

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH ĐỒNG NAI**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - hạnh phúc**

Bản án số: 02/2018/LĐ-PT
Ngày: 17/01/2018
V/v tranh chấp yêu cầu hủy
quyết định sa thải và bồi thường
các chế độ

**NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH ĐỒNG NAI**

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Lê Văn Quý

Các Thẩm phán:

Ông Ngô Thanh Sỹ

Ông Vũ Hồng Luyến

- Thư ký phiên tòa: Ông Lê Huy Công - Thư ký TAND tỉnh Đồng Nai.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai: Bà Nguyễn Ngọc Lan -
Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 17 tháng 01 năm 2018, tại Trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai, xét
xử phúc thẩm công khai vụ án lao động phúc thẩm thụ lý số: 23/2017/TLPT-LĐ
ngày 20/11/2017 về việc: “Tranh chấp yêu cầu hủy quyết định sa thải và bồi
thường các chế độ”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số: 43/2017/LĐ-ST ngày 14 tháng 9 năm 2017
của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 31/2017/QĐ-PT ngày
18/12/2017 giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Bà Nguyễn Thị Ánh H, sinh năm 1974.

Địa chỉ: đường B, phường Q, thành phố B, tỉnh Đồng Nai

- Bị đơn: Công ty TNHH M

Địa chỉ: đường N, KCN B, thành phố B, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo pháp luật: ông Hoàng S - Tổng giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền: ông Trương Hồng K, sinh năm 1986.

Địa chỉ: đường B, phường Q, thành phố B, tỉnh Đồng Nai.

(Theo văn bản ủy quyền ngày 26/12/2016)

- Người kháng cáo: Bà Nguyễn Thị Ánh H, sinh năm 1974.

Địa chỉ: đường B, phường Q, thành phố B, tỉnh Đồng Nai

(Bà H, ông K - Có mặt)

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện, bản tự khai, biên bản hòa giải và tại phiên toà nguyên đơn bà Nguyễn Thị Ánh H trình bày:

Bà vào làm việc cho Công ty TNHH M từ ngày 05/07/1997. Công ty ký hợp đồng không xác định thời hạn với bà vào ngày 01/3/2016. Quá trình 15 năm làm việc bà luôn chuyên cần, không nghỉ việc riêng ngày nào, cho đến năm 2014, bà đột nhiên mắc bệnh rối loạn tiền đình và phải nhập viện 02 lần để điều trị căn bệnh này, và cũng thường nghỉ việc. Theo chỉ định của bác sĩ thì bà không được thức đêm vì nếu thức đêm bệnh của bà sẽ ngày càng trở nặng. Tuy nhiên do tính chất công việc bà phải làm một tuần ca ngày một tuần ca đêm xen kẽ nhau, điều này làm bệnh tình của bà tái phát.

Ngày 16, 17/10/2015 bà làm ca đêm nên ban ngày bà không ngủ được dẫn đến kiệt sức và bà đã gọi điện thoại báo cho đội trưởng xin nghỉ không lương 02 ngày, đến ngày 19/10/2015 thấy sức khỏe không ổn nên bà đến bệnh viện thăm khám và được bác sĩ cho bà nghỉ 03 ngày là 19, 20, 21/10/2015.

Ngày 02/01/2016 Công ty ra quyết định sa thải bà với lý do “tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong phạm vi 30 ngày mà không có lý do chính đáng”.

Bà là lao động chính trong gia đình, việc công ty sa thải bà với lý do trên là không chính đáng, không hợp tình, hợp lý vì khi nghỉ bà có xin phép và có hồ sơ khám bệnh tại bệnh viện.

Ngày 04/01/2016 bà có gửi đơn cứu xét cho Tổng giám đốc xin được xem xét lại và hủy bỏ quyết định sa thải bà. Ngày 09/01/2016 bà có gửi đơn cho Công đoàn Công ty. Ngày 24/3/2016 bà gửi đơn cứu xét khẩn cấp đến Tổng giám đốc và lần này Tổng giám đốc có gửi thư trả lời cho bà nhưng thấy chưa thỏa đáng nên ngày 01/11/2016 bà gửi lá đơn cuối cùng đến công ty và nói rõ hoàn cảnh của bà hiện nay đang gặp khó khăn, một lần nữa kính mong công ty xem xét lại nhưng đến nay công ty vẫn chưa trả lời.

Nay bà yêu cầu Tòa án:

- 1/ Tuyên hủy Quyết định số 201521/VNM ngày 02/01/2016 trái pháp luật.
- 2/ Buộc Công ty nhận bà trở lại làm việc.
- 3/ Bồi thường cho người lao động trong những ngày bị thất nghiệp từ ngày 02/01/2016 đến nay với mức lương 5.031.000đ/tháng và phụ cấp là 300.000đ/tháng = 20 tháng x (5.031.000đ + 300.000đ) = 106.620.000đ.
- 4/ Bồi thường thêm 02 tháng tiền lương và phụ cấp 2 tháng x (5.031.000đ + 300.000đ) = 10.662.000đ.
- 5/ Chi trả tiền thưởng năm 2015 = 3.616.000đ.
- 6/ Chi trả tiền ốm đau 08 ngày 11,12,13/11/2015 và 07, 08/12/2015, và 22, 23, 24/12/2015: 1.161.000đ.

Ngoài ra không có yêu cầu gì thêm.

Tại bản tự khai, biên bản hòa giải và tại phiên toà, đại diện bị đơn trình bày:

Công ty TNHH M có ký hợp đồng lao động với bà Nguyễn Thị Ánh H ngày 05/7/1997. Mức lương tại thời điểm nghỉ việc của bà H là 5.031.000đ, phụ cấp nhà ở, đi lại là 300.000đ. Quá trình làm việc ở thời gian sau này bà H thường xuyên nghỉ việc với lý do giải thích với Công ty là ốm đau, bệnh tật. Do bà H là lao động làm việc lâu năm nên Công ty nhắc nhở động viên là chính. Tuy nhiên

càng ngày bà H càng biểu hiện đối phó với công ty trong những ngày nghỉ việc không có lý do chính đáng, khiến công ty không thể không xử lý kỷ luật. Bởi nếu không xử lý kỷ luật sẽ tạo tiền lệ xấu trong công ty và ảnh hưởng đến kỷ luật trong Công ty với gần 5.000 lao động.

Vào ngày 16, 17/10 và ngày 09, 10, 14/11/2015 bà H tự ý nghỉ việc không có lý do chính đáng. Việc bà H tự ý nghỉ việc không có lý do chính đáng đã được Công ty và ban chấp hành công đoàn cơ sở làm rõ, thể hiện tại biên bản họp xét kỷ luật ngày 29/12/2015. Trong cuộc họp chính bà H thừa nhận rằng “đúng là tôi có giấy nghỉ bệnh những ngày gần đó còn những ngày này (ngày công ty đang xem xét kỷ luật ngày 16, 17/10 và ngày 09, 10, 14/11/2015) thì không có”.

Tại khoản 2 Điều 18 nội quy lao động Công ty đã ghi rõ “...Trường hợp kèm theo giấy tờ chứng minh hành động đó và nộp đơn ngay sau khi đến Công ty thì sẽ được cho phép nghỉ theo xét đoán của Trưởng nơi trực thuộc. Trường hợp không tương ứng với lý do đặc biệt thì xem là nghỉ không hưởng lương không có lý do chính đáng”.

Hành vi của bà H đã vi phạm quy định thời gian làm việc được quy định tại Điều 6 nội quy lao động của công ty và theo quy định tại khoản 6 Điều 32 nội quy lao động thì hành vi này bị xử lý kỷ luật bằng hình thức sa thải.

Công ty đã tiến hành xử lý kỷ luật lao động đối với bà H theo đúng quy định pháp luật lao động: Theo quy định tại khoản 3 điều 126 BLLĐ. Ngày 16/10/2015 là ngày đầu tiên tự ý bỏ việc và tính đến ngày 14/11/2015 (chưa đến 30 ngày) thì bà H đã tự ý bỏ việc 05 ngày. Ngày xảy ra vi phạm là ngày 14/11/2015 đến ngày 02/01/2016 Công ty tiến hành xử lý kỷ luật lao động. Như vậy chưa đầy 02 tháng sau thì Công ty đã tiến hành xử lý kỷ luật lao động trong thời hiệu quy định tại Điều 124 BLLĐ là 06 tháng kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm.

Cuộc họp xử lý do công ty tiến hành được lập thành văn bản với sự tham gia của ban chấp hành công đoàn và chính bản thân người lao động là bà H. Mặc dù bà H không ký vào biên bản. Việc này được Công đoàn cơ sở xác nhận ngay trong biên bản cuộc họp. Căn cứ vào biên bản cuộc họp người đại diện theo pháp luật của công ty đã ban hành quyết định xử lý sa thải với bà H.

Như vậy cho thấy trình tự xử lý kỷ luật đối với bà H mà Công ty đã thực hiện là đúng. Rõ ràng bà H vi phạm nghiêm trọng nội quy lao động, công ty xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải với bà H là đúng quy định pháp luật. Tại công văn số 143/CV-TTr ngày 06/6/2016 Chánh thanh tra Sở lao động thương binh xã hội tỉnh Đồng Nai khẳng định công ty sa thải bà H vì lý do nghỉ 05 này cộng dồn là đúng quy định.

Do đó nhận thấy công ty sa thải bà H là đúng quy định và công ty không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của bà H.

Sau khi xử lý kỷ luật bà H, Công ty có mời bà H lên nhận các chế độ nhưng bà H không đồng ý ký nhận vì không đồng ý với quyết định sa thải. Bao gồm:

1/ Chi trả tiền thưởng năm 2015 = 3.616.000đ.

2/ Chi trả tiền ốm đau 08 ngày 11,12,13/11/2015 và 7,8/12/2015, và 22, 24/12/2015: 1.161.000đ.

3/ Trợ cấp thôi việc 22.640.000đ (tính từ 05/07/1997 đến tháng 3/2006, vì trường hợp bị sa thải không trả trợ cấp thôi việc đối với hợp đồng lao động cuối cùng bị sa thải ký ngày 01/03/2006).

4/ Chế độ trợ cấp thất nghiệp, chốt và trả sổ BHXH sẽ do cơ quan BHXH chi trả.

* Tại Bản án lao động sơ thẩm số 43/2017/LĐ-ST ngày 14 tháng 9 năm 2017 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa.

- Căn cứ các Điều 32, Điều 35; Điều 203; Điều 220; Điều 227, Điều 266 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

- Căn cứ Điều 22, 38, 48, 123, 124, 125, 126, khoản 1 Điều 201 và khoản 2 Điều 202 Bộ Luật lao động năm 2012; Điều 30, 31 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 1 năm 2015; Điều 8 Thông tư 47/2015/TT-BLĐTB-XH ngày 16/11/2015,

- Căn cứ pháp lệnh số 10/2009/UBTVQH12 ngày 27/02/2009 quy định về mức án phí, lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Thị Ánh H đối với công ty TNHH M về việc yêu cầu tuyên hủy Quyết định sa thải trái pháp luật số 201521/VNM ngày 02/01/2016; Buộc Công ty nhận bà trở lại làm việc; Bồi thường cho người lao động trong những ngày bị thất nghiệp từ ngày 02/01/2016 đến ngày xét xử và bồi thường thêm 02 tháng tiền lương và phụ cấp lương.

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà H về việc yêu cầu Công ty TNHH M chi trả tiền thưởng năm 2015 là 3.616.000đ (Ba triệu sáu trăm mười sáu nghìn đồng); Chi trả tiền ốm đau 08 ngày 11, 12, 13/11/2015 và 7, 8/12/2015, và 22, 23, 24/12/2015: 1.161.000đ (Một triệu một trăm sáu mươi một nghìn đồng).

Công ty TNHH M phải thanh toán cho bà H tiền trợ cấp thôi việc là 22.640.000đ (hai mươi hai triệu sáu trăm bốn mươi nghìn đồng).

Tổng cộng: 27.417.000đ (Hai mươi bảy triệu bốn trăm mười bảy nghìn đồng).

Công ty TNHH M phải chốt và trả sổ BHXH để bà H làm thủ tục hưởng chế độ trợ cấp thất nghiệp và các chế độ BHXH theo quy định.

Về án phí: Công ty TNHH M phải nộp: 822.510đ (tám trăm hai mươi hai nghìn năm trăm mười đồng).

Ngoài ra bản án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo của các đương sự.

Ngày ngày 19/9/2017, nguyên đơn bà Nguyễn Thị Ánh H có đơn kháng cáo toàn bộ nội dung bản án sơ thẩm.

Quan điểm của Đại diện Viện kiểm sát tham gia phiên tòa:

Về việc tuân theo pháp luật của Thẩm phán và Hội đồng xét xử, của các đương sự là đúng với các quy định của pháp luật. Các đương sự đã thực hiện quyền và nghĩa vụ theo đúng quy định.

Về nội dung kháng cáo: Đơn kháng cáo của nguyên đơn được nộp trong hạn luật định và có nộp tạm ứng án phí phúc thẩm là hợp lệ nên được xem xét theo thủ tục chung. Bà H là nhân viên phòng linh kiện, làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn từ 01/3/2006. Ngày 02/01/2016 công ty Quyết định sa thải

bà H với lý do đã nghỉ 05 ngày làm việc cộng dồn trong phạm vi 30 ngày mà không có lý do chính đáng (vi phạm khoản 1 Điều 31 Nghị định 05/2015/NĐ-CP và khoản 6 Điều 32 Nội quy lao động). Tháng 10/2015 bà H nghỉ các ngày 16, 17, 19, 20, 21. Trong đó, các ngày 19, 20, 21 nghỉ bệnh theo chỉ định của bác sĩ, còn các ngày 16, 17 bà H nghỉ không hưởng lương. Tiếp theo, tháng 11/2015 bà H nghỉ các ngày 9, 10, 11, 12, 13, 14 thì các ngày 11, 12, 13 nghỉ bệnh theo chỉ định của bác sĩ, còn lại các ngày 9, 10, 14 bà H nghỉ không hưởng lương. Các ngày nghỉ 16/10, 17/10, 9/11, 10/11, 14/11 là do bà bị bệnh rối loạn tiền đình dẫn đến kiệt sức và bà đã gọi điện thoại báo cho đội trưởng xin nghỉ, tuy nhiên sau đó bà lại không có giấy tờ chứng minh nghỉ ốm của cơ sở y tế có thẩm quyền. Như vậy, các ngày nghỉ không có chỉ định của bác sĩ là không có lý do chính đáng và nghỉ 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày nghỉ đầu tiên không có lý do chính đáng theo quy định tại khoản 1 Điều 31 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 và quy định tại khoản 6 Điều 32 Nội quy công ty. Công ty lấy lý do nghỉ 05 ngày làm việc cộng dồn trong phạm vi 30 ngày mà không có lý do chính đáng để sa thải bà H là có cơ sở. Trình tự thủ tục ra Quyết định sa thải: Công ty tuân thủ đúng trình tự thủ tục. Thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải: Ngày 29/12/2015 công ty họp xét kỷ luật chứng minh lỗi của bà H nghỉ không phép trong tháng 10, 11/2015 là còn thời hiệu.

Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự tuyên xử: Không chấp nhận kháng cáo của bà Nguyễn Thị Ánh H. Giữ nguyên bản án sơ thẩm số 42/2017/LĐ-ST ngày 07/9/2017 của TAND TP Biên Hòa.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong vụ án được thẩm tra tại phiên tòa và kết quả tranh luận tại phiên tòa; Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về thủ tục tố tụng: Bà Nguyễn Thị Ánh H kháng cáo hợp lệ và trong hạn luật định nên được chấp nhận xem xét giải quyết theo quy định của pháp luật.

[2] Về quan hệ pháp luật: Nguyên đơn bà Nguyễn Thị Ánh H yêu cầu Tòa án hủy quyết định kỷ luật lao động số 20152/VNM ngày 02/01/2016 của Công ty M và phải nhận bà trở lại làm việc và bồi thường thiệt hại về các chế độ nên Tòa án cấp sơ thẩm xác định quan hệ tranh chấp là “Tranh chấp yêu cầu hủy quyết định sa thải và bồi thường các chế độ” theo quy định tại điểm a Điều 32 Bộ luật tố tụng dân sự là đúng quy định của pháp luật.

[3] Về thời hiệu khởi kiện: Vụ án vẫn còn thời hiệu khởi kiện theo quy định tại Điều 202 Bộ luật lao động năm 2012.

[4] Về nội dung kháng cáo:

- Tại Tòa án cấp sơ thẩm cũng như tại Tòa án cấp Phúc thẩm các đương sự đều thống nhất quá trình làm việc, mức lương, và hợp đồng lao động không xác

định thời hạn giữa bà H và Công ty. Do đó Tòa án cấp sơ thẩm không đặt ra xem xét là có căn cứ.

- Đối với yêu cầu Tòa án tuyên hủy Quyết định số 201521/VNM ngày 02/01/2016 của Công ty M và buộc Công ty phải nhận bà trở lại làm việc của bà H:

Bà H cho rằng từ năm 2014, bà mắc bệnh rối loạn tiền đình và phải nhập viện 02 lần để điều trị căn bệnh này. Theo chỉ định của bác sĩ thì bà không được thức đêm vì nếu thức đêm bệnh của bà sẽ càng trở nặng nhưng do tính chất công việc bà phải làm một tuần ca ngày một tuần ca đêm xen kẽ nhau, điều này làm bệnh tình của bà tái phát. Ngày 16, 17/10/2015 bà làm ca đêm, ban ngày bà không ngủ được dẫn đến kiệt sức và bà đã gọi điện thoại báo cho đội trưởng xin nghỉ không lương 02 ngày, đến ngày 19/10/2015 thấy sức khỏe không ổn nên bà đến bệnh viện thăm khám và được bác sĩ cho bà nghỉ 03 ngày là 19, 20, 21/10/2015. Ngày 02/01/2016 Công ty ra quyết định sa thải bà với lý do “Bà tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong phạm vi 30 ngày mà không có lý do chính đáng”. Thực tế tháng 10/2015, bà nghỉ các ngày 16, 17; ngày 18 là ngày chủ nhật; nghỉ làm theo giấy cho nghỉ của bác sĩ các ngày từ 19 đến 21 và tháng 11/2015, bà nghỉ các ngày 9, 10; nghỉ làm theo giấy cho nghỉ của bác sĩ các ngày 12,13; tiếp tục nghỉ ngày 14. Như vậy, những ngày 16,17/10/2015 và các ngày 09,10 và 14/11/2015 bà H nghỉ nhưng không có giấy cho nghỉ của bác sĩ. Bà H cho rằng những ngày nghỉ nêu trên là bà nghỉ không lương và đều xin phép tổ trưởng qua tin nhắn, điện thoại. Nhưng hai nhân chứng xác định: bà H có xin nghỉ những ngày 16,17/10/2015 và các ngày 09,10 và 14/11/2015 hay không các bà không nhớ rõ vì có lần bà H gọi điện thoại có lần không, thậm trí có lần nhắn tin và có lần không, bà H nghỉ làm rất nhiều lần, có những ngày bà L phải gọi lại để hỏi bà H nghỉ vì lý do gì để báo cáo cấp trên giao công việc cho một công đoạn sản xuất, bố trí người làm để đảm bảo công việc. Đồng thời hai bà không có quyền cho bà H nghỉ hay không. Việc nhắn tin, gọi điện chỉ là thông báo hôm đó không đi làm, còn được duyệt hay không thì ngày công nhân đi làm lại sẽ đem giấy tờ hợp lệ vào để làm giấy xin nghỉ phép theo mẫu quy định của Công ty. Nếu có giấy nghỉ BHXH sẽ làm giấy nghỉ BHXH. Nếu không có giấy tờ hợp lệ sẽ là nghỉ không hưởng lương và không duyệt cho nghỉ. Theo kết quả trả lời từ Công ty Mobifone, xác định bà H có một lần liên lạc đến số điện thoại 0968457679 của bà L vào lúc 19 giờ 55 phút 50 giây ngày 09/11/2015 và không có lần nào liên lạc đến số điện thoại 0984190346 của bà N. Còn nội dung tin nhắn của bà H đến hai số thuê bao trên Công ty Mobifone không cung cấp được. Tuy nhiên, Công ty không xét bà H nghỉ không phép mà xác định bà nghỉ không có lý do chính đáng, bà H cũng không chứng minh được những ngày 16,17/10/2015 và các ngày 09,10 và 14/11/2015 bà nghỉ có lý do chính đáng. Theo quy định tại khoản 1 Điều 31 Nghị định 05/2015/NĐ – CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 quy định: “Người lao động nghỉ việc có lý do chính đáng trong các trường hợp sau đây:

- a) Do thiên tai, hỏa hoạn;
- b) Bản thân, bố đẻ, mẹ đẻ, bố nuôi, mẹ nuôi, bố vợ, mẹ vợ, bố chồng, mẹ chồng, vợ hoặc chồng, con đẻ, con nuôi hợp pháp bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh được thành lập và hoạt động theo quy định của pháp luật;

c) Các trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động.”

Ngoài ra tại khoản 2 Điều 18 Nội quy lao động của Công ty “... Trường hợp xin phép sau với lý do đặc biệt thì vào ngày nghỉ không hưởng lương đó sẽ báo tin nghỉ không hưởng lương trực tiếp bằng điện thoại cho Đội trưởng hoặc cấp trên. Lý do đặc biệt là những tình huống không lường trước được như bệnh cấp tính, tai nạn... Trường hợp kèm theo giấy tờ chứng minh hành động đó và nộp đơn ngay sau khi đến Công ty thì sẽ được cho phép nghỉ theo xét đoán của Trưởng nơi trực thuộc. Trường hợp không tương ứng với lý do đặc biệt thì được xem là nghỉ không hưởng lương không có lý do chính đáng”.

Việc bà H cho rằng bà chỉ hiểu 05 ngày cộng dồn là trong 01 tháng tính theo tháng dương lịch, từ ngày 01 đến ngày 30, 31 hàng tháng là không có cơ sở. Theo khoản 3 Điều 126 Bộ luật lao động năm 2012 quy định 05 ngày cộng dồn trong 01 tháng cũng được hiểu là: Trong vòng một tháng tính từ ngày nghỉ đầu tiên, ngày 01 tháng này đến ngày 01 tháng sau là một tháng; ngày 16 tháng này đến ngày 16 tháng sau là một tháng. Bên cạnh đó, Công ty đã tiến hành thông báo và niêm yết bảng nội quy tại nơi ra vào, quẹt thẻ của công nhân ghi rõ “... 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày đầu tiên...”. Bà H là một công nhân lâu năm nên cho rằng không biết, không hiểu và không thấy bảng nội quy với nội dung đã nêu trên là không có căn cứ.

Bị đơn Công ty M cho rằng quá trình làm việc thời gian sau này bà H thường xuyên nghỉ việc với lý do là ốm đau, bệnh tật. Do bà H là lao động lâu năm nên Công ty nhắc nhở động viên là chính, nhưng càng ngày bà H càng biểu hiện đối phó với Công ty trong những ngày nghỉ việc không có lý do chính đáng, khiến Công ty không thể không xử lý kỷ luật, ảnh hưởng đến kỷ luật trong Công ty. Vào các ngày 16, 17/10 và ngày 09, 10, 14/11/2015 bà H tự ý nghỉ việc không có lý do chính đáng, vi phạm quy định thời gian làm việc theo quy định tại khoản 6 Điều 32 Nội quy lao động nên bị xử lý kỷ luật bằng hình thức sa thải. Căn cứ theo quy định tại Điều 123 Bộ luật lao động năm 2012 và hướng dẫn tại Điều 30 Nghị định 05/NĐ- CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 thì mặc dù Công ty đã tiến hành họp xét kỷ luật và thông báo bằng miệng về cuộc họp tiến hành xử lý kỷ luật mà không “thông báo bằng văn bản ít nhất 05 ngày làm việc trước khi tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật sa thải” cho bà H nhưng thực tế bà H vẫn đang làm việc tại Công ty. Mặt khác, khi được thông báo thì thành phần tham dự cuộc họp bao gồm tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở, người lao động đều đồng ý có mặt và tham gia cuộc họp. Trong biên bản cuộc họp thể hiện việc ký ủy quyền tham gia cuộc họp của đại diện người sử dụng lao động, của đại diện Công đoàn Công ty, ghi rõ ý kiến của các thành phần tham gia đã thể hiện ý kiến của bà H về việc hỏi ý kiến luật sư nhưng không đồng ý mang các giấy tờ chứng minh đến nộp, sau đó lại cho rằng mình không có giấy tờ chứng minh cho 05 ngày nghỉ mà Công ty nêu, qua đó thể hiện rõ việc các bên đều nắm trước thời gian và nội dung cuộc họp sẽ diễn ra vào ngày 29/12/2015 và người sử dụng lao động đã chứng minh được lỗi của bà H. Tất cả đều ký tên vào biên bản, chỉ có bà H không đồng ý ký tên. Như vậy, việc thông báo bằng văn bản hay bằng miệng không ảnh hưởng đến quyền lợi tham gia cuộc họp của người lao động và nội dung cuộc họp. Ngày 02/01/2016 Người đại

diện theo pháp luật của Công ty đã ban hành quyết định sa thải bà H là còn trong thời hiệu theo quy định tại Điều 124 Bộ luật lao động năm 2012.

- Về yêu cầu của bà H đối với các chế độ:

Tại phiên tòa phúc thẩm bà H thừa nhận Công ty TNHH M đã chốt và trả sổ BHXH cho bà đầy đủ. Như đã nhận định ở trên Công ty đã sa thải bà H đúng quy định của pháp luật nên việc bà yêu cầu Công ty bồi thường những ngày thất nghiệp, bồi thường 02 tháng tiền lương, tiền phụ cấp và tiếp tục đóng BHXH cho bà H là không có cơ sở.

Đối với tiền thưởng năm 2015 là 3.616.000đ, tiền ốm đau các ngày 11, 12, 13/11/2015; 07, 08/12/2015 và các ngày 22, 23, 24/12/2015 thành tiền là 1.161.000đ đồng do bà H chưa nhận nên Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty phải trả các khoản nêu trên cho bà H là có căn cứ.

Về trợ cấp thôi việc: Công ty cho rằng sẽ chi trả chế độ trợ cấp thôi việc cho bà H tính từ ngày 05/7/1997 đến tháng 3/2006, vì trường hợp bị sa thải không hưởng trợ cấp thôi việc đối với hợp đồng lao động cuối cùng bị sa thải ký ngày 01/3/2006 là không có cơ sở, bởi lẽ: Bà H vào làm việc từ năm 1997 đến năm 2006 Công ty mới ký lại hợp đồng lao động không xác định thời hạn đối với bà H là không đúng quy định tại Điều 22 Bộ luật lao động năm 2012. Tuy nhiên hai bên không tranh chấp về hình thức, nội dung của hợp đồng lao động nên cấp sơ thẩm đã không đặt ra xem xét là đúng quy định của pháp luật. Đồng thời theo quy định tại Điều 48 Bộ luật lao động năm 2012 thì người lao động không được hưởng chế độ trợ cấp thôi việc khi bị xử lý kỷ luật bằng hình thức sa thải. Theo hướng dẫn tại khoản 1, khoản 2 Điều 8 Thông tư số 47/2015/TT –BLĐTB-XH ngày 16/11/2015, người lao động sẽ không được hưởng chế độ trợ cấp thôi việc đối với hợp đồng lao động cuối cùng khi bị sa thải, nên ý kiến của Công ty cho rằng sẽ chi trả 22.640.000đ đồng là có lợi cho người lao động nên Tòa án cấp sơ thẩm ghi nhận sự tự nguyện của Công ty thanh toán số tiền trên cho bà H là không trái pháp luật và đạo đức xã hội nên chấp nhận.

Tổng cộng Công ty TNHH M phải thanh toán cho bà H số tiền là: 27.417.000đ đồng (hai mươi bảy triệu bốn trăm mười bảy nghìn đồng).

[5] Về án phí:

Án phí lao động sơ thẩm có giá ngạch: Công ty TNHH M phải nộp: 822.510đ (Tám trăm hai mươi hai nghìn năm trăm mười đồng).

Án phí lao động phúc thẩm: Bà H không phải chịu án phí theo quy định.

[6] Quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát tỉnh Đồng Nai: Quan điểm của Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai phù hợp với chứng cứ có tại hồ sơ và nhận định của Hội đồng xét xử nên được chấp nhận. Do đó, không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm

Vì các lẽ trên:

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ Khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015;

Không chấp nhận kháng cáo của bà Nguyễn Thị Ánh H, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Áp dụng Điều 357, 468 Bộ luật dân sự 2015

Áp dụng Điều 22, 38, 48, 123, 124, 125, 126, khoản 1 Điều 201 và khoản 2 Điều 202 Bộ Luật lao động năm 2012; Điều 30, 31 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 1 năm 2015; Điều 8 Thông tư 47/2015/TT-BLĐTB-XH ngày 16/11/2015,

Áp dụng pháp lệnh số 10/2009/UBTVQH12 ngày 27/02/2009 quy định về mức án phí, lệ phí Tòa án và Nghị quyết số 326/2016/NQ-UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội.

Tuyên xử:

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Thị Ánh H đối với công ty TNHH M về việc yêu cầu tuyên hủy Quyết định sa thải số 201521/VNM ngày 02/01/2016; Buộc Công ty nhận bà trở lại làm việc; Bồi thường cho người lao động trong những ngày bị thất nghiệp từ ngày 02/01/2016 đến ngày xét xử và bồi thường thêm 02 tháng tiền lương và phụ cấp lương.

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà H về việc yêu cầu Công ty TNHH M chi trả tiền thưởng năm 2015 là 3.616.000đ (Ba triệu sáu trăm mười sáu nghìn đồng); Chi trả tiền ốm đau 08 ngày 11, 12, 13/11/2015 và 7, 8/12/2015, và 22, 24/12/2015: 1.161.000đ (Một triệu một trăm sáu mươi một nghìn đồng).

Công ty TNHH M phải thanh toán cho bà H tiền trợ cấp thôi việc là 22.640.000đ (Hai mươi hai triệu sáu trăm bốn mươi nghìn đồng).

Tổng cộng: 27.417.000đ (Hai mươi bảy triệu bốn trăm mười bảy nghìn đồng).

Về án phí:

Án phí lao động sơ thẩm có giá ngạch: Công ty TNHH M phải nộp: 822.510 đ (Tám trăm hai mươi hai nghìn năm trăm mười đồng) án phí lao động sơ thẩm

Án phí lao động phúc thẩm: Bà H không phải chịu

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật, người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, người phải thi hành án chưa thi hành án thì còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành theo mức lãi suất quy định tại Điều 357 và khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015.

Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6,7 và 9 Luật thi hành án dân sự, thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật thi hành án dân sự.

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

Nơi nhận

- Đương sự;
- TAND TP Biên Hòa;
- VKS.ND tỉnh Đồng Nai;
- Chi cục THA.DS TP Biên Hòa;
- Lưu: VT, hồ sơ vụ án

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

Lê Văn Quý

