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: 303/2019/LĐ-PT
Ngày: 16/4/2019
V/v tranh chấp về kỷ luật lao động theo hình thức cách chức

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 Đỗ Giang

Bà Phan Thị Út

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Lưu, Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh: Ông Tôn Mạnh Hùng – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 16 tháng 4 năm 2019 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 79/2018/TLPT - LĐ ngày 19 tháng 12 năm 2018 về việc "Tranh chấp về kỷ luật lao động theo hình thức cách chức".

Do bản án lao động sơ thẩm số 06/2018/LĐ-ST ngày 14 tháng 11 năm 2018 của Tòa án nhân dân Quận H, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 578/2019/QĐ-PT ngày 18 tháng 02 năm 2019 và Quyết định hoãn phiên toà phúc thẩm số 1484/2019/QĐ-PT ngày 19 tháng 03 năm 2019, giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* Bà P. Địa chỉ: Số 1566 THĐ, phường MP, thành phố LX, tỉnh An Giang (Có mặt).

Người đại diện theo ủy quyền: Bà N, sinh năm 1987. Địa chỉ: Ấp TC, xã MH, huyện TM, tỉnh An Giang (Văn bản ủy quyền ngày 16/6/2018). (Vắng mặt)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn:

1.1. Luật sư T, sinh năm 1960, luật sư của Trung tâm Tư vấn pháp luật Hội luật gia Thành phố Hồ Chí Minh thuộc Đoàn luật sư thành phố Hồ Chí Minh (Vắng mặt)

1.2. Luật sư TT, sinh năm 1964, luật sư của Văn phòng luật sư TN thuộc Đoàn luật sư tỉnh An Giang. (Có mặt)

2. *Bị đơn:* Công ty MM. Địa chỉ: Khu B, Khu đô thị mới AP-AK, phường AP, Quận H, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà H, sinh năm 1991. Địa chỉ: Khu B, Khu đô thị mới AP-AK, phường AP, Quận H, Thành phố Hồ Chí Minh. (Theo văn bản ủy quyền số POA.2019.08) (Có mặt)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Luật sư T2, sinh năm 1990, luật sư của Công ty luật TNHH LNT & Thành viên thuộc Đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh (Có mặt)

3. *Người làm chứng*: à , sinh năm 1984. Địa chỉ: Số 225/3 đường Thoại Ngọc Hầu, phường MP, thành phố LX, tỉnh An Giang. (Có mặt)

4. *Người kháng cáo*: Bà P – Nguyên đơn

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại cấp sơ thẩm, Theo đơn khởi kiện và trong quá trình giải quyết vụ án nguyên đơn Bà P và Bà N là người đại diện theo ủy quyền của Bà P trình bày:

Ngày 23/02/2009, Bà P có ký hợp đồng lao động với Công ty TNHH M & C (Viết tắt là Công ty M), hợp đồng xác định thời hạn với chức danh trợ lý giám sát ngành hàng thịt, làm việc tại M BH. Ngày 01/3/2012, Bà P tiếp tục ký Hợp đồng lao động số 1020 -60000104/12-IN với Công ty M, hợp đồng lao động ghi là xác định thời hạn nhưng thực chất là hợp đồng không xác định thời hạn từ ngày 01/3/2012, làm việc tại An Giang.

Sau khi Công ty M đổi tên thành Công ty MM (Sau đây viết tắt là Công ty MM) ngày 01/5/2017, Bà P tiếp tục ký Phụ lục hợp đồng số 1020-60000104/17-PL với Công ty MM, làm việc tại Trung tâm MM LX (Sau đây viết tắt MM LX), với chức danh quản lý ngành hàng, mức lương 20.029.000 đồng/tháng. Trong quá trình làm việc Bà P không vi phạm hợp đồng lao động cũng như nội quy của Công ty MM. Tuy nhiên ngày 13/10/2017, Bà P nhận được thông báo tạm đình chỉ công việc đơn phương từ ông Lê Thanh Tùng, giám đốc MM LX, theo đó Công ty MM thông báo tạm đình chỉ công việc của Bà P với lý do liên quan đến việc giao dịch mua bán với khách hàng với giá bán không đúng với giá bán quy định của MM LX dựa theo tờ trình của nhân viên ngày 06/10/2017 và thông báo nghỉ từ ngày 13/10/2017 đến ngày 27/10/2017 hoặc sớm hơn khi có thông báo mới. Ngày 16/10/2017, Bà P từ LX đã đến văn phòng chính của Công ty MM tại Quận 2, Thành phố Hồ Chí Minh gặp Ban Giám đốc để gửi đơn khiếu nại về việc ông Lê Thanh Tùng đưa ra quyết định tạm đình chỉ công việc ngày 13/10/2017. Đồng thời Bà P có gửi đơn đến Ban Giám đốc Công ty MM yêu cầu mở cuộc điều tra kiểm tra quy trình bán hàng, khuyến mãi, hậu mãi toàn kho LX. Từ ngày 18/10/2017 đến ngày 13/12/2017, Bà P tiếp tục nhận được các quyết định tạm đình chỉ công việc lần 01, 02, 03. Ngày 09/11/2017, Bà P tiếp tục khiếu nại về việc ông Lê Thanh Tùng phân công công việc không đúng chức vụ của Bà P nhưng đến nay vẫn chưa giải quyết. Ngày 14/12/2017, Bà P gửi thư khiếu nại và trình báo đến Tổng Giám đốc Công ty MM về việc Bà P bị ông Lê Thanh Tùng làm đơn tố giác ra Cảnh sát điều tra Công an Tỉnh An Giang (PC44) nói là Bà P

đã lạm dụng tín nhiệm chiếm đoạt tiền và hàng khuyến mãi của khách hàng nhưng cho đến nay vẫn chưa được giải quyết từ Tổng Giám đốc.

Ngày 11/01/2018, Công ty MM mở phiên họp xử lý kỷ luật Bà P do bà H1 chủ trì nhưng phiên họp phải dừng lại do phía Công ty MM không cung cấp được biên bản sự việc (vi phạm). Tiếp đó, Công ty MM có gửi thư mời yêu cầu Bà P có mặt vào các ngày 09/3/2018 và ngày 20/3/2018 để tiến hành họp xử lý kỷ luật Bà P nhưng Bà P không đến vì phía Công ty MM không thông báo cho luật sư của Bà P biết mặc dù trước đó luật sư của Bà P đã đăng ký tham gia bảo vệ quyền lợi cho Bà P tại phiên họp ngày 11/01/2018. Bà P có gửi mail phản hồi cho Tổng giám đốc Công ty MM về lý do Bà P không tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật. Ngày 20/3/2018, Bà P nhận được Thư mời tham gia xét kỷ luật lao động ngày 28/3/2018. Bà P đã nộp nhiều đơn khiếu nại yêu cầu dừng việc xét kỷ luật nhưng vẫn không có văn bản trả lời. Vào ngày 26/3/2018, Bà P có gặp trực tiếp Tổng giám đốc Công ty MM đề nghị dời phiên họp xét kỷ luật lại vào ngày 30/3/3018 và được Tổng Giám đốc đồng ý dời lịch nhưng yêu cầu Bà P phải gửi email cho bà H1 đề nghị dời lịch. Sau đó, Bà P có gửi email cho bà Mai Hoa nhưng bà Mai Hoa trả lời không đồng ý mà không tham khảo ý kiến của chủ tịch công đoàn.

Ngày 28/3/2018, Công ty MM đã mở cuộc họp xem xét kỷ luật lao động. Cuộc họp này được tiến hành dưới sự chủ trì của bà H1, cuộc họp kết luận Bà P có hành vi vi phạm, áp dụng hình thức kỷ luật: "Cách chức" đối với Bà P. Thành phần tham gia phiên họp theo Biên bản họp xử lý kỷ luật ngày 28/3/2018. Bà P không đồng ý với kết luận này vì phía Công ty không có chứng cứ chứng minh việc Bà P có hành vi vi phạm.

Ngày 02/4/2018, Tổng giám đốc Công ty MM (Ông PP), đã ký và ban hành Quyết định số 19/QĐ-MM2018, nội dung Quyết định áp dụng kỷ luật lao động "Cách chức" đối với Bà P. Ngày 03/4/2018, Bà P đã nhận được Quyết định trên. Cùng ngày Bà P gửi đơn khiếu nại đến Tổng giám đốc (Ông PP) về việc Bà P không đồng ý với Quyết định kỷ luật lao động như đã nêu. Ngày 05/04/2018, Bà P nhận được thư phúc đáp từ Tổng Giám đốc với nội dung không thu hồi Quyết định số 19/QĐ-MM2018 ngày 02/4/2018 nên Bà P đã gửi đơn yêu cầu hòa giải tại Ủy ban nhân dân Quận H, Thành phố Hồ Chí Minh. Ngày 10/5/2018, Công ty MM đã ủy quyền cho sáu người (trong đó 3 người không phải nhân viên Công ty MM) đến tham gia phiên hòa giải nhưng hòa giải không thành.

Việc Công ty MM ban hành Quyết định số 19/QĐ-MM2018 ngày 02/4/2018 về việc "Cách chức" đối với Bà P là không đúng vì:

Công ty MM thay đổi chủ sở hữu theo quy định của Điều 38 Nghị Định số 05/2015 NĐ-CP, Công ty MM phải đăng ký nội quy lao động mới nhưng phía Công ty MM đã sử dụng Nội quy lao động năm 2011 của Công ty M & C để xử lý kỷ luật Bà P là không đúng. Do đó, Quyết định số 19/QĐ- MM2018 ngày 02/4/2018 của Công ty MM không có giá trị pháp lý. Ngoài ra, tại buổi họp xử lý kỷ luật Bà P ngày 28/3/2018, người chủ trì cuộc họp (Bà H1) và những người làm chứng (Bà L và ông P1) đều là những người bà đã gửi đơn khiếu nại đến Tổng Giám đốc Công ty MM nhưng cho đến nay vẫn chưa được giải quyết. Đồng thời

theo như lời trình bày của Bà L tại phiên họp ngày 28/3/2018 thì Bà L vừa là người tố giác, là đồng phạm, cũng lại là người làm chứng. Do đó, phiên họp xử lý kỷ luật ngày 28/3/2018 không được thực hiện một cách khách quan và công bằng.

Công ty MM sử dụng điều khoản 25.1 của Nội quy lao động của Công ty M là không đúng tinh thần của điều này vì theo như điều khoản 25.1 chỉ áp dụng trong nội bộ Công ty mà không có ghi rõ là được áp dụng đối với khách hàng "*Điều 25.1: Nhân viên cung cấp những lời khai sai sự thật khi có việc cần điều tra trong công ty hoặc báo cáo, cung cấp thông tin sai sự thật"*. Ông Trần Minh Hùng - Chủ tịch Công đoàn Công ty MM cũng đã ghi rõ trong biên bản cuộc họp ngày 28/3/2018 là không đồng ý về việc Công ty MM áp dụng điều khoản 25.1 để xử lý kỷ luật cách chức Bà P. Mặt khác tháng 01/2018, Công ty MM triển khai Nội quy lao động năm 2018 đến toàn thể nhân viên thì cũng đã lược bỏ bớt đi điều khoản 25.1 Nội quy của Công ty M mà chỉ áp dụng điều khoản mới là *"Điều 28.1 NQLĐ Công ty TNHH MM Mega Market VietNam: cung cấp những lời khai, thông tin sai sự thật khi có việc cần điều tra trong công ty"*. Như vậy, theo Nội quy mới của Công ty MM thì không áp dụng hình thức kỷ luật đối với nhân viên của mình về lỗi "cung cấp thông tin sai sự thật về việc báo giá cho khách hàng cao hơn giá Công ty". Đồng thời Công ty MM sử dụng điều khoản 22.8 của Nội quy lao động của Công ty M. *Điều 22.8: "Nhân viên cố tình làm sai quy trình nghiệp vụ chuyên môn làm hư hao, thất thoát tài sản với mức thiệt hại về lợi ích dưới 2.000.000 đồng"*, yêu cầu Công ty MM đưa ra bằng chứng chứng minh quy trình đó đã được triển khai đến Bà P cũng như tất cả nhân viên Công ty MM. Các chứng cứ Công ty MM đưa ra tại cuộc họp ngày 28/3/2018 không chứng minh được hành vi gây thiệt hại của Bà P dưới 2.000.000 đồng.

Theo Biên bản cuộc họp ngày 28/3/2018, Công ty MM kết luận Bà P đã *"Cung cấp thông tin sai sự thật về việc báo giá cho khách hàng cao hơn giá Công ty*" nhưng ngược lại Bà P lại được các khách hàng ghi giấy viết tay xác nhận mọi việc mua bán của khách hàng với Công ty MM đều thuận mua vừa bán và không có khiếu nại hay thắc mắc gì. Tại cuộc họp, ông Trần Minh Hùng – Chủ tịch Công đoàn cũng đã công bố giấy xác nhận của khách hàng cho Chủ trì cuộc họp nhưng Chủ trì cuộc họp là bà H1 đã không xem xét đến việc xác nhận này. Điều này chứng tỏ là Bà P đã bị hãm hại và vu khống.

Do đó, Bà P khởi kiện yêu cầu hủy Quyết định số 19/QĐ-MM2018 ngày 02/4/2018 của Công ty MM; phục hồi mọi quyền lợi cho Bà P (Chức vụ, lương, thưởng và chế độ khác) từ khi ra Công ty MM ra quyết định cách chức Bà P cho đến nay và bồi thường tổn thất tinh thần cho Bà P tương đương 50 tháng tiền lương, với mức lương 20.029.000 đồng/tháng số tiền là 1.001.450.000 đồng (Một tỷ không trăm lẻ một triệu bốn trăm năm mươi nghìn) đồng.

Trong quá trình trình giải quyết vụ án người đại diện theo ủy quyền của bị đơn - bà Võ Thị Hồng Ngân, ông Nguyễn Hữu Khôi và bà Đỗ Thị Hồng Huệ trình bày:

Bà P là người lao động của Công ty TNHH Mega Market (Việt Nam) (Viết tắt là Công ty MM) theo Hợp đồng Lao động số 1020-60000104/17-PL ký kết

ngày 01/3/2012, với chức danh trước khi bị xử lý kỷ luật lao động là Quản lý ngành hàng phi thực phẩm tại Trung tâm MM LX (Viết tắt là MM LX). Làm việc ở vị trí Quản lý ngành hàng, được phép tiếp xúc trực tiếp với khách hàng, có trách nhiệm quản lý toàn bộ ngành hàng và nhân viên cấp dưới tuân thủ quy trình, quy định của Công ty và thực hiện các công việc khác theo yêu cầu của Giám đốc MM LX.

Ngày 06/10/2017, Công ty MM nhận được đơn tường trình của nhân viên Nguyễn Thị Yến Linh là giám sát ngành hàng hóa mỹ phẩm tại MM LX và là nhân viên cấp dưới của Bà P, tố cáo Bà P đã và đang lợi dụng chức vụ, quyền hạn để thực hiện các hành vi sai trái như: Tự ý nâng giá bán thực tế một số sản phẩm cho khách hàng cao hơn giá bán theo hóa đơn của Công ty và biển thủ hàng hóa khuyến mại (quà tặng cho khách hàng) là 3.000 gói khăn giấy ướt. Bà L trình bày rằng tổng số tiền thu được từ hành vi vi phạm nêu trên cập nhật đến ngày 18/9/2017 là 82.483.000 (Tám mươi hai triệu bốn trăm tám ba nghìn) đồng và hiện Bà L đang giữ số tiền 41.241.500 (Bốn mươi mốt triệu hai trăm bốn mươi mốt nghìn năm trăm) đồng. Số tiền còn lại Bà P đã lấy và sử dụng riêng. Theo đó, Bà L cũng đã cung cấp các tài liệu, tin nhắn liên quan đến các giao dịch nêu trên mà Bà L đang giữ. Cùng ngày Phòng an ninh và Phòng kế toán của Công ty MM đã lập biên bản sự việc số 005468 với Bà L và Bà L đã nộp cho Phòng kế toán MM LX số tiền 41.241.500 (Bốn mươi mốt triệu hai trăm bốn mươi mốt nghìn năm trăm) đồng mà Bà L đang giữ theo Phiếu xác nhận thu số 3339 ngày 06/10/2017.

Ngày 27/10/2017, Công ty MM tiếp tục nhận được đơn khiếu nại của khách hàng Nguyễn Thị Yến Phương, có tên đăng ký thẻ thành viên tại MM LX (Là Tạp hóa Đại Quang), tố cáo Bà P đã thực hiện việc chào giá chênh lệch so với giá của MM LX gây thiệt hại cho Tạp hóa Đại Quang số tiền ước tính là 20.000.000 (Hai mươi triệu) đồng. Theo đó, tạp hóa Đại Quang yêu cầu Công ty MM điều tra làm sáng tỏ vụ việc và hoàn trả cho tạp hóa Đại Quang số tiền nêu trên. Tạp hóa Đại Quang cũng cung cấp các thông tin giao dịch để chứng minh cho khiếu nại này. Thực hiện chức năng và quyền hạn theo quy định, Phòng Kiểm toán nội bộ (gọi tắt là Audit) và Phòng Ngăn chặn rủi ro (gọi tắt là LP) của Công ty MM đã tiến hành các bước điều tra vụ việc. Kết quả điều tra xác định rằng Bà P đã có nhiều hành vi vi phạm và đã chuyển hồ sơ cho Phòng nhân sự để xem xét giải quyết kỷ luật lao động đối với Bà P. Qua xem xét các tài liệu được cung cấp, các chứng cứ và phân tích hành vi vi phạm, Phòng nhân sự đã đề nghị xem xét xử lý hành vi phạm của Bà P.

Ngày 11/01/2018, Công ty MM mở phiên họp xử lý kỷ luật Bà P do bà H1 chủ trì nhưng phiên họp xử lý kỷ luật phải dừng lại như trình bày của Bà P. Ngày 09/3/2018 và ngày 20/3/2018, Công ty MM tiếp tục tiến hành mở phiên họp xử lý kỷ luật đối với Bà P nhưng không thể tiến hành được do Bà P vắng mặt.

Ngày 28/3/2018, Công ty MM đã tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động đối với Bà P. Thành phần tham gia phiên họp xử lý kỷ luật đầy đủ và theo đúng quy định (Trong đó có sự có mặt của Bà P, đại diện ban chấp hành công đoàn và có sự

chủ trì của người có thẩm quyền đó bà H1 giám đốc nhân sự đã được người đại diện theo pháp luật của Công ty ủy quyền). Về hành vi vi phạm được xác định như sau: Bà P là người biết rõ các thông tin giá bán hàng hóa và các chương trình khuyến mãi, bao gồm phiếu mua hàng và các quà tặng khuyến mãi khác, được áp dụng cho các khách hàng sỉ của MM LX theo từng thời kỳ. Trong thời gian từ tháng 7 đến tháng 10 năm 2017, Bà P đã liên hệ với các khách hàng sỉ ở LX và một số khách hàng khác để chào bán các hàng hóa cho MM LX với giá cao hơn giá bán được MM LX áp dụng mà Bà P đã biết có hoặc không có kèm theo chương trình khuyến mại đang được áp dụng. Các khách hàng sỉ này đa số là ở ngoài thành phố LX và có hạn chế trong việc tiếp cận các thông tin giá bán hàng hóa và chương trình khuyến mãi của MM LX. Theo đó, Bà P đã gọi điện/nhắn tin thỏa thuận việc mua bán hàng hóa với các khách hàng. Sau đó, Bà P nhắn tin chốt đơn hàng, tổng số tiền hàng và cung cấp thông tin tài khoản, là các tài khoản của nhân viên dưới quyền và người quen, để khách hàng chuyển tiền thanh toán tiền hàng. Khi nhận được khoản thanh toán từ khách hàng, chủ tài khoản sẽ đưa tiền hoặc thẻ ghi nợ (là loại thẻ có tiền mặt trong tài khoản) cho Bà P. Bà P tập hợp các đơn đặt hàng của nhiều khách hàng vào thời điểm đó, dùng thẻ của chính khách hàng đó hoặc của một khách hàng sỉ nào đó mà Bà P đang giữ để mua hàng bằng tiền mặt/phiếu mua hàng/thẻ ghi nợ thanh toán tại MM LX và sau đó, Bà P gửi hàng qua xe tải cho khách hàng. Như vậy, hành vi vi phạm của Bà P gồm hai hành vi: Làm sai quy trình nghiệp vụ chuyên môn, gây thiệt hại về lợi ích và gây ảnh hưởng đến uy tín của Công ty nên vi phạm vào Điều 22.8 Nội quy lao động năm 2011; nhân viên cung cấp thông tin sai sự thật cung cấp giá bán cao hơn giá quy định của Công ty nên vi phạm Điều 25.1 Nội quy lao động năm 2011.

Trên cơ sở cuộc họp xử lý kỷ luật lao động ngày 28/3/2018, ngày 02/04/2018, Công ty MM đã ban hành Quyết định số 19/QĐ-MM.2018 về việc thi hành kỷ luật lao động, theo đó Bà P bị áp dụng hình thức kỷ luật là cách chức, từ quản lý ngành hàng xuống làm nhân viên ngành hàng phi thực phẩm hàng cứng.

Từ những phân tích trên, Công ty MM đã thực hiện việc xử lý kỷ luật Bà Hồng Phúc là theo đúng quy định của pháp luật nên Công ty MM không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của Bà P.

Người làm chứng – Bà L trình bày:

Bà ký hợp đồng lao động với Công ty TNHH M & C nay đổi tên Công ty MM vào tháng tháng 8/2010. Bà làm DS ngành hàng hóa mỹ phẩm từ tháng 5/2017 cho đến nay. Trong quá trình làm việc, bà phát hiện một số điểm khuất tất trong cách bán hàng của Bà P, đó là Bà P bán lệch giá cho khách hàng so với giá của Công ty đưa ra và Bà P sử dụng tiền chênh lệch từ việc bán hàng trên vào mục đích cá nhân. Ngày 6/10/2017, bà có làm tờ tương trình để trình báo lên Công ty vụ việc trên, nội dung cụ thể được viết tại bản tường trình như đã nêu. Đồng thời Bà L có nộp cho Tòa án bản photo tờ tường trình ngày 6/01/2017.

Tại phiên tòa sơ thẩm:

Nguyên đơn và người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn cho rằng: Công ty MM chuyển đổi chủ sở hữu, đã trở thành một pháp nhân khác thì phải có nội quy lao động mới nhưng Công ty MM Market áp dụng nội quy lao động cũ của Công ty M để xử lý kỷ luật lao động đối với Bà P là không đúng quy định. Tại buổi họp xử lý kỷ luật Bà P vào ngày 28/3/2018, Công ty MM không chứng minh được lỗi của Bà P, cụ thể: Công ty không chứng minh một cách rõ ràng lỗi của Bà P đã vi phạm điều khoản nào của nội quy lao động. Ngày 11/01/2018, bà H1 triệu tập một cuộc họp xử lý kỷ luật tại MM LX để xử lý kỷ luật Bà P nhưng tại phiên họp bà H1 không đưa ra được chứng cứ thuyết phục nào để xử lý kỷ luật Bà P, không cung cấp được biên bản vi phạm và tại buổi họp chính ông Trần Thanh Tùng không đồng ý xử lý kỷ luật vì không có chứng cứ. Đồng thời Công ty đã ngụy tạo biên bản làm việc ngày 16/10/2017 bằng cách sử dụng trang 5 có chữ kỹ của Bà P để ghi thêm vào trang 1,2,3,4 với những lời khai không phải của Bà P do không có chữ ký nháy của Bà P nên biên bản làm việc ngày 16/10/2017 không có giá trị pháp lý. Công ty MM căn cứ lời khai của người làm chứng Bà L, người chịu sử quản lý của Bà P là không khách quan vì Bà L có ý đồ hãm hại Bà P để có được công việc Bà P đang nắm giữ trước khi bị kỷ luật. Điển hình sau khi Công ty MM tiến hành xử lý kỷ luật Bà P thì Bà L đã được Công ty giao phó đảm nhiệm các công việc của Bà P để lại, các tin nhắn zalo do Bà L cung cấp đều có thể giả mạo và không có tính xác thực. Đối với lời khai của các nhân viên của Công ty cũng không thể làm cơ sở xem xét vì những người này đang trực tiếp chịu sử quản lý của Công ty. Đồng thời, Công ty đưa ra là những hình ảnh trích xuất từ camera để chứng minh Bà P thực hiện sai quy trình, tuy nhiên trong hồ sơ xử lý kỷ luật Bà P lại không lưu giữ những hình ảnh này. Công ty MM cho rằng Bà P đã làm trái với quy trình làm việc nhưng lại không đưa ra được chứng cứ chứng minh công ty đã tập huấn, yêu cầu Bà P ký, xác nhận làm việc theo đúng một quy trình cụ thể do công ty đưa ra, đồng thời công ty cũng không chứng minh được thiệt hại về tài sản do hành vi làm sai quy trình của Bà P. Về thời hiệu xử lý kỷ luật: Theo Điều 36 của Nội quy lao động của Công ty, thời hạn để xử lý kỷ luật là 3 tháng, việc Công ty cho rằng phát hiện việc Bà P làm việc sai quy trình từ ngày tố cáo là 06/10/2017 thì đã quá thời hạn xử lý kỷ luật, theo quy định của Công ty M thời hạn xử lý kỷ luật là 6 tháng kể từ khi có hành vi vi phạm (Điều này phù hợp với Điều 124 Bộ luật lao động năm 2012) nhưng đến ngày 28/3/2018, Công ty MM mới tiến hành xử lý kỷ luật Bà P là sai về thời hạn xử lý kỷ luật, đồng thời nội quy lao động của Công ty không nêu rõ đối tượng cung cấp thông tin sai sự thật ở đây là ai nên không có căn cứ xử lý kỷ luật Bà P. Các điều luật mà Công ty MM áp dụng tiến hành xử lý kỷ luật Bà P không được ghi nhận trong Nội quy mới của Công ty MM đăng ký ngày 08/01/2018. Do đó đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn.

Bị đơn có bà H2 đại diện theo ủy quyền và người bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp cho bị đơn cho rằng: Công ty MM đã thực hiện trình tự xử lý kỷ luật lao động và việc ban hành quyết định xử lý kỷ luật đối với Bà P là hoàn toàn phù hợp với quy định pháp luật và Nội quy lao động của Công ty. Công ty đã gửi thư mời họp đúng quy định pháp luật, thành phần tham gia phiên họp xử lý kỷ luật cũng đầy đủ và theo đúng quy định, trong đó có sự có mặt của Bà P, đại diện ban chấp

hành công đoàn và có sự chủ trì của người có thẩm quyền đó bà H1 giám đốc nhân sự đã được Công ty ủy quyền giao kết hợp đồng lao động tại thời điểm xử lý kỷ luật Bà P nên có thẩm quyền xử lý kỷ luật theo Khoản 4 Điều 30 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015. Quyết định xử lý kỷ luật số 19/QĐ-MM2018 ngày 2/4/2018 đối với Bà P đã được Tổng Giám đốc là người đại diện theo pháp luật của Công ty MM ký ban hành. Về việc chứng minh lỗi của người lao động: Tại cuộc họp xử lý kỷ luật lao động đối với Bà P phía Công ty MM đã cung cấp những hóa đơn, lời khai của nhân viên Công ty và lời khai của khách hàng, những hình ảnh trích xuất từ camera và Bà P cũng đã trình bày là đã được xem camera nhưng Bà P cho rằng hình ảnh đó không phải là bà. Công ty MM cũng đã đưa cho Bà P xem những tin nhắn zalo, Bà P có yêu cầu Công ty chứng minh zalo đó là của Bà P. Điều này chứng minh việc Công ty MM đã đưa ra những chứng cứ để chứng minh lỗi của Bà P theo đúng quy định của pháp luật. Cuộc họp xử lý kỷ luật đã được lập và có chữ ký của tất cả những người tham gia theo quy định của pháp luật, trong đó có ông Hùng là chủ tịch công đoàn đã có ý kiến tại biên bản, theo đó ông Hùng không phản đối việc xử lý kỷ luật lao động đối với Bà P. Ông Hùng đồng ý hành vi tính tiền của Bà P là sai và chỉ không đồng ý với hình thức xử lý kỷ luật lao động theo nội quy lao động. Ngoài ra, ông Hùng có đề xuất giảm hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với Bà P xuống một bậc đối với một hành vi là hành vi không tuân theo nghiệp vụ chuyên môn và hành vi báo giá sai. Tuy nhiên, theo nội quy lao động của Công ty quy định đối với hành vi vi phạm lần đầu đối với hai hành vi mà Bà P vi phạm thì mức phạt đã là cách chức, không thể hạ xuống một bậc nữa. Việc Công ty MM không đồng ý ý kiến của ông Hùng là tuân thủ đúng nội quy lao động. Hành vi báo giá sai của Bà P phát sinh vào ngày 05/10/2017, tính tới thời điểm xử lý kỷ luật ngày 28/3/2018 là vẫn còn trong thời hiệu xử lý kỷ luật. Ngoài ra, hành vi vi phạm của Bà P đã được Công ty MM chứng minh đầy đủ qua hóa đơn và lời khai của nhân viên Công ty MM; qua lơi khai của chính Bà P tại biên bản ngày 16/10/2017 và qua email nội bộ của Công ty về việc Bà P đã báo giá chênh lệch cho khách hàng cao hơn so với giá Công ty đưa ra. Việc Công ty MM áp dụng Nội quy lao động năm 2011 là phù hợp với quy định pháp luật lao động, cụ thể hành vi vi phạm của Bà P xảy ra cuối tháng 10/2017 nên áp dụng Nội quy lao động năm 2011 không thể áp dụng Nội quy lao động năm 2018. Bên cạnh đó, Công ty MM có thay đổi chủ sở hữu nhưng không thay đổi mã số thuế, đồng thời khi mua bán, sáp nhập thì Công ty MM vẫn kế thừa các quyền và nghĩa vụ của Công ty M. Do đó, Công ty MM áp dụng Nội quy lao động năm 2011 để xử lý kỷ luật lao động đối với Bà P là đúng quy định. Nay trước yêu cầu khởi kiện của Bà P, Công ty MM không đồng ý. Đề nghị Hội đồng xét xử bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của Bà P.

Người làm chứng – Bà L cho rằng: Trong quá trình làm việc, bà phát hiện một số điểm khuất tất trong cách bán hàng của Bà P, đó là Bà P bán lệch giá cho khách hàng so với giá của Công ty đưa ra và Bà P sử dụng tiền chênh lệch từ việc bán hàng trên vào mục đích cá nhân. Ngày 6/10/2017, bà có làm tờ tường trình để trình báo lên Công ty vụ việc trên và bà có xuất trình một số tin nhắn từ zalo của Bà P nhắn cho bà. Bà cam kết lời khai của mình là đúng sự thật.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Quận H tham gia phiên tòa phát biểu quan điểm: Về thủ tục tố tụng, Hội đồng xét xử, Thẩm phán và Thư ký thực hiện đúng quy định của pháp luật tố tụng. Các đương sự thực hiện quyền, nghĩa vụ theo đúng quy định của pháp luật. Về nội dung vụ án: Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 06/2018/LĐ-ST ngày 14/11/2018 Tòa án nhân dân Quận H đã tuyên xử:

Căn cứ vào: Khoản 1 Điều 32, điểm a khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 147, Điều 266 và khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 118, Điều 119, Điều 123, Điều 124, Điều 125, Điều 201 và Điều 202 Bộ luật lao động; Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ về việc quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động; Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về mức thu, miễn, giảm, thu nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án;

Xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn Bà P:

1.1. Không chấp nhận yêu cầu của Bà P về việc yêu cầu hủy Quyết định số 19/QĐ-MM2018 ngày 02/4/2018 của Công ty MM.

1.2. Không chấp nhận yêu cầu của Bà P về việc yêu cầu Công ty MM phục hồi mọi quyền lợi cho bà (Chức vụ, lương, thưởng và các chế độ khác) kể từ thời điểm bị Công ty MM cách chức bà cho đến nay.

1.3. Không chấp yêu cầu của Bà P về việc yêu cầu Công ty MM bồi thường tổn thất tinh thần tương đương 50 tháng tiền lương, với mức lương 20.029.000 đồng/tháng số tiền là 1.001.450.000 đồng (Một tỷ không trăm lẻ một triệu bốn trăm năm mươi nghìn) đồng.

2. Về án phí:

Bà P phải chịu tiền án phí lao động sơ thẩm là 300.000 đồng nhưng được trừ vào số tiền tạm ứng án phí đã nộp là 300.000 đồng đã nộp theo biên lai thu số 0015248 do Chi cục Thi hành án dân sự Quận H lập ngày 06/6/2016. Bà P đã nộp xong án phí.

Công ty MM không phải chịu tiền án phí.

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

Ngày 22/11/2018, nguyên đơn nộp đơn kháng cáo đề ngày 19/11/2019, với nội dung cho rằng: Công ty MM đã sử dụng bản nội quy lao động của Công ty TNHH Metro Cash & Carry không còn giá trị để xử lý kỷ luật là không đúng; Nội quy lao động mới của Công ty MM không áp dụng xử lý kỷ luật lao động nhân viên đối với lỗi *"cung cấp thông tin sai sự thật về việc bá giá cho khách hàng cao hơn giá Công ty";* Công ty MM vi phạm về sử dụng chứng cứ để chứng minh hành vi vi phạm của Bà P, áp dụng điều khoản xử lý kỷ luật không đúng, vi phạm về tuân thủ tố tụng khi giao nộp chứng cứ. Yêu cầu Toà án cấp

phúc thẩm sửa án sơ thẩm, chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Đề nghị Toà án cấp phúc thẩm triệu tập ông Trần Minh Hùng, Chủ tịch Công đoàn của Công ty MM tham gia phiên toà với tư cách là người làm chứng. Ban hành văn bản tham khảo ý kiến hoặc mời người đại diện của Sở Lao động Thương binh và xã hội cho ý kiến về vấn đề liên quan đến việc áp dụng pháp luật trong xử lý kỷ luật lao động.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn trình bày: Công ty MM không có chứng cứ chứng minh việc Bà P làm sai quy trình báo giá, cung cấp thông tin sai sự thật. Quy định của công ty về cung cấp thông tin sai sự thật không xác định rõ là cung cấp cho ai. Tháng 01/2018, Công ty đã ban hành bản Nội quy lao động mới và có hiệu lực tại thời điểm xét xử lý kỷ luật Bà P nhưng Công ty áp dụng Nội quy lao động cũ để xử lý kỷ luật là không đúng nguyên tắc áp dụng pháp luật, không đảm bảo có lợi cho người lao động. Điều 28.5 Nội quy lao động năm 2018 nếu được áp dụng thì phải kèm theo điều kiện là phải gây thiệt hại. Công ty không chứng minh được Bà P giả mạo, sửa chữa dữ liệu của Công ty và gây thiệt hại cho Công ty. Việc xử lý kỷ luật lao động của Công ty đối với Bà P là sai, không thực hiện đúng quy trình được quy định tại Nội quy lao động năm 2011 (Điều 26.3), không được sự tán thành của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở. Đề nghị triệu tập ông Trần Minh Hùng, Chủ tịch Công đoàn công ty tham gia phiên tòa để làm rõ vấn đề này. Nguyên đơn bổ sung Công văn số 912/SLĐTBXH ngày 09/01/2019 của Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh thể hiện rõ quy định của pháp luật về việc áp dụng quy định tại Nội quy lao động mới. Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử xem xét, chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, sửa án sơ thẩm, chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Người kháng cáo trình bày: Bà vẫn giữ nguyên ý kiến như đã trình bày trước đây tại cấp sơ thẩm. Bà không có hành vi vi phạm như Công ty căn cứ để xử lý kỷ luật, không gây thiệt hại cho Công ty. Bà xác định trong quá trình làm việc, giám sát ngành hàng cũng như nhân viên kinh doanh khác, vì chạy theo doanh số quy định của Công ty, ai cũng phải cố gắng bán hàng nên bà có thực hiện việc báo giá cho khách hàng có chênh lệch do xử lý hàng khuyến mại, bà thừa nhận có sai phạm quy trình trong việc tính tiền hàng cho khách. Công ty nếu muốn xử lý kỷ luật bà phải căn cứ vào Nội quy lao động năm 2018 theo đó thì nội quy không quy định về việc này, việc công ty căn cứ vào Nội quy lao động năm 2011 không còn hiệu lực để xử lý kỷ luật bà là sai. Bà đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận kháng cáo của bà, sửa án sơ thẩm, chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của bà về việc yêu cầu hủy Quyết định số 19/QĐ-MM2018 ngày 02/4/2018 của Công ty MM Market (Việt Nam), yêu cầu Công ty phục hồi mọi quyền lợi cho bà (Chức vụ, lương, thưởng và các chế độ khác) kể từ thời điểm bị Công ty cách chức bà cho đến nay. Đối với yêu cầu Công ty bồi thường tổn thất tinh thần tương đương 50 tháng tiền lương, với mức lương 20.029.000 đồng/tháng số tiền là 1.001.450.000 đồng, bà xin thay đổi chỉ yêu cầu bồi thường tổn thất về tinh thần với số tiền xuống còn 100.000.000 đồng.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn trình bày: Việc Công ty MM áp dụng Nội quy lao động năm 2011 khi xử lý kỷ luật lao động đối với Bà P là đúng quy định. Hành vi vi phạm kỷ luật lao động của Bà P xảy ra tại thời điểm nào thì áp dụng Nội quy lao động có hiệu lực tại thời điểm đó. Khoản 1 Điều 38 Nghị định 05/2015/NĐ-CP không quy định thời hạn chuyển tiếp trong việc áp dụng Nội quy lao động. Đến tháng 01/2018, Công ty mới sửa đổi và áp dụng Nội quy lao động mới năm 2018. Công văn số 912/SLĐTBXH ngày 09/01/2019 của của Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh chỉ mang tính tham khảo, không là cơ sở cho việc giải quyết vụ án. Nguyên đơn cho rằng bị đơn áp dụng biên bản vi phạm đã quá thời hạn xử lý kỷ luật là không đúng. Tại phiên tòa, nguyên đơn xác định đã nắm rõ nội quy lao động, quy trình, quy định của Công ty. Tại thời điểm họp xử lý kỷ luật lao động ngày 28/3/2018, ý kiến của đại diện Ban chấp hành Công đoàn cơ sở là ông Trần Minh Hùng tán thành xử lý kỷ luật lao động, chỉ đề nghị mức xử lý kỷ luật lao động thấp hơn. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Đại diện hợp pháp của bị đơn trình bày: Công ty MM đã thực hiện trình tự xử lý kỷ luật lao động và việc ban hành quyết định xử lý kỷ luật bằng hình thức cách chức đối với Bà P là đúng quy định pháp luật và Nội quy lao động của Công ty. Hành vi vi phạm của Bà P xảy ra tại thời điểm Nội quy lao động năm 2011 có hiệu lực nên việc Công ty áp dụng Nội quy lao động năm 2011 xử lý kỷ luật Bà P là đúng quy định. Đối với việc nguyên đơn thay đổi rút một phần yêu cầu bồi thường tổn thất về tinh thần xuống còn 100.000.000 đồng, Công ty không có ý kiến. Công ty vẫn giữ nguyên quyết định xử lý kỷ luật cách chức đối với Bà P, không đồng ý các yêu cầu đòi bồi thường của nguyên đơn. Công ty không đồng ý với nội dung kháng cáo của Bà P. Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Người làm chứng – Bà L cam kết nội dung trình bày của mình là đúng sự thật và chịu trách nhiệm về những lời trình bày của mình. Bà L vẫn giữ nguyên lời khai của mình như tại phiên tòa sơ thẩm. Hiện nay Bà L vẫn là nhân viên bán hàng bình thường tại Công ty, không thay thế vị trí giám sát bộ phận của Bà P như Bà P trình bày.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa 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, xét thấy Công ty MM đã chấm dứt hợp đồng lao động đối với Bà P là đúng quy định, cấp sơ thẩm không chấp nhận đối với các yêu cầu

mà nguyên đơn kháng cáo là có căn cứ và đúng quy định của pháp luật. 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:

[1] Về tố tụng: 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.

Đối với yêu cầu của nguyên đơn về việc triệu tập ông Trần Minh Hùng, Chủ tịch Công đoàn Công ty MM Market tham gia phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận thấy Biên bản xử lý kỷ luật lao động ngày 28/3/2018 đã thể hiện rõ ý kiến của đại diện Ban chấp hành Công đoàn cơ sở là ông Trần Minh Hùng nên không cần thiết phải triệu tập ông Trần Minh Hùng tham gia phiên tòa.

[2] Xét yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, nhận thấy:

Về quan hệ lao động và việc xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức cách chức, căn cứ các tài liệu chứng cứ và lời trình bày của các bên đương sự, thể hiện:

[2.1] *Về quan hệ hợp đồng lao động thể hiện*:

Ngày 23/02/2009, Bà P có ký hợp đồng lao động với Công ty TNHH M & C, hợp đồng xác định thời hạn với chức danh trợ lý giám sát ngành hàng thịt, làm việc tại M BH.

Ngày 01/3/2012, Bà P tiếp tục ký Hợp đồng lao động số 1020 - 60000104/12-IN với Công ty M, hợp đồng lao động không xác định thời hạn từ ngày 01/3/2012, làm việc tại An Giang.

Sau khi Công ty M đổi tên thành Công ty MM ngày 01/5/2017, Bà P tiếp tục ký Phụ lục hợp đồng số 1020-60000104/17-PL với Công ty MM, làm việc tại Trung tâm MM LX (Sau đây viết tắt MM LX), với chức danh quản lý ngành hàng, mức lương 20.029.000 đồng/tháng.

[2.2] *Về Nội quy lao động được áp dụng:* Căn cứ Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp số 0302249586, Công ty MM được đổi tên từ Công ty TNHH M & C. Từ khi thành lập đến nay, Công ty đã xây dựng, đăng ký và áp dụng 3 lần Nội quy lao động gồm: Nội quy lao động năm 2005, Nội quy lao động năm 2011 và Nội quy lao động năm 2018. Công ty MM áp dụng Nội quy lao động năm 2011 của Công ty TNHH M & C đối với hành vi vi phạm kỷ luật lao động của Bà P xảy ra trong năm 2017, tại thời điểm Nội quy lao động năm 2011 vẫn còn hiệu lực là phù hợp. Như vậy, Công ty MM áp dụng mục 22.8, 25.1 Nội quy lao động năm 2011 của Công ty TNHH M & C để xử lý kỷ luật lao động hình thức cách chức Bà P là có căn cứ. Công văn số 912/SLĐTBXH ngày 09/01/2019 của Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh chỉ mang tính tham khảo, không mang tính định hướng cho việc xét xử.

[2.3] *Về hành vi vi phạm được Công ty MM căn cứ để xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức cách chức tại Quyết định số 19/QĐ-MM2018 ngày 02/4/2018 là:* Bà P đã có hành vi cung cấp lời khai sai sự thật và cung cấp thông tin sai sự thật cho khách hàng về giá bán hàng của Công ty đồng thời cố tình làm

sai quy trình nghiệp vụ chuyên môn làm thiệt hại về lợi ích của công ty. Áp dụng hình thức kỷ luật cách chức đối với vi phạm tại Điều 25.1 của Nội quy lao động và áp dụng hình thức kỷ luật khiển trách bằng văn bản đối với vi phạm tại Điều 22.8 Nội quy lao động. Hình thức kỷ luật sau cùng là cách chức.

Hành vi tự tính tiền của Phúc là sai quy trình, Công đoàn Công ty cũng thừa nhận điều này. Trong Thông báo ngày 28/3/2016, Công ty MM Chi nhánh An Giang yêu cầu khách hàng lưu ý việc không chuyển tiền vào bất cứ tài khoản cá nhân nào khi giao dịch với Chi nhánh An Giang hoặc gửi tiền cho bất kỳ nhân viên nào của Công ty khi thanh toán tiền mua hàng. Nhưng Bà P lại yêu cầu khách hàng thanh toán qua tài khoản cá nhân của nhân viên khác, sau đó Bà P tự tính tiền tại quầy bằng tiền mặt và phiếu thanh toán.

Hành vi cung cấp thông tin sai sự thật cho khách hàng về giá bán hàng của Công ty; Bà P thể hiện giá báo cho khách cao hơn hoặc thấp hơn giá của công ty và cho rằng các giao dịch này được thực hiện trên cơ sở thuận mua vừa bán trong khi bản thân mình là một nhân viên quản lý ngành hàng hóa mỹ phẩm nhằm phục vụ cho bất kỳ mục đích gì (thu lợi cá nhân hay kiếm chênh lệch để làm từ thiện) mà không được sự đồng ý của Công ty MM được Công ty MM xác định là vi phạm quy định tại Điều 25.1 của Nội quy lao động là đúng quy định. Nhận định của Cấp sơ thẩm về hành vi vi phạm kỷ luật lao động của Bà P là phù hợp.

[2.4] *Về thời hiệu xử lý kỷ luật lao động:* Cấp sơ thẩm căn cứ khoản 1 Điều 124 Bộ luật lao động xác định Công ty MM ban hành Quyết định xử lý kỷ luật lao động về việc cách chức ngày 02/4/2018 đối với Bà P là còn trong thời hiệu xử lý kỷ luật là đúng quy định.

[2.5] *Về trình tự, thủ tục, thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động:* Công ty MM thực hiện đúng quy định về trình tự, thủ tục, thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động theo đúng quy định tại Điều 30 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính Phủ và Điều 12 Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16/11/2015 của Bộ lao động Thương binh và Xã hội. Biên bản họp xử lý kỷ luật lao động được lập thành văn bản, do người có thẩm quyền là bà H1 - giám đốc nhân sự đã được người đại diện theo pháp luật của Công ty MM ủy quyền để chủ trì phiên họp (Theo giấy ủy quyền số POA.2018.03) với đầy đủ các thành phần tham dự phù hợp quy định tại Điều 123 Bộ luật lao động. Người ban hành Quyết định thi hành kỷ luật lao động là Giám đốc, Tổng giám đốc Công ty đồng thời là người đại diện theo pháp luật của Công ty MM là đúng quy định.

Việc nguyên đơn cho rằng trong cuộc họp xử lý kỷ luật lao động ngày 28/3/2018, đại diện Công đoàn Công ty MM là ông Trần Minh Hùng không đồng ý xử lý kỷ luật vì không có chứng cứ là không chính xác. Căn cứ vào nội dung được ghi nhận tại Biên bản họp xử lý kỷ luật lao động ngày 28/3/2018 thể hiện ý kiến của ông Hùng là: *"... Về chứng minh lỗi: Người sử dụng lao động tham chiếu đến nội quy lao động của Metro Cash & Carry Việt Nam chứng minh lỗi ở Điều 22.8 cố tình làm sai quy trình, người sử dụng lao động nên xem xét lại và chứng minh Công ty thiệt hại dưới 2.000.000 đồng. Tôi đồng ý là hành vi tính*

tiền của Phúc là sai quy trình, nhưng xem lại hình thức xử lý kỷ luật cho phù hợp. Nếu không chứng minh được thiệt hại thì đề xuất công ty áp dụng hình thức xử lý kỷ luật Khiển trách bằng miệng. Về việc hành vi vi phạm liên quan đến Điều 25.1, tôi chưa đồng ý cách chức vì nội dung Điều 25.1 chưa rõ ràng và công ty chưa chứng minh lỗi xác đáng ...".

Cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu của Bà P về việc hủy Quyết định số 19/QĐ-MM2018 ngày 02/4/2018, yêu cầu của Bà P về việc buộc Công ty MM phục hồi mọi quyền lợi cho bà (chức vụ, lương, thưởng và chế độ khác) từ khi Công ty ban hành quyết định cách chức bà cho đến nay và yêu cầu đòi bồi thường tổn thất về tinh thần cho Bà P với số tiền là 1.001.450.000 đồng là có căn cứ và phù hợp với quy định của pháp luật.

[2.6] Đối với việc nguyên đơn thay đổi rút một phần yêu cầu bồi thường tổn thất về tinh thần, điều chỉnh từ 1.001.450.000 đồng xuống còn 100.000.000 đồng tại phiên tòa phúc thẩm, Hội đồng xét xử ghi nhận. Tuy nhiên xét thấy cấp sơ thẩm đã giải quyết đúng quy định của pháp luật nên việc thay đổi yêu cầu về mức bồi thường không được chấp nhận, cần giữ nguyên bản án sơ thẩm.

[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 xác định nguyên đơn phải chịu án phí lao động sơ thẩm theo quy định tại khoản 1 Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 là đúng quy định.

[5] Về án phí lao động phúc thẩm: Người kháng cáo phải chịu án phí lao động phúc thẩm theo quy định tại khoản 1 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 1 Điều 308 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

- Về hình thức: Chấp nhận đơn kháng cáo hợp lệ của nguyên đơn, Bà P.

- Về nội dung: Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, Bà P, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Căn cứ vào: Khoản 1 Điều 32, điểm a khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 147, Điều 266 và khoản 1 Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 118, Điều 119, Điều 123, Điều 124, Điều 125, Điều 201 và Điều 202 Bộ luật lao động; Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ về việc quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động; Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về mức thu, miễn, giảm, thu nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án;

Xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn Bà P:

1.1. Không chấp nhận yêu cầu của Bà P về việc yêu cầu hủy Quyết định số 19/QĐ-MM2018 ngày 02/4/2018 của Công ty MM.

1.2. Không chấp nhận yêu cầu của Bà P về việc yêu cầu Công ty MM phục hồi mọi quyền lợi cho bà (Chức vụ, lương, thưởng và các chế độ khác) kể từ thời điểm bị Công ty MM cách chức bà cho đến nay.

1.3. Không chấp nhận yêu cầu của Bà P về việc yêu cầu Công ty MM bồi thường tổn thất tinh thần tương đương 50 tháng tiền lương, với mức lương 20.029.000 đồng/tháng, số tiền là 1.001.450.000 đồng (Một tỷ không trăm lẻ một triệu bốn trăm năm mươi nghìn) đồng. (Không chấp nhận việc thay đổi điều chỉnh yêu cầu này của nguyên đơn xuống còn 100.000.000 đồng tại phiên tòa phúc thẩm)

2. Về án phí lao động sơ thẩm: Bà P phải chịu tiền án phí lao động sơ thẩm là 300.000 đồng nhưng được trừ vào số tiền tạm ứng án phí đã nộp là 300.000 đồng đã nộp theo Biên lai thu số 0015248 do Chi cục Thi hành án dân sự Quận H lập ngày 06/6/2016. Bà P đã nộp đủ án phí lao động sơ thẩm.

Công ty MM không phải chịu tiền án phí.

3. Án phí lao động phúc thẩm: Bà P phải chịu tiền án phí lao động phúc thẩm là 300.000 (Ba trăm nghìn) đồng được cấn trừ vào số tiền tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp là 300.000 đồng theo Biên lai thu số 0015803 do Chi cục Thi hành án dân sự Quận H lập ngày 27/11/2018. Bà P đã nộp đủ án phí lao động phúc thẩm

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

Nơi nhận:
- 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 Quận H;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận H;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Nguyễn Ngọc Tài