làm đơn và cả mục Ban lãnh đạo phê duyệt mà hoàn toàn không có chữ ký của ông T2 – Cán bộ lãnh đạo của bà M.

1.10/ Tại cuộc họp xử lý kỷ luật lao động ngày 17/4/2021, bà M cũng không đưa ra bất kỳ giải trình hợp lý nào cho hành vi tự ý nghỉ việc nêu trên.

1.11/ Điểm 3.2 Điều 27 Nội quy lao động quy định hành vi tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong một tháng kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng thuộc các hành vi vi phạm áp dụng hình thức kỷ luật sa thải. Áp dụng tương tự quy định về thời hạn tại khoản 4 Điều 146 Bộ luật dân sự năm 2015, một tháng có thể được hiểu là 30 ngày.

1.12/ Như vậy, trong vòng 30 ngày kể từ ngày 28/02/2021, bà M đã tự ý nghỉ việc 05 ngày cộng dồn mà không có lý do chính đáng, là căn cứ hợp pháp để xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại khoản 4 Điều 125 Bộ luật lao động năm 2019 và điểm 3.2 khoản 3 Điều 27 Nội quy lao động.

2/ Thẩm quyền xử lý kỷ luật:

2.1/ Theo quy định tại điểm i khoản 2 Điều 69 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động: *"Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động là người có thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động quy định tại khoản 3 Điều 18 Bộ luật lao động hoặc người được quy định cụ thể trong nội quy lao động".*

2.2/ Căn cứ điểm a khoản 3 Điều 18 Bộ luật lao động 2019, người có thẩm quyền ký kết Hợp đồng lao động có thể là người đại diện theo pháp luật hoặc đại diện theo ủy quyền của Công ty.

2.3/ Theo Giấy ủy quyền số 15/2021/GUQ/TGĐ-VFT ngày 22/3/2021, bà Nguyễn Hoàng Y – Giám đốc Nhân sự- Đào tạo đại diện theo ủy quyền của Công ty, có đủ thẩm quyền để xử lý kỷ luật lao động đối với bà Nguyễn Hồng M.

3/ Trình tự xử lý kỷ luật lao động:

3.1/ Để tiến hành xử lý kỷ luật lao động đối với bà Nguyễn Hồng M, Công ty đã thu thập đầy đủ chứng cứ chứng minh hành vi vi phạm và lỗi của người lao động, bao gồm: Email gửi Nội quy lao động, thông báo lịch làm việc, dữ liệu chấm công.

3.2/ Thông báo xử lý kỷ luật **(**gửi qua email**)** có mặt vào lúc 10 giờ sáng ngày 17/4/2021 để tham dự buổi họp xử lý kỷ luật lao động **…**) đã được gửi đến người lao động trước khi xử lý kỷ luật nhằm đảm bảo quyền tham gia, trình bày ý kiến của người lao động. Cuộc họp xử lý kỷ luật lao động đã diễn ra với sự tham gia đầy đủ các thành phần theo quy định tại điểm b, c khoản 1 Điều 122 Bộ luật lao động 2019, bao gồm: Đại diện theo ủy quyền của Công ty: Bà Nguyễn Hoàng Y – Giám đốc Nhân sự - Đào tạo. Đại diện Ban chấp hành Công đoàn: Ông Lê Hoàng H – Chủ tịch Ban chấp hành Công đoàn cơ sở; Người lao động bị xử lý kỷ luật: Bà Nguyễn Hồng M; Cán bộ lãnh đạo của người lao động: Ông Ngô Hoài T2 – Giám đốc Showroom nơi bà M làm việc; Người gửi lịch trực phân công: Bà Trần Thị Tuyền D – Nhân viên lễ tân- thu ngân.

3.3/ Cuộc họp xử lý kỷ luật đã được lập thành Biên bản họp Hội đồng kỷ luật số 17/04/2021- 01 ngày 17/4/2021, có đầy đủ chữ ký của thành phần tham dự nêu tại mục 3.2.

3.4/ Quyết định xử lý kỷ luật số 3647335/2021/QĐKL ngày 18/4/2012 được ban hành trong thời hiệu xử lý kỷ luật theo quy định tại Điều 123 Bộ luật lao động 2019 và được gửi đến bà Nguyễn Hồng M cùng các thành phần tham dự khác theo email ngày 19/4/2021.

3.5/ Như vậy, việc thực hiện quy trình xử lý kỷ luật lao động đối với bà Nguyễn Hồng M là phù hợp với quy định tại Điều 122 Bộ luật lao động 2019 và Điều 70 Nghị định 145/2020/NĐ-CP.

4/ Yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là hoàn toàn không có cơ sở pháp lý và cũng không phù hợp với thực tế khách quan:

4.1/ Như đã phân tích trên, việc xử lý kỷ luật lao động đối với bà Nguyễn Hồng M là tuân thủ đầy đủ quy định của pháp luật lao động và quy định của Công ty. Do đó, Công ty không đồng ý nhận bà M trở lại làm việc.

4.2/ Theo Đơn khởi kiện, bà M cho rằng quá trình làm việc tại Công ty K1 không có đủ thời gian để sinh hoạt và nghỉ ngơi lâu dần sức khỏe và thị lực bị suy giảm dẫn đến một số căn bệnh không mong muốn.

Trên cơ sở đó, nguyên đơn yêu cầu: (i) Đền bù thiệt hại tài chính 106.238.000 đồng; (ii) Bồi thường thiệt hại sức khỏe, tinh thần, uy tín là 2.010 tỷ đồng (khoản tiền này đề nghị chuyển tặng U).

4.3/ Hồ sơ vụ án ghi nhận các tài liệu khám bệnh của bà M, trong khoảng thời gian vào tháng 5, 6/2021 (thời điểm bà M không còn làm việc tại Công ty) với các căn bệnh da liễu (trứng cá) và bệnh phụ khoa (đa nang buồng trứng). Tuy nhiên, bà M không xuất trình được bất kỳ kết luận giám định của cơ quan có thẩm quyền nào khẳng định mối quan hệ nhân quả, giữa tính chất công việc tại Công ty đã ảnh hưởng suy giảm sức khỏe và hậu quả là dẫn đến các căn bệnh nêu trên của bà M.

Ngoài ra, bà M không nêu được căn cứ, không cung cấp được các chứng cứ hợp lý, hợp pháp chứng minh thiệt hại về tài chính, sức khỏe, tinh thần, uy tín lên tới số tiền rất lớn là 2.010 tỷ đồng như yêu cầu khởi kiện đưa ra.

Vì các lẽ trên, phía bị đơn nhận thấy hoàn toàn không có căn cứ để xác định Công ty đã xử lý kỷ luật lao động trái pháp luật đối với bà M. Trên cơ sở đó, bị đơn đề nghị Tòa án không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn.

Ngày 15/4/2022, Công ty K có đơn phản tố: Sau khi Công ty H1 thủ tục sa thải bà M và chấm dứt Hợp đồng lao động, bà M có nghĩa vụ hoàn trả các công cụ lao động, trang thiết bị đã được cấp là tài sản của Công ty với nguyên tình trạng tốt như tại thời điểm đã bàn giao theo quy định tại khoản 3 Điều 21 Nội quy lao động. Trong quá trình làm việc, Công ty đã cung cấp cho bà M máy tính xách tay sử dụng cho mục đích công việc, cụ thể: máy tính xách tay HP ProBook 440 G6, số serial 1250011594 trị giá 13.500.000 đồng được bàn giao cho bà M khi bắt đầu làm việc tại Công ty.Tuy nhiên, sau khi chấm dứt hợp đồng lao động, cho đến nay bà M vẫn chưa hoàn trả máy tính này cho Công ty. Nay yêu cầu bà M phải hoàn trả máy tính xách tay cho Công ty. Trường hợp có bất kỳ thiệt hại nào phát sinh đối với tài sản nêu trên, thì yêu cầu bà M bồi thường thiệt hại cho Công ty.

Ngày 05/5/2022, Công ty K rút toàn bộ yêu cầu phản tố (lý do nguyên đơn đã hoàn trả máy tính xách tay (Theo Biên bản bàn giao ngày 20/4/2022).

Tòa án không hòa giải được nên đưa ra xét xử. Tại bản án lao động sơ thẩm số 02/2022/LĐST ngày 14 tháng 6 năm 2022, Tòa án nhân dân quận Ninh Kiều đã tuyên xử: Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn và Đình chỉ yêu cầu phản tố của bị đơn.

Ngoài ra, bản án còn tuyên về án phí và quyền kháng cáo theo quy định pháp luật.

Ngày 26/8/2022, không đồng ý với bản án sơ thẩm, nguyên đơn có đơn kháng cáo, cho rằng Công ty S là trái pháp luật. Đồng thời yêu cầu cấp phúc thẩm giải quyết: buộc bị đơn bồi thường thiệt hại tài chính số tiền 301.542.000 đồng, mỗi ngày tăng 995.519 đồng và được nhận trở lại làm việc đến hết thời hạn hợp đồng đã ký và rút lại yêu cầu bồi thường 2010 tỷ đồng.

Tại phiên tòa phúc thẩm,

Nguyên đơn vẫn giữ nguyên đơn yêu cầu kháng cáo. Nguyên đơn cho rằng, ngày 28/02/2021 và ngày 24/3/2021 nghỉ có xin phép; ngày 07/3/2021, 14/3/2021, 21/3/2021 không nhận được lịch trực nên Công ty S là không đúng; do đó giữ yêu cầu khởi kiện buộc Công ty nhận trở lại làm việc theo Hợp đồng

lao động đã ký; đền bù thiệt hại tài chính đến ngày 14/6/2022 là 301.642.000 đồng rút lại yêu cầu bồi thường 2010 tỷ đồng. Bà M cung cấp thêm một số hình ảnh chụp tại Công ty cho rằng không có đủ chỗ ngồi tại chi nhanh. Hình ảnh email cá nhận khi bộ nhớ đầy không thể nhận được email phân công việc của Công ty và bản chụp nói chuyện thời gian gần đây với ông T2 và giấy Kết quả đo thị lực tại Bệnh viện M1 ngày 07/4/2022 nên đề nghị xem xét yêu cầu kháng cáo của bà.

Đại diện bị đơn: bà M không cung cấp được bản gốc giấy nghỉ phép và trong đơn nghỉ phép (bản phô tô) chỉ có chữ ký của bà M, không có phê duyệt của ông T2 người lãnh đạo trực tiếp của bà M. Bà M đủ điều kiện để tiếp nhận lịch làm việc nhưng nại ra là không nhận được lịch trực là không đúng.Các chứng cứ nguyên đơn cung cấp không có sở để chấp nhận. Bà M đi làm ngày thứ 7, nghỉ ngày chủ nhật là trái với sự phân công của lãnh đạo Công ty. Bà M tự ý nghỉ việc 05 ngày cộng dồn, nên đủ cơ sở xử lý kỷ luật sa thải. Về trình tự thủ tục, thành phần họp xét kỷ luật là đúng quy định, người ban hành Quyết định kỷ luật là đúng thẩm quyền. Bà M không cung cấp được chứng cứ bổ sung và các sổ khám bệnh thể hiện ngày tháng sau khi bà M bị sa thải, nên yêu cầu khởi kiện của bà M là không có căn cứ, nên không chấp nhận yêu câu của bà M.

**Quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Cần Thơ tại phiên tòa:*

Về thực hiện pháp luật: Thẩm phán chủ tọa phiên tòa và Hội đồng xét xử đã tuân thủ đúng các quy định của Bộ luật tố tụng lao động kể từ khi thụ lý đến khi xét xử theo trình tự phúc thẩm. Các đương sự trong vụ án đã chấp hành đúng các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự đối với người tham gia tố tụng. Đơn và thời hạn nộp tạm ứng kháng cáo của nguyên đơn trong hạn luật định nên được xem là hợp lệ về mặt hình thức.

Về nội dung kháng cáo:

Công ty ra quyết định sa thải bà M là có căn cứ, đúng quy định pháp luật. Do trong thời gian làm việc tại Công ty K1 tự ý nghỉ 5 ngày cộng dồn trong tháng, không có lý do chính đáng là vi phạm tại khoản 3.2 Điều 27 về các hành vi vi phạm áp dụng hình thức kỷ luật sa thải của Nội quy lao động quy định. Quá trình họp xét kỷ luật đều được Công ty thực hiện đầy đủ, đúng theo quy định pháp luật tại điểm I khoản 2 Điều 69 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ và điểm a khoản 3 Điều 18 Luật lao động và Nội quy Công ty.

Riêng nguyên đơn cho rằng mình không vi phạm giờ giấc làm việc khi nghỉ có đơn xin phép nhưng lại không chứng minh được ai là người giải quyết phép để làm căn cứ bảo vệ cho mình nên không đủ cơ sở chấp nhận yêu cầu khởi kiện. Khi xét xử phúc thẩm nguyên đơn có kháng cáo rút lại yêu cầu bồi thường số tiền 2010 tỷ đồng, đây là sự tự nguyên nên chấp nhận. Đề nghị áp dụng điểm c khoản 1 Điều 289 Bộ luật tố tụng dân sự đình chỉ yêu cầu bồi thường số tiền 2010 tỷ đồng của nguyên đơn

Từ những phân tích trên, nhận thấy, Bản án sơ thẩm đã tuyên là đủ căn cứ. Việc nguyên đơn kháng cáo là không có căn cứ xem xét. Đề nghị HĐXX áp dụng khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng lao động: giữ y bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] *Về thẩm quyền, quan hệ pháp luật tranh chấp:*

Bị đơn - Công ty TNHH K (Gọi tắt là Công ty K) có chi nhánh đặt tại quận N, thành phố Cần Thơ nên thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ. Theo đơn khởi kiện và các chứng cứ đã thẩm tra tại phiên tòa cho thấy các bên tranh chấp về việc người sử dụng lao động ban hành quyết định xử lý kỷ luật sa thải người lao động và người lao động yêu cầu người sử dụng lao động trả tiền lương khi sa thải trái quy định pháp luật. Tòa án cấp sơ thẩm đã xét xử là đúng thẩm quyền theo. Tuy nhiên, về quan hệ tranh chấp, Tòa án cấp sơ thẩm xác định là "*Tranh chấp hợp đồng lao động*" là chưa phù hợp. Cần xác định lại quan hệ tranh chấp là: "*Về xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải*" theo quy định tại điểm a, b khoản 1 Điều 32 Bộ luật tố tụng dân sự 2015.

[2] Thời hạn kháng cáo: Nguyên đơn kháng cáo trong thời hạn luật định nên hợp lệ về hình thức.

Khi xét xử phúc thẩm nguyên đơn có kháng cáo rút lại yêu cầu bồi thường số tiền 2010 tỷ đồng, đây là sự tự nguyện nên chấp nhận. Áp dụng điểm c khoản 1 Điều 289 Bộ luật tố tụng dân sự đình chỉ yêu cầu bồi thường số tiền 2010 tỷ đồng của nguyên đơn như Viện kiểm sát đề nghị là phù hợp.

[3] Xét nội dung kháng cáo của nguyên đơn, Hội đồng xét xử xem xét các nội dung sau:

[3.1] Xét quy trình ban hành trình tự, thủ tục kỷ luật sa thải người lao động:

Quá trình hoạt động kinh doanh, Công ty lên lịch làm việc hàng tháng. Cụ thể, tại thời đểm tranh chấp, lịch làm việc được ban hành từ ngày 28/02/2021 đến ngày 28/3/2021 và đều có thông báo trước cho người lao động (trong đó có bà M) qua email. Bà M nhận được lịch trực, nhưng không có ý kiến phản hồi.

[3.2] Theo dữ liệu chấm công thể hiện, bà M đã không tuân thủ lịch làm việc của Công ty và tự ý nghỉ việc vào các ngày 28/02/2021, 07/3/2021, 14/3/2021, 21/3/2021, 24/3/2021. Theo lịch trực, ngày làm việc của bà M rơi vào ngày chủ nhật. Tuy nhiên, bà M không chấp hành theo sự phân công mà tự ý đi làm vào ngày thứ bảy, nghỉ vào ngày chủ nhật, trái với sự phân công của lãnh đạo Công ty.

Riêng ngày 28/02/2021, 24/3/2021, bà M cho rằng đã xin phép lãnh đạo Công ty; còn ngày 07/3/2021, 14/3/2021, 21/3/2021 không nhận được lịch trực, nhưng không có giấy tờ gì chứng minh. Hơn nữa, ông Ngô Hoài T2 là người lãnh đạo, quản lý trực tiếp của bà M cũng không thừa nhận có duyệt đơn hoặc cho phép bà M nghỉ phép. Bà M đã tự ý nghỉ việc, không tuân thủ nội quy lao động của Công ty, vi phạm điểm 3.2 Điều 27 Nội quy lao động; tự ý bỏ việc 05

ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng, vi phạm khoản 4 Điều 125 Bộ luật lao động năm 2019. Theo căn cứ trên, Công ty ban hành Thông báo số 15/04/TB/2021-01 ngày 15/4/2021, gửi cho bà Nguyễn Hồng M qua email, thông báo ngày giờ địa điểm để bà M tham dự buổi họp xử lý kỷ luật lao động vào ngày 17/4/2021.

[3.3] Về thành phần họp Hội đồng kỷ luật:

Tại Biên bản họp Hội đồng kỷ luật số 17/04/2021-01 ngày 17/4/2021, thành phần tham dự gồm: Bà Nguyễn Hoàng Y - Giám đốc – Đào tạo – Nhân sự (Đại diện theo ủy quyền của Công ty), ông Lê Hoàng H – Chủ tịch Ban chấp hành Công đoàn cơ sở, bà Nguyễn Hồng M (người lao động bị xử lý kỷ luật), ông Ngô Hoài T2 – Giám đốc Showroom (nơi bà M làm việc), bà Trần Thị Tuyền D - Nhân viên lễ tân, thu ngân (Người gửi lịch trực phân công). Thành phần cuộc họp xét kỷ luật phù hợp với quy định tại điểm b, c khoản 1 Điều 122 Bộ luật lao động năm 2019.

[3.4] Về nội dung cuộc họp:

Phía người sử dụng lao động đưa ra đầy đủ chứng cứ chứng minh hành vi tự ý bỏ việc của bà M (thể hiện tại Biên bản vi phạm; Lịch phân ca trực; dữ liệu chấm công). Ý kiến kết luận cuối cùng của các thành viên cuộc họp, biểu quyết thống nhất xử lý kỷ luật Nguyễn Hồng M với hình thức kỷ luật sa thải.

Riêng bà M không đồng ý với ý kiến kết luận của Hội đồng xét kỷ luật, cho rằng mình không vi phạm giờ giấc làm việc. Tại bút lục 125 trong Biên bản họp xử lý kỷ luật chính bà M xác đích lịch trực phân công thay đổi thất thường không đảm bảo sức khỏe của người lao động nhưng tại phiên tòa hôm nay bà lại cho rằng không nhận được lịch trực do email cá nhân đầy là thể hiện sự chưa nhất quán trong lời khai

Hơn nữa, bà M không có gì chứng minh mình không vi phạm nội quy, quy chế lao động của Công ty. Bên cạnh đó, bà M có nộp các tài liệu khám chữa bệnh, thể hiện thời gian là vào tháng 5, 6/2021, nhưng tại thời điểm này bà M không còn làm việc tại Công ty, nên các tài liệu trên không phù hợp về mặt chứng cứ theo quy định tại Điều 93, Điều 94 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015. Giấy khám với Kết quả đo thị lực cung cấp tại phiên tòa phúc thẩm và các giấy tờ trên cũng không chứng minh được sức khỏe của bà M bị ảnh hưởng, suy giảm bởi tính chất công việc tại Công ty.

[3.5] Về thẩm quyền ban hành Quyết định kỷ luật:

Căn cứ điểm i khoản 2 Điều 69 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ và Căn cứ điểm a khoản 3 Điều 18 Bộ luật lao động 2019 thì người có thẩm quyền ký kết Hợp đồng lao động có thể là người đại diện theo pháp luật hoặc đại diện theo ủy quyền của Công ty. Bà Nguyễn Hoàng Y – Giám đốc Nhân sự- Đào tạo đại diện theo ủy quyền của Công ty – theo Giấy ủy quyền số 15/2021/GUQ/TGĐ-VFT ngày 22/3/2021, nên có đủ thẩm quyền để xử lý kỷ luật lao động đối với bà Nguyễn Hồng M. Như vậy, về trình tự, thủ tục, nội dung và thẩm quyền, phía Công ty K ban hành Quyết định kỷ luật sa thải bà Nguyễn Hồng M là đúng quy định.

Như đã phân tích, bà M không cung cấp được các chứng cứ hợp lý, hợp pháp chứng minh bị thiệt hại về tài chính, sức khỏe, tinh thần, uy tín như yêu cầu khởi kiện đưa ra. Do đó, bà M yêu cầu được nhận trở lại làm việc; đền bù thiệt hại tài chính là không có cơ sở để xem xét chấp nhận.

[4] Quan điểm đề nghị của đại diện Viện kiểm sát phù hợp với quan điểm của Hội đồng xét xử nên chấp nhận.

[5] Án phí lao động phúc thẩm: Do nguyên đơn thuộc trường hợp được miễn án phí nên không phải chịu.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Áp dụng:

Điểm c khoản 1 Điều 289 và khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

Nghị quyết 326/2016/UBTVQH ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử: không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn. Giữ Y bản án lao động sơ thẩm số 02/2022/LĐST ngày 14 tháng 6 năm 2022, Tòa án nhân dân quận Ninh Kiều:

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn và Đình chỉ yêu cầu phản tố của bị đơn.

Nguyên đơn được miễn án phí.

Bị đơn được nhận lại 340.000 đồng (Ba trăm bốn mươi nghìn đồng) tiền tạm ứng án phí đã nộp theo Biên lai thu số 0001955 ngày 20/4/2022 tại Chi cục thi hành án dân sự quận Ninh Kiều.

Án phí lao động phúc thẩm: Không ai phải chịu.

Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án (Ngày 14/12/2022).

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 tự 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, 7a 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./.

Nơi nhận:
-Các đương sự;
-VKSND TP.Cần Thơ;
- Chi Cục THADS Q.Ninh Kiều;
- TAND Q.Ninh Kiều;
- Lưu hồ sơ vụ án.

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM
Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa
(Đã ký)

Lê Thị Minh Trang