TÒA ÁN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ HÀ NỘI

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

Bản án số: 06 /2018/LĐ-PT
Ngày 30 -3 - 2018

V/v "Tranh chấp về xử lý kỷ luật sa thải"

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

Với thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có :

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: ***Bà Nguyễn Thị Hà***
Các Thẩm phán: ***Ông Lại Vĩnh Trung***

Ông Nguyễn Vũ Đông

Thư ký Tòa án ghi biên bản phiên tòa: ***Bà Đỗ Thúy Anh***- cán bộ Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Hà Nội: **Ông Phạm Thành Vân**- Kiểm sát viên tham gia phiên toà.

Ngày 30 tháng 3 năm 2018 tại trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số: 26/2017/TLPT- LĐ ngày 10 tháng 11 năm 2017 về việc tranh chấp " Xử lý kỷ luật sa thải".

Do bản án dân sự sơ thẩm số 07/2017/L§-ST ngày 28 tháng 9 năm 2017 của Toà án nhân dân quận Ba Đình bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 53/2018/QĐ-PT ngày 12 tháng 3 năm 2018 , giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Chị **Nguyễn Hồng Diệp** sinh 1977
Địa chỉ: Số 09 – Ngõ 195 – Đội cấn – Ba đình – Hà nội

Bị đơn: **Công ty TNHH Mayfair Hà nội**
Trụ sở: Số 34B – Trần phú – Điện biên – Ba đình – Hà nội
Đại diện theo pháp luật: Ông Trần quyết Thắng – Chủ tịch hội đồng thành viên
Đại diện theo ủy quyền: Ông Phan Thanh Sơn – Thư ký hội đồng thành viên

(văn bản ủy quyền ngày 20/8/2017)

Người kháng cáo: Chị Nguyễn Hồng Diệp là nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN

Nguyên đơn Chị Nguyễn hồng Diệp trình bày: Chị vào làm việc tại Công ty TNHH Mayfair (sau đây gọi tắt là Công ty) từ tháng 9/2005, ngày 01/10/2005 chị ký HĐLĐ có thời hạn. Ngày 28/9/2009 chị ký HĐLĐ dài hạn với chức danh : Giám đốc hành chính – điều hành. Quá trình làm việc tại Công ty chị luôn hoàn thành nhiệm vụ. Khoảng tháng 9/2015 không hiểu vì lý do gì ông Võ tứ Cường Phó tổng giám đốc đã ép chị phải nghỉ việc bằng lời nói và văn bản. Chị không đồng ý nên đã báo cáo sự việc lên Tổng giám đốc và có đơn tố cáo ông Cường lên Thanh tra Bộ quốc phòng và Cục điều tra hình sự Bộ quốc phòng nhưng không được giải quyết.

Ngày 25/3/2016 chị nhận được Quyết định tạm đình chỉ công việc thời hạn 30 ngày. Ngày 21/4/2016 chị nhận được giấy triệu tập cuộc họp ngày 26/4/2016 chị đã gửi đơn cho Tổng giám đốc không đồng ý với các quyết định và cách giải quyết của Tổng giám đốc và chị không đến tham gia cuộc họp. Ngày 5/5/2016 chị lại nhận được giấy mời đến để dự họp hội đồng kỷ luật của Công ty nhưng chị không đến vì chị đã có ý kiến rồi. Ngày 13/5/2016 chị nhận được giấy báo lần 3 đến tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật chị vào ngày 18/5/2016 chị nhận thấy thời gian Công ty báo không đủ 5 ngày làm việc nên chị không đến. Sau đó chị nhận được Quyết định sa thải chị có hiệu lực từ 9/6/2016 và Biên bản họp sau khoảng 7 đến 10 ngày kể từ khi ban hành. Biên bản họp ngày 18/5/2016 chị nhận được không có người lập biên bản, không có chữ ký của người lập biên bản, không có đủ chữ ký của người tham dự.

Nay chị xác định Công ty đã sa thải chị trái pháp luật , chị đề nghị tòa án hủy toàn bộ các văn bản trái pháp luật của Công ty , phục hồi lại toàn bộ chức vụ cho chị như trước, thanh toán tiền lương, BHXH,BHYT , bồi thường thiệt hại do sa thải trái pháp luật.

Bị đơn đại diện theo pháp luật và đại diện theo ủy quyền trình bày: Bà Nguyễn hồng Diệp vào làm việc tại Công ty kể từ tháng 9/2005, có HĐLĐ không xác định thời hạn kể từ 1/10/2009 với chức danh Giám đốc Hành chính- Điều hành.

Trong thời gian làm việc Bà Diệp đã có một số hành vi vi phạm một số nội quy, quy định của Công ty, đã được lãnh đạo Công ty nhắc nhở, khiển trách. Tuy nhiên sự kiện xảy ra các vi phạm chính diễn ra như sau:

Ngày 24/3/2016 trong thẩm quyền của mình, bà Dương Thanh Hải (Tổng giám đốc) đã gửi thư điện tử cho đại diện bộ phận giao dịch của một trong những khách hàng thuê căn hộ thường xuyên, lớn nhất của Công ty là Đại sứ quán Mỹ tại Hà nội, để giới thiệu nhân viên thường xuyên giao dịch, tiếp nhận và xử lý yêu cầu của khách hàng. Vào buổi chiều cùng ngày, bà Diệp đã tự ý gửi thư điện tử cho đại diện bộ phận giao dịch Đại sứ quán Mỹ tại Hà nội để thông báo rằng " Hành động chuyên quyền của bà Dương thanh Hải là vô hiệu và không có giá trị " và công việc " phối hợp, nhận và giải quyết các yêu cầu của khách hàng thuộc Đại sứ quán Mỹ vẫn đang trong quyền hạn và trách nhiệm của bà Diệp" đồng thời công bố một số bí mật kinh doanh của Công ty liên quan đến các vấn đề nhân sự. Hành vi của bà Diệp có dấu hiệu cản trở và vi phạm nghiêm trọng việc thực thi quyền hạn và trách nhiệm của cấp trên, đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của Công ty, không chấp hành phân công của Tổng giám đốc, vi phạm cam kết với Công ty trong HĐLĐ. Trong đó có dấu hiệu vi phạm quy định nguyên tắc tổ chức, vượt quá quyền hạn được phân công và làm lộ bí mật kinh doanh mang tính nghiêm trọng. Với những hành vi nêu trên của bà Diệp, Công ty đã tiến hành tạm đình chỉ công tác của bà Diệp và tiến hành xử lý kỷ luật sa thải đối với bà Diệp. Về trình tự thủ tục tiến hành xử lý kỷ luật sa thải Công ty đã làm đúng theo quy định của pháp luật. Do đó Công ty không chấp nhận bất cứ yêu cầu khởi kiện nào của bà Diệp.

Tại bản án số 07/2017/LĐST ngày 28/9/2017 của TAND Quận Ba đình đã xử và quyết định:

Không chấp nhận đơn khởi kiện của bà Nguyễn hồng Diệp đối với Công ty TNHH Mayfair Hà nội về việc tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải.

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

Không đồng ý với quyết định của bản án sơ thẩm ngày 10/10/2017 bà Nguyễn hồng Diệp nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa:

Nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo yêu cầu khởi kiện và có lời khai khẳng định Công ty đã sa thải trái pháp luật, bà yêu cầu hủy Quyết định sa thải trái pháp luật, yêu cầu hủy Quyết định miễn nhiệm, yêu cầu hủy Quyết định tạm đình chỉ , nhận trở lại làm việc, trả lương cho những ngày không được làm việc, đóng BHXH,BHYT và bồi thường do sa thải trái pháp luật. Bà xác định đã nhận lương đầy đủ đến hết 25/3/2016. Từ 26/3/2016 đến 24/4/2016 bà mới được nhận 50% mức lương . Bà đề nghị HĐXX xác định mức lương 6 tháng liền kề trước khi bà bị nghỉ việc là 34.429.200 đồng.

Đại diện bị đơn xác định Công ty đã ban hành Quyết định tạm đình chỉ công việc , Quyết định miễn nhiệm Giám đốc Hành chính/ Điều hành và Quyết định sa thải đối với bà Diệp do bà Diệp có hành vi thông báo cho khách hàng Đại sứ quán Mỹ nhằm chống lại lệnh của Tổng giám đốc vào ngày 24/3/2016. Ngoài ra Công ty còn xử lý kỷ luật bà Diệp do bà Diệp nghỉ việc từ ngày 25/4 theo quy định tại khoản 3 điều 126- BLLĐ. Các Quyết định nêu trên được ban hành đúng quy định của pháp luật nên Công ty không chấp nhận bất cứ yêu cầu khởi kiện nào của bà Diệp.

Đại diện Công ty xác nhận mức lương , tiền lương đã chi trả cho bà Diệp như lời khai của bà Diệp là đúng.

Đại diện VKSND Thành phố Hà nội có quan điểm:

Về tố tụng: Thẩm phán, HĐXX , những người tiến hành tố tụng, những người tham gia tố tụng đã chấp hành các quy định của BLTTDS.

Về nội dung: Sau khi phân tích nội dung vụ án Đại diện VKS có quan điểm đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN

Căn cứ vào các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, đã được thẩm tra tại phiên tòa, căn cứ vào kết quả tranh tụng tại phiên tòa. Trên cơ sở xem xét đầy đủ toàn diện chứng cứ, ý kiến của các đương sự và kiểm sát viên; sau khi nghị án; Hội đồng xét xử xét thấy:

Về tố tụng: Theo đơn khởi kiện đề ngày 26/7 /2106 và đơn khởi kiện đề ngày 6/9/2016 nguyên đơn khởi kiện yêu cầu hủy quyết định sa thải trái pháp luật của Công ty TNHH Mayfair Hà nội. Do đó quan hệ pháp luật trong vụ án là tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải được quy định tại điểm a khoản 1 điều 32- BLTTDS.

Về nội dung: Xét yêu cầu kháng cáo của bà Nguyễn hồng Diệp nhận thấy:

1 Về căn cứ sa thải:

Theo Quyết định kỷ luật số 16/2016/MFHN ngày 09 tháng 6 năm 2016 của Công ty TNHH Mayfair Hà nội về việc áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải đối với bà Nguyễn hồng Diệp kể từ ngày 09/6/2016 vì lý do:

a, Tự ý bỏ việc kể từ ngày 25/4/2016 mà không có lý do chính đáng.

b, Cố ý giao dịch với khách hàng vượt quá quyền hạn được phân công, gây thiệt hại và đe dọa gây thiệt hại nghiêm trọng doanh thu của Công ty, cản trở việc thực thi quyền hạn của Tổng giám đốc theo Điều lệ và quy định của pháp luật.

Về vấn đề tự ý nghỉ việc từ ngày 25/4/2016: Theo quyết định tạm đình chỉ công việc ngày 25/3/2016 thì Công ty tạm đình chỉ công việc đối với bà Diệp 30 ngày kể từ ngày 25/3/2016 đến hết ngày 24/3/2016. Như vậy theo quyết định trên thì từ ngày 25/4/2016 bà Diệp phải làm việc tại Công ty, nhưng bà Diệp vắng mặt. Ngày 27/4/2016 Công ty đã có giấy mời bà Diệp vào hồi 14h ngày 04/5/2016 có mặt tại Công ty để dự họp hội đồng kỷ luật. Khoản 3 điều 126 – BLLĐ quy định áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải khi : " Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày công dồn trong 01 tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong một năm mà không có lý do chính đáng " . Trong trường hợp này bà Diệp tự ý nghỉ việc từ ngày 25 /4 /2016, ngày 27/4/2016 Công ty đã tiến hành thủ tục xử lý kỷ luật đối với bà Diệp như vậy bà Diệp mới nghỉ 02 ngày .

Tại phiên tòa Đại diện cho Công ty và Đại diện VKS cho rằng cần phải xác định ngày bà Diệp nghỉ việc từ ngày 25/4/2016 cho đến ngày 18/5/2016 đã quá năm ngày thỏa mãn khoản 3 điều 126 – BLLĐ. Quan điểm này không phù hợp với quy định của pháp luật vì thời gian bà Diệp nghỉ việc từ ngày 27/4/2016 cho đến ngày 18/5/2016 nằm trong thời gian Công ty tiến hành xử lý kỷ luật sa thải mà theo quy định tại khoản 3 điều 126 thì hành vi nghỉ việc phải xảy ra trước khi Người sử dụng lao động quyết định tiến hành thủ tục xử lý kỷ luật đối với Người lao động. Như vậy không có đủ cơ sở để xác định bà Diệp tự ý nghỉ việc từ ngày 25/4/2016 mà không có lý do chính đáng theo quy định tại khoản 3 điều 126- BLLĐ.

Về vấn đề Cố ý giao dịch với khách hàng vượt quá quyền hạn được phân công, cản trở việc thực thi quyền hạn của Tổng giám đốc:

Tại phiên tòa các bên đương sự đều xác định hành vi này được diễn ra như sau: Do Công ty đang gặp khó khăn trong kinh doanh nên Hội đồng thành viên đã

có cuộc họp vào ngày 04/3/2016 và ban hành Quyết định 05/2016/QĐ-HĐTV về việc : Phê duyệt cơ cấu tổ chức và xây dựng lại phương án sử dụng lao động và giao cho Tổng giám đốc có trách nhiệm thực hiện. Thực hiện chủ trương trên ngày 23/3/2016 Tổng giám đốc đã tiến hành họp các phòng ban và ra thông báo yêu cầu bà Diệp bàn giao mảng công việc liên quan đến khách hàng Đại sứ quán Mỹ cho người khác tiếp nhận và gửi thông báo này đồng thời cho bà Diệp cùng với các khách hàng nêu trên. Không đồng ý với ý kiến này của Tổng giám đốc bà Diệp đã gửi thông báo phản đối đến Tổng giám đốc và các khách hàng. Công ty cho rằng hành vi này của bà Diệp đã vi phạm HĐLĐ và nội quy của Công ty nên đã tiến hành xử lý kỷ luật, bà Diệp khẳng định bà thực hiện đúng công việc được giao theo HĐLĐ và bảng mô tả công việc .

Về vấn đề này HĐXX nhận thấy việc Tổng giám đốc yêu cầu bà Diệp bàn giao công việc bà đang thực hiện cho người khác mà không có sự thỏa thuận với người lao động không tiến hành sửa đổi hoặc ký lại HĐLĐ đối với bà Diệp là đã vi phạm HĐLĐ đã ký giữa hai bên. Điều này cũng được Hội đồng thành viên quy định tại điều 2 – Quyết định số 05 đó là:

" Giao Tổng giám đốc xây dựng, trình Hội đồng thành viên phê duyệt và quyết định " Phương án sử dụng lao động" và " Hệ thống tiêu chuẩn chức danh, thang bảng lương" theo cơ cấu tổ chức nêu tại Điều 1 làm cơ sở cho việc thực hiện giao kết HĐLĐ mới đối với toàn bộ người lao động của Công ty TNHH Mayfair Hà nội" (BL số 167)

Như vậy hành vi không đồng ý với việc điều chuyển của Tổng giám đốc của bà Diệp không phải là hành vi vi phạm HĐLĐ và nội quy lao động mà đâylà hành vi bà Diệp yêu cầu Tổng giám đốc thực hiện đúng HĐLĐ. Do đó hành vi này cũng không thỏa mãn khoản 1 điều 126 – BLLĐ để Công ty áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải với bà Diệp được.

2.Về trình tự thủ tục xử lý kỷ luật sa thải: Công ty đã tiến hành thông báo cho bà Diệp ba lần đến để tiến hành xử lý kỷ luật sa thải đó là ngày 27/4/2016 báo đến để họp HĐKL vào ngày 04/5/2016 . Lần thứ hai ngày 05/5/2016 báo đến ngày 11/5/2016. Lần thứ ba ngày 12/5/2016 báo đến ngày 18/5/2016 cả ba lần bà Diệp đều vắng mặt do đó Công ty đã tiến hành họp HĐKL vào ngày 18/5/2016. Trên cở sở kết quả cuộc họp này Công ty đã ban hành quyết định sa thải số 16/2016 ngày 09/6/2016 đối với bà Diệp.

Khoản 1 điều 30 Nghị định số 05/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của BLLĐ quy định về trình tự xử lý kỷ luật lao động:

" Người sử dụng lao động gửi thông báo bằng văn bản về việc tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động cho ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên cơ sở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở, người lao động, cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật của người lao động dưới 18 tuổi ít nhất 5 ngày làm việc trước khi tiến hành cuộc họp"

Trong trương hợp này Công ty thông báo cho bà Diệp cả ba lần đều không đủ 5 ngày làm việc như quy định nêu trên là đã vi phạm về nguyên tắc trình tự thủ tục xử lý lỷ luật lao động.

Từ những nhận định trên HĐXX xét thấy Quyết định sa thải số 16 ngày 9/6/2016 vi phạm cả điều 123 về nguyên tắc trình tự thủ tục xử lý kỷ luật và điều 126 quy định về căn cứ để xử lý kỷ luật sa thải của BLLĐ, kháng cáo của bà Diệp có căn cứ nên chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bà Diệp sửa án sơ thẩm về phần này.

Đối với quyết định tạm đình chỉ công việc và quyết định miễn nhiệm chức vụ của Công ty đối với bà Diệp cũng căn cứ vào hành vi nêu trên. Do đó các quyết định nêu trên cũng đều vi phạm cần phải tuyên hủy các quyết định nêu trên và buộc Công ty phải khôi phục lại toàn bộ quyền lợi cho bà Diệp theo hợp đồng lao động.

Về trách nhiệm bồi thường do sa thải trái pháp luật: Theo quy định tại khoản 1 điều 42 và khoản 3 nghị định 05/NĐ-CP ngày 12/01/2015 thì nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi sa thải trái pháp luật đó là :

" Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, BHXH,BHYT trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động".

Theo cung cấp của Công ty và xác nhận của bà Diệp thì Công ty đã trả lương cho bà Diệp đến hết ngày 25/3/2016. Từ ngày 26/3/2016 cho đến ngày 24/4/2016 bà Diệp mới được tạm ứng 50% . Nay cần buộc Công ty phải trả đủ lương cho bà Diệp trong thời gian tạm đình chỉ công việc không đúng với số tiền là 17.214.600 đồng. Buộc Công ty phải trả lương cho bà Diệp kể từ ngày 27/4/2016 cho đến ngày 30/3/2018 là 22 tháng 3 ngày cộng với 2 tháng tiền lương

do sa thải trái pháp luật tổng cộng là 24 tháng 03 ngày với mức lương 34.429.200 đồng cụ thể :

24 tháng 3 ngày x 34.429.200 đồng = 830.994.800 đồng + 17.214.600 đồng = 848.209.400 đồng

Buộc Công ty phải nhận bà Diệp trở lại làm việc theo HĐLĐ đã giao kết.

Buộc Công ty phải có trách nhiệm thực hiện việc đóng BHXH,BHYT cho bà Diệp trong thời gian bà Diệp không được làm việc theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội , Luật bảo hiểm y tế .

Về án phí: Công ty TNHH Mayfair Hà nội phải chịu 20.964.000 đồng án phí LĐ/ST.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ khoản 2 điều 308 – BLTTDS ;

Căn cứ vào các điều 42, 123,126 – BLLĐ

Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của BLLĐ.

Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí tòa án.

Xử : Chấp nhận yêu cầu kháng cáo của bà Nguyễn hồng Diệp, Sửa toàn bộ bản án sơ thẩm số 07/2017/LĐST ngày 28/9/2017 của Tòa án nhân dân quận Ba đình Thành phố Hà nội và xử như sau:

Chấp nhận đơn khởi kiện yêu cầu hủy quyết định sa thải của bà Nguyễn hồng Diệp đối với Công ty TNHH Mayfair Hà nội .

Hủy Quyết định tạm đình công việc ngày 25/3/2016 của Công ty TNHH Mayfair Hà nội đối với bà Nguyễn hồng Diệp.

Hủy Quyết định miễn nhiệm Giám đốc Hành chính / Điều hành ngày 29/3/2016 của công ty TNHH Mayfair Hà nội đối với bà Nguyễn hồng Diệp.

Hủy Quyết định Về việc: Áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải đối với bà Nguyễn hồng Diệp của Công ty TNHH Mayfair Hà nội ngày 9/6/2016.

Buộc Công ty TNHH Mayfair Hà nội phải trả cho bà Nguyễn hồng Diệp khoản tiền 848.209.400 đồng (Tám trăm bốn mươi tám triệu hai trăm linh chín nghìn bốn trăm đồng).

Buộc Công ty TNHH Mayfair Hà nội phải nhận bà Nguyễn hồng Diệp trở lại làm việc theo HĐLĐ đã giao kết.

Buộc Công ty TNHH Mayfair Hà nội phải có trách nhiệm thực hiện việc đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế cho bà Nguyễn hồng Diệp trong thời gian bà Diệp không được làm việc theo quy định của Luật BHXH, Luật BHYT.

Về án phí: Công ty TNHH Mayfair Hà nội phải chịu 20.964.000 đồng án phí LĐ/ST(hai mươi triệu chín trăm sáu tư nghìn đồng chẵn).

Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án 30/3/2018.

Nơi nhận:

-Viện kiểm sát ndtp. Hà Nội

- Toà án nhân dân quận Ba Đình

- Chicục THADS. Quận Ba Đình;

- Đương sự;

- Lưu hồ sơ vụ án.

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM

THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA

Nguyễn Thị Hà