TÒA ÁN NHÂN DÂN **TỈNH BÀ RỊA – VŨNG TÀU**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

Bản án số: 02/2018/LĐ-PT
Ngày 08-5-2018
V/v tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải.

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BÀ RỊA-VŨNG TÀU

Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Quang

Các Thẩm phán: Ông Đoàn Ngọc Thiện

Ông Trương Văn Tâm

Thư ký phiên tòa: Ông Đỗ Hữu Trí – Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu: Ông Vũ Duyên Trường – Kiểm sát viên.

Trong các ngày 30/3/2018 và 08/5/2018, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu xét xử công khai vụ án lao động phúc thẩm thụ lý số 05/2018/TLPT-LĐ ngày 23/01/2018 về việc: "Tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải".

Do Bản án lao động sơ thẩm số 02/2017/LĐ-ST ngày 15/12/2017 của Tòa án nhân dân huyện X bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 25/2018/QĐ-PT ngày 07/3/2018, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Bà Nguyễn Thị Mai H, sinh năm 1986 (có mặt).

Địa chỉ: xã C, huyện P, tỉnh Kiên Giang.

2. Bị đơn: Công ty TNHH H.

Địa chỉ: xã P, huyện X, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu.

Người đại diện theo pháp luật: Ông M – Tổng Giám đốc (vắng mặt).

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Điền Thế N, sinh năm: 1984 - Theo giấy ủy quyền lập ngày 15/3/2017 ***(có mặt).***

Địa chỉ: Phường A, quận B, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người kháng cáo: Bà Nguyễn Thị Mai H.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Nguyên đơn bà Nguyễn Thị Mai H trình bày:

Bà H bắt đầu làm việc tại Công ty TNHH H (viết tắt là Công ty H) vào ngày

15/10/2012. Quá trình lao động bà H đã ký 03 hợp đồng lao động với Công ty H như sau:

- Ngày 15/10/2012, bà H ký hợp đồng lao động có thời hạn với Công ty H là 01 năm từ ngày 15/10/2012 đến ngày 14/10/2013.

- Ngày 15/10/2013, bà H ký hợp đồng lao động có thời hạn với Công ty H là 01 năm từ ngày 15/10/2013 đến ngày 14/10/2014. Với chức danh Quản lý bộ phận chăm sóc khách hàng Vip.

- Ngày 15/10/2014, bà H ký Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 00415/2014 với Công ty H, với chức danh Quản lý bộ phận phát triển kinh doanh.

Ngoài ra bà H và Công ty H có ký thêm 02 phụ lục hợp đồng: là Phụ lục số 001415/02.2015 ngày 16/02/2015 và Phụ lục số 001415/05.2015 ngày 15/5/2015 có cùng nội dung xác định lương của bà H là 36.900.000đ/01 tháng; Công ty H hỗ trợ tiền nhà cho bà H 8.200.000đ/01 tháng; trả y tế bổ sung cho người lao động theo từng thời điểm (Điều 1.2).

Từ năm 2014 do bà H giữ chức vụ quản lý nên không chấm công bằng việc lấy dấu vân tay hàng ngày mà chấm công theo kế hoạch công tác.

Theo quy định của Công ty H thì khi nhân viên có nhu cầu nghỉ phép phải điền thông tin và ký vào đơn xin nghỉ phép rồi nộp cho quản lý trực tiếp để được chấp thuận trước khi bắt đầu nghỉ. Đối với nhân sự cấp quản lý (vị trí của bà H) thì thủ tục xin nghỉ phép năm phải thông báo trước 14 ngày trong trường hợp nghỉ đi chơi xa, nghỉ dài ngày.

Ngày 04/3/2016 Công ty H ban hành Quyết định xử lý kỷ luật số 00415-HR/2016 sa thải bà H kể từ ngày 04/3/2016, với lý do bà H tự ý bỏ việc 05 ngày làm việc cộng dồn trong phạm vi 30 ngày không có lý do chính đáng. Sau khi kỷ luật bằng hình thức sa thải, Công ty H đã thanh toán lương cho bà H các chế độ khác theo hợp đồng lao động đến ngày 04/3/2016 và đã trả cho bà H sổ bảo hiểm xã hội, bà H đã đi chốt sổ bảo hiểm xã hội và đã được thanh toán tiền bảo hiểm thất nghiệp.

Sau khi bị xử lý kỷ luật hình thức sa thải bà H có đơn khiếu nại nhiều lần đến Công ty H nhưng Công ty H vẫn giữ nguyên quyết định. Theo bà H thì việc Công ty H cho rằng bà H nghỉ việc không phép từ ngày 26/9/2015 đến ngày 02/10/2015 là không đúng vì bà H có làm đơn xin nghỉ được ông Steve C – Phó chủ tịch bộ phận tiếp thị kinh doanh quốc tế ký duyệt. Sau đó bà H giao đơn này cho nhân viên trực tiếp dưới quyền là bà Trần Huỳnh Vũ L chuyển đơn nghỉ phép của bà H cho bộ phận chấm công của Công ty H.

Tại phiên họp xét kỷ luật ngày 04/3/2016 mặc dù bà H không đưa ra được chứng cứ có làm đơn xin nghỉ phép hoặc chứng cứ có giao nộp đơn nghỉ phép cho bộ phận chấm công, nhưng ông Steve C là quản lý trực tiếp của bà H có xác nhận bằng miệng là việc bà H xin nghỉ phép là đúng quy trình nhưng Công ty H vẫn không chấp nhận. Quá trình khởi kiện tại Tòa án, bà H đã xin sao lục được Đơn xin nghỉ phép này đề ngày 02-9-2015 có đóng dấu treo của Công ty H ở Đại sứ quán Tây Ban Nha khi bà H làm thủ tục bổ túc hồ sơ xin thị thực đi Tây Ban Nha. Bà H

khẳng định Bà H đã tuân thủ đúng quy định của Công ty H, đã nhờ bà L nhân viên dưới quyền nộp Đơn xin nghỉ phép này đề ngày 02-9-2015 cho Bộ phận nhân sự nhưng bà L có nộp giúp hay không thì bà H không biết. Hiện nay bà L và ông Steve C đều đã nghỉ việc nên bà H không cung cấp được địa chỉ của hai người này. Bà H cho rằng trình tự xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải của Công ty H đối với bà H khi chưa có biên bản họp xét của bộ phận là chưa đúng với Điều 29 của nội quy lao động, nên bà H khởi kiện yêu cầu Công ty H thực hiện các nghĩa vụ do sa thải trái pháp luật gây ra, cụ thể:

- Tiền lương tính từ ngày sa thải 04/3/2016 đến ngày 15/12/2017 (xét xử sơ thẩm) là: (21 tháng x 36.900.000đ/tháng) + (12 ngày x 1.230.000đ/ngày) = 789.660.000đ;

- Tiền nhà tính từ ngày sa thải 04/3/2016 đến ngày 15/12/2017 (xét xử sơ thẩm) là: (21 tháng x 8.200.000đ/tháng) + (12 ngày x 273.000đ /ngày) = 175.476.000đ;

- 06 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động (04 tháng tiền lương do sa thải trái pháp luật, 01 tháng tiền thưởng hàng năm) và phụ cấp lao động 10% tiền thưởng trên hợp đồng (ước tính bằng 01 tháng lương) tổng số tiền là 221.400.000đ;

- Tại phiên tòa sơ thẩm, bà H trình bày không có nguyện vọng trở lại Công ty H làm việc nên đề nghị giải quyết chế độ thôi việc cho bà H: 04 năm công tác của bà H từ năm 2012-2016, mỗi năm là ½ tháng lương, tổng cộng là 02 tháng lương, thành tiền 73.800.000đ;

- 02 tháng tiền lương khi chấm dứt hợp đồng lao động là 73.800.000đ.

- Công ty H phải khôi phục các chế độ bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội và bảo hiểm thất nghiệp cho bà H từ ngày bị sa thải đến ngày xét xử sơ thẩm.

Tại buổi làm việc ngày 17/7/2017 và tại phiên tòa sơ thẩm bà H rút yêu cầu đòi chế độ bảo hiểm nâng cao (Bảo hiểm khám chữa bệnh mà Công ty H mua cho nhân viên).

Như vậy, tổng cộng bà H yêu cầu Công ty H phải thanh toán cho bà số tiền là 1.334.136.000đ.

Đại diện theo ủy quyền của bị đơn Công ty H là Ông Điền Thế N trình bày:

Về các hợp đồng lao động đã ký kết giữa nguyên đơn và bị đơn cũng như việc ban hành quyết định sa thải số 00415 - HR/2016 ngày 04/3/2016 của Công ty H đối với bà H như bà H trình bày là đúng.

Công ty H ban hành quyết định sa thải số 00415 - HR/2016 ngày 04/3/2016 đối với bà Mai Hương dựa trên căn cứ:

- Tại cuộc họp xem xét kỷ luật ngày 04/3/2016 thì lỗi của bà H là nghỉ 05 ngày trong phạm vi 01 tháng không có phép nên Công ty H đã căn cứ vào Điều 126 Bộ luật Lao động xem xét xử lý kỷ luật đối với bà H nên quyết định sa thải số 00415-HR/2016 ngày 04/3/2016 của Công ty H đối với bà H là đúng pháp luật.

- Về thời hiệu xử lý kỷ luật: Bà H bắt đầu vi phạm nội quy lao động vào

ngày 26/9/2015 đến ngày 02/10/2015 và đến ngày 04/3/2016 thì Công ty H tiến hành họp xử lý kỷ luật đối với bà H là còn thời hiệu.

- Về trình tự ban hành quyết định xử lý kỷ luật đối với bà H là đúng, đã họp xét kỷ luật có đầy đủ thành phần tham dự theo quy định của Bộ luật Lao động như đại diện Ban chấp hành công đoàn, người lao động và người sử dụng lao động.

- Về lỗi của người vi phạm: Người sử dụng lao động đã chứng minh được lỗi vi phạm của người lao động như tự ý bỏ việc 05 ngày trong phạm vi 30 ngày theo quy định của Bộ luật Lao động. Ngoài ra bà H còn vi phạm nội quy lao động của Công ty H được quy định tại mục 26.5 là "Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày làm việc cộng dồn trong phạm vi 30 ngày kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc … mà không có lý do chính đáng và không được chấp thuận". Do đó việc bà H nghỉ việc liên tục từ ngày 26/9/2015 đến ngày 02/10/2015 là 07 ngày liên tục trong phạm vi 30 ngày trong đó có 01 ngày chủ nhật thì vẫn còn là 06 ngày. Trong thời gian 07 ngày nghỉ này thì Công ty H vẫn chấm công (đi làm) và tính tiền lương cho bà H, bà H cũng không có ý kiến gì về việc nhận lương qua ngày công chứ không phải ngày phép năm, chỉ đến khi phát hiện bà H nghỉ việc không có phép Công ty H mới trừ ngày công của bà H.

Ông N đại diện theo ủy quyền Công ty H cho biết tại buổi họp xét kỷ luật bà H không xuất trình được "Đơn xin nghỉ phép" đề ngày 02-9-2015, mặt khác nếu bà H xuất trình được "Đơn xin nghỉ phép" đề ngày 02-9-2015 thì cũng không được Hội đồng kỷ luật chấp nhận, vì người sử dụng lao động không thể căn cứ vào đơn xin nghỉ phép của người lao động đã nộp cho cơ quan khác để cho người lao động nghỉ phép.

Khi xử lý kỷ luật bằng hình thức sa thải đối với bà H thì bà H không còn là Tổ trưởng công đoàn tiếp thị trò chơi có thưởng và chăm sóc khách hàng từ ngày 01/3/2016, nên ngày 04/3/2016 Công ty H họp tiến hành xử lý kỷ luật đối với bà H mà không cần phải thỏa thuận với Ban chấp hành công đoàn cơ sở. Quá trình xảy ra tranh chấp và xử lý kỷ luật lao động thì người sử dụng lao động, người lao động, và đại diện Công đoàn cơ sở cũng đã trao đổi nhiều lần.

Tại Điều 29 của nội quy công ty quy định "Trước khi gửi thông tin lên Hội đồng kỷ luật của Công ty, bộ phận phải có cuộc họp xét hình thức kỷ luật tại bộ phận để xem xét mức độ vi phạm" là quy trình bắt buộc đối với bộ phận nơi người lao động trực tiếp làm việc khi phát hiện ra lỗi vi phạm của người lao động, còn lỗi của bà H do phòng nhân sự phát hiện lại thuộc lỗi vi phạm nội quy công ty và pháp luật lao động thuộc trường hợp phải sa thải, nên Hội đồng kỷ luật căn cứ vào nội quy công ty và quy định của pháp luật xử lý kỷ luật là phù hợp. Bên cạnh đó thì nội quy của Công ty H cũng không nêu cụ thể bộ phận nào sẽ thực hiện cuộc họp này vì theo cơ cấu tổ chức thì bà H là Quản lý bộ phận phát triển kinh doanh thuộc bộ phận tiếp thị quốc tế thuộc bộ phận Casino. Tại thời điểm xét kỷ luật lao động đối với bà H thì Công ty H có nhiều xáo trộn về nhân sự như ông Steve C nghỉ việc từ ngày 12/11/2015 chưa có người thay thế, do sắp hết thời hiệu xử lý kỷ luật nên người sử dụng lao động phải dùng quyền của mình được pháp luật cho phép để xem xét xử lý kỷ luật đối với người lao động là phù hợp. Như vậy việc xử lý kỷ luật đối với bà H là đúng quy định của pháp luật và nội quy lao động, do đó Công

ty H không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của bà H về việc hủy quyết định sa thải số 00415-HR/2016 ngày 04/3/2016 của Công ty H đối với bà H.

Sau khi xử lý kỷ luật lao động đối với bà H thì Công ty H đã giải quyết các chế độ lao động còn lại cho bà H, như trả sổ bảo hiểm xã hội để bà H đi làm thủ tục hưởng bảo hiểm thất nghiệp.

Công ty H vẫn trả lương cho bà H thể hiện qua các chứng cứ đã cung cấp cho Tòa án "bảng sao kê thanh toán" của Ngân hàng TMCP Đầu tư và Phát triển Việt Nam thì tháng 8, 9, 10/2015 là bằng nhau. Tuy nhiên đến tháng 3/2016 thì Công ty H đã trừ đi các ngày lương của bà H ở những ngày nghỉ không phép của bà H từ 26/9/2015 đến ngày 02/10/2015, điều này đã thể hiện ở bản phân tích lương Công ty H đã cung cấp cho Tòa án.

Do việc sa thải đối với bà H là đúng quy định của pháp luật, Công ty H đã thanh toán hết các chế độ cho bà H, đã trả sổ bảo hiểm xã hội cho bà H, bà H cũng đã nhận chế độ bảo hiểm thất nghiệp, do đó Công ty H không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của bà H đối với các khoản tiền lương, tiền thưởng, tiền nhà, tiền do sa thải trái pháp luật.

Trường hợp nếu quyết định sa thải của Công ty H đối với bà H là trái pháp luật thì Công ty H cũng không có nguyện vọng muốn nhận bà H trở lại làm việc.

Tại Bản án Lao động sơ thẩm số 02/2017/LĐ-ST ngày 15/12/2017 của Tòa án nhân dân huyện X đã áp dụng các Điều 32, 35, 39, 244 Bộ luật Tố tụng dân sự; các điều 22, 42, 123, 124, 126, 201, 202 Bộ luật Lao động; Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP năm 2015 của Chính phủ; Điểm a Khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 năm 2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội, tuyên xử:

- Đình chỉ yêu cầu khởi kiện đòi thanh toán chế độ bảo hiểm khám chữa bệnh của bà H đối với Công ty H.

- Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà H đối với Công ty H về việc tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên về án phí, trách nhiệm thi hành án, quyền kháng cáo của các đương sự theo luật định.

Ngày 26/12/2017, bà H có đơn kháng cáo toàn bộ Bản án Lao động sơ thẩm số 02/2017/LĐ-ST ngày 15/12/2017 của Tòa án nhân dân huyện X với lý do: Bản án sơ thẩm không khách quan, trái pháp luật và không bảo vệ được quyền lợi của bà H. Yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm xét xử theo hướng bảo vệ đúng quyền lợi của bà H.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

- Bà H trình bày và có quan điểm:

+ Bà H nghỉ phép là do nhu cầu cá nhân, được ông Steve C – Phó chủ tịch Bộ phận tiếp thị kinh doanh quốc tế ký duyệt; theo quy định của Công ty H thì khi người lao động nghỉ phép dài ngày phải thông báo trước 14 ngày, bà H giữ chức vụ quản lý nên việc chấm công phải theo kế hoạch công tác từ trước. Do đó Công ty H không thể không biết việc bà H nghỉ phép; Vì trình tự xử lý kỷ luật lao động theo

hình thức sa thải của Công ty H khi chưa có biên bản họp xét của Bộ phận tiếp thị kinh doanh quốc tế là không đúng với Điều 29 của nội quy lao động, nên bà H đề nghị hủy quyết định kỷ luật theo hình thức sa thải của Công ty H đối với bà H; do hiện nay bà H không có nguyện vọng muốn trở lại làm việc tại Công ty H nữa, nên đề nghị Tòa án công nhận cho bà H được chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty H.

+ Khi bà H bị nghỉ việc theo quyết định kỷ luật sa thải của Công ty H thì Công ty H đã chuyển trả qua tài khoản cho bà H vào ngày 10/3/2016 tổng cộng là 7.933.500đ, nội dung chuyển "về việc thanh toán cho nhân viên nghỉ việc". Quá trình khởi kiện bà H yêu cầu Công ty H phải thanh toán cho bà H các khoản chế độ bị sa thải trái pháp luật tổng cộng là 1.334.136.000đ. Tuy nhiên tại phiên tòa phúc thẩm, bà H thừa nhận việc bà H nhờ bà L nộp hộ đơn xin nghỉ phép cho Bộ phận chấm công của Công ty H, nhưng không kiểm tra Bộ phận chấm công của Công ty H có nhận được đơn xin nghỉ phép của bà H hay không là cũng có một lỗi chủ quan của bà H nên bà H chỉ đề nghị Công ty H hỗ trợ chấm dứt hợp đồng lao động cho bà H 03 tháng lương tổng cộng là 36.900.000đ/tháng x 03 tháng = 110.700.000đ.

- Ông N đại diện theo ủy quyền của Công ty H thừa nhận quy trình tiếp nhận đơn xin nghỉ phép của người lao động của Bộ phận chấm công thuộc Công ty H không quy định phải lập biên bản giao nhận đơn xin nghỉ phép với người lao động; sở dĩ quá trình xét kỷ luật sa thải bà H không có biên bản họp xét kỷ luật của Bộ phận tiếp thị kinh doanh quốc tế là vì bà H chính là Tổ trưởng Tổ công đoàn nhưng bà H lại là đối tượng xét kỷ luật, đồng thời sau đó ông Steve C nghỉ việc và Bộ phận Tiếp thị kinh doanh quốc tế bị giải tán do cơ cấu lại hoạt động kinh doanh nên không thể họp xét ở Bộ phận Tiếp thị kinh doanh quốc tế được. Theo bà H thì khi nghỉ phép bà H có làm đơn được ông Steve C ký, quá trình xét kỷ luật bà H, bà L cũng có đơn trình bày là có thấy ông Steve C xác nhận vào đơn xin nghỉ phép của bà H nhưng bà H không có chứng cứ chứng minh trực tiếp, nên Công ty H mới kỷ luật bà H theo hình thức sa thải là đúng. Quá trình Tòa án Xuyên Mộc giải quyết vụ án theo trình tự sơ thẩm thì bà H mới sao lục được đơn xin nghỉ phép được ông Steve C ký duyệt (tại Đại sứ quan Tây Ban Nha) nộp cho Tòa án, nên Công ty H vẫn giữ nguyên quan điểm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện, kháng cáo của bà H và không đồng ý hòa giải.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN

Hội đồng xét xử phúc thẩm xét yêu cầu khởi kiện, kháng cáo của bà H liên quan đến Quyết định xử lý kỷ luật số 00415-HR/2016 ngày 04/3/2016 của Công ty H đối với bà H như sau:

1. Về cơ cấu tổ chức của Công ty H: Căn cứ vào sự thừa nhận của bà H thì Bộ phận Tiếp thị quốc tế nơi bà H trực tiếp làm việc và Bộ phận Nhân sự tuy cùng trực thuộc Công ty H, nhưng có chức năng nhiệm vụ khác nhau, hoàn toàn độc lập với nhau và giữa hai bộ phận này không có kết nối liên thông với nhau.

2. Đối tượng bị kỷ luật lao động: Tại thời điểm Công ty H ban hành Quyết định xử lý kỷ luật số 00415-HR/2016 v/v sa thải bà H vào ngày 04/3/2016 thì bà H

đang giữ chức vụ quản lý Bộ phận Phát triển kinh doanh, tại Bộ phận Tiếp thị quốc tế thuộc Công ty H.

3. Nguyên nhân bà H bị kỷ luật lao động: Theo Quyết định xử lý kỷ luật số 00415-HR/2016 ngày 04/3/2016 của Công ty H về việc sa thải bà H (BL 70) thì bà H "tự ý bỏ việc 05 (năm) ngày làm việc cộng dồn trong phạm vi 30 (ba mươi) ngày kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng.

4. Nguyên tắc, mục đích và quy trình giải quyết chế độ nghỉ phép của người sử dụng lao động (Công ty H) đối với người lao động (bà H):

- Do việc nghỉ phép không chỉ liên quan đến nhu cầu cá nhân của người lao động mà còn liên quan đến việc lao động của các bộ phận lao động khác của người sử dụng lao động. Do đó, về nguyên tắc khi bà H có nhu cầu nghỉ phép thì phải làm đơn, có xác nhận của trưởng bộ phận nơi mình công tác, sau đó bà H phải trực tiếp nộp đơn xin nghỉ phép cho Bộ phận Nhân sự của Công ty H, để trên cơ sở đó Bộ phận Nhân sự trình lên ban lãnh đạo Công ty H xác nhận, ký duyệt các nội dung: Việc xin nghỉ phép của bà H là trong hay ngoài chế độ nghỉ phép năm? Bà H có được chấp nhận nghỉ phép trong thời gian xin nghỉ hay không? Nếu bà H được chấp nhận nghỉ phép, thì thời gian nghỉ phép là bao nhiêu ngày? Bà H được nghỉ phép từ thời gian nào đến thời gian nào?... Đồng thời, chỉ khi bà H nhận được sự phản hồi chính thức của Công ty H đồng ý chấp thuận cho bà H được nghỉ phép thì bà H mới được nghỉ, và lúc đó việc nghỉ phép của bà H mới được xem là đúng quy định. Tuy nhiên tại phiên tòa phúc thẩm bà H đã trình bày và thừa nhận, khi bà H có nhu cầu nghỉ phép thường niên, thì ngày 02/9/2015 bà H đã làm "Đơn xin nghỉ phép" được ông Steve C phụ trách Bộ phận tiếp thị quốc tế ký duyệt cho nghỉ 07/20 ngày phép hiện có, thời gian bắt đầu nghỉ là từ ngày 26/9/2015 đến ngày 02/10/2015, bà H đã nhờ bà L nộp dùm "Đơn xin nghỉ phép" của bà H cho Bộ phận Nhân sự, nhưng trước khi nghỉ phép bà H không kiểm tra Bộ phận Nhân sự đã nhận được "Đơn xin nghỉ phép" của bà H hay không và Công ty H có đồng ý chấp thuận cho bà H được nghỉ phép theo đơn hay không là có thiếu sót.

- Vì lý do kỷ luật lao động đối với bà H là sa thải là theo Điều 26.9 của Nội quy lao động của Công ty H, nhưng tại phiên tòa phúc thẩm ông N đại diện Công ty H thừa nhận, Công ty H không quy định quy trình tiếp nhận đơn xin nghỉ phép của Bộ phận Nhân sự đối với người lao động là phải lập biên bản giao nhận. Do đó xét về mặt khách quan thì Công ty H cũng không có căn cứ để loại trừ trách nhiệm của Bộ phận Nhân sự cũng như việc Bộ phận Nhân sự không nhận được đơn xin nghỉ phép của bà H là hoàn toàn thuộc về lỗi của bà H. Từ đó cho thấy việc quy trình giải quyết chế độ nghỉ phép của người sử dụng lao động (Công ty H) với người lao động (bà H) là không chặt chẽ, tạo kẽ hở cho quá trình xử lý kỷ luật của người sử dụng lao động (Công ty H) đối với người lao động (bà H) với lý do "người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày làm việc cộng dồn trong phạm vi 30 ngày kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc… mà không có lý do chính đáng và không được chấp nhận" được quy định tại Điều 26.9 trong Nội quy lao động của chính Công ty H. Nên Hội đồng xét xử phúc thẩm thống nhất kiến nghị Ban chấp hành Công đoàn của Công ty H, Ban chấp hành Liên đoàn Lao động huyện huyện X, Ban chính sách pháp luật thuộc Liên đoàn Lao động tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu rà soát, kiểm

tra, điều chỉnh lại nội quy, quy chế của Công ty H đúng theo quy định của pháp luật.

5. Quan hệ công vụ và cá nhân giữa người quản lý (bà H) với nhân viên dưới quyền (bà L) trong việc nộp đơn xin nghỉ phép của bà H cho Bộ phận Nhân sự của Công ty H: Tại phiên tòa phúc thẩm bà H thừa nhận việc bà H nhờ bà L là nhân viện trực tiếp dưới quyền nộp dùm "Đơn xin nghỉ phép" của bà H cho Bộ phận Nhân sự là mang tính chất cá nhân chứ không phải mang tính chất công vụ. Do đó việc bà H nhờ bà L nộp dùm đơn xin nghỉ phép, nhưng bà H không kiểm tra lại đơn xin nghỉ phép của bà H đã được Bộ phận Nhân sự tiếp nhận hay chưa? và trước khi nghỉ phép bà H cũng không kiểm tra lại bà H có được ban lãnh đạo Công ty H chấp nhận cho bà H được nghỉ phép theo nội dung "Đơn xin nghỉ phép" đề ngày 02/9/2015 của bà H hay không là thuộc về lỗi chủ quan do cẩu thả của bà H.

6. Mức độ vi phạm và hậu quả của người lao động (bà H) từ việc bà H nghỉ việc từ ngày 26/9/2015 đến ngày 02/10/2015 cũng như mức độ xử lý kỷ luật lao động của người sử dụng lao động (Công ty H):

- *Mức độ vi phạm của người lao động (bà H)*: Theo bà H thì Công ty H có quy định người lao động muốn xin nghỉ phép dài ngày thì phải báo trước 14 ngày làm việc, và do bà H giữ chức vụ quản lý nên việc chấm công là phải theo kế hoạch công tác từ trước, do đó Công ty H không thể không biết việc bà H nghỉ phép. Tuy nhiên do Bộ phận Tiếp thị quốc tế và Bộ phận Nhân sự tuy cùng thuộc Công ty H nhưng lại hoàn toàn độc lập với nhau, mặt khác việc nghỉ phép của người lao động (bà H) là phải thực hiện theo đúng quy trình thủ tục ký duyệt chứ Công ty H không thể mặc nhiên phải biết bà H nghỉ phép thông qua việc bà H báo trước 14 ngày và lịch kế hoạch công tác của bà H tại Bộ phận Tiếp thị quốc tế, do đó nhận thức chủ quan này của bà H là không đúng.

- *Hậu quả của người lao động (bà H) từ việc bà H nghỉ việc từ ngày 26/9/2015 đến ngày 02/10/2015*: Tại phiên tòa phúc thẩm, ông N đại diện Công ty H cho rằng do bà H có vai trò quản lý nên việc vi phạm của bà H tuy không gây thiệt hại về mặt kinh tế nhưng có ảnh hưởng đến ý thức tổ chức kỷ luật và việc quản lý điều hành của Công ty H. Xét thấy, về hình thức thì lời trình bày của ông N là có cơ sở, tuy nhiên nếu quy trình tiếp nhận đơn nghỉ phép của Công ty H chặt chẽ, quá trình xét kỷ luật lao động đối với bà H có biên bản họp xét kỷ luật lao động của Bộ phận Tiếp thị quốc tế nơi bà H trực tiếp làm việc (hoặc bộ phận được sát nhập từ Bộ phận Tiếp thị quốc tế bị giải tán) đúng theo Điều 29.1 trong Nội quy lao động của Công ty H và phù hợp với thực tế khách quan thì việc vi phạm của bà H sẽ được giải tỏa và hóa giải nên chắc chắn không ảnh hưởng đến ý thức tổ chức kỷ luật của người lao động nói chung và việc quản lý điều hành của Công ty H.

7. Về trình tự thủ tục xét kỷ luật:

- Về nguyên tắc, khi xét kỷ luật lao động đối với người lao động thì phải có biên bản họp xét kỷ luật của tập thể người lao động nơi người lao động bị xét kỷ luật lao động đang làm việc, để trên cơ sở đó tập thể người lao động sẽ đánh giá nguyên nhân (chủ quan, khách quan), mức độ vi phạm của người lao động như thế

nào? đồng thời đối chiếu với nội quy lao động của người sử dụng lao động cũng như các quy định của Bộ luật Lao động mới có đủ điều kiện và căn cứ để xét kỷ luật đối với người lao động. Chính vì vậy, việc họp xét kỷ luật lao động của tập thể người lao động nơi người lao động bị xét kỷ luật lao động đang làm việc là thủ tục bắt buộc trước khi người sử dụng lao động xét kỷ luật lao động đối với người lao động. Điều này cũng được Công ty H quy định rõ tại Điều 29.1 trong Nội quy lao động của chính Công ty H.

Tuy nhiên căn cứ vào các chứng cứ có trong hồ sơ thể hiện: Quá trình Công ty H xét kỷ luật lao động đối với bà H là không có biên bản họp xét kỷ luật lao động của tập thể người lao động Bộ phận Tiếp thị quốc tế nơi bà H trực tiếp làm việc. Tại phiên tòa phúc thẩm, ông N đại diện theo ủy quyền của Công ty H cho rằng vì bà H là Tổ trưởng Tổ công đoàn của Bộ phận Tiếp thị quốc tế nhưng bà H lại chính là đối tượng bị xét kỷ luật và quá trình xét kỷ luật bà H thì ông Steve C cấp trên của bà H nghỉ việc, Công ty H cơ cấu sắp xếp lại hoạt động tiếp thị nên Bộ phận Tiếp thị quốc tế bị giải tán, nên không thể có biên bản họp xét kỷ luật của Bộ phận Tiếp thị quốc tế. Quan điểm này của ông N là không có sức thuyết phục bởi các lý do: Trong hồ sơ Công ty H không có chứng cứ nào chứng minh do cơ cấu sắp xếp lại hoạt động tiếp thị nên Bộ phận Tiếp thị quốc tế của Công ty H bị giải tán. Mặt khác nhằm đảm bảo tính khách quan và có căn cứ nên việc họp xét kỷ luật lao động của tập thể người lao động là thủ tục bắt buộc, do đó nếu bà H là Tổ trưởng Tổ công đoàn lại chính là người vi phạm kỷ luật, thì đồng thời Công ty H phải vừa làm thủ tục bãi miễn Tổ trưởng Tổ công đoàn đối với bà H, vừa phải tổ chức bầu lại Tổ trưởng Tổ công đoàn của Bộ phận Tiếp thị quốc tế mới (hoặc bộ phận được sát nhập từ Bộ phận Tiếp thị quốc tế bị giải tán), để trên cơ sở đó tiến hành họp tập thể người lao động xét kỷ luật lao động đối với bà H. Theo đơn "Đơn xin cứu xét" ngày 12/4/2016 và ngày 04/5/2016 của bà H, thì ngày 04/3/2016 bà H có nhận được quyết định miễn nhiệm vị trí Tổ trưởng Tổ công đoàn tiếp thị trò chơi có thưởng và chăm sóc khách hàng của Công ty H, nhưng sau đó Công ty H không tiến hành bầu lại Tổ trưởng Tổ công đoàn họp tập thể người lao động để xét kỷ luật lao động đối với bà H là không đúng theo Điều 29.1, Nội quy lao động của chính Công ty H và Điểm b Khoản 1 Điều 123 Bộ luật Lao động. Do đó yêu cầu khởi kiện và kháng cáo về vấn đề này của bà H là có căn cứ.

8. Mức độ xử lý kỷ luật lao động của người sử dụng lao động (Công ty H):

- Căn cứ vào Chương V, Nội quy lao động của Công ty H thì tùy theo tính chất và mức độ vi phạm mà người lao động sẽ bị xử lý theo một trong các hình thức sau: Khiển trách miệng có ghi nhận; khiển trách bằng văn bản; cách chức hoặc kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng; sa thải. Căn cứ vào thực tế khách quan thì do bà H là người giữ chức vụ quản lý Bộ phận Phát triển kinh doanh và là Tổ trưởng Tổ công đoàn tại Bộ phận Tiếp thị quốc tế, nên bà H buộc phải biết các quy định của Công ty H cũng như trách nhiệm công vụ và trách nhiệm cá nhân của mình. Và mặc dù bà H nghỉ phép khi chưa có văn bản xác nhận của Công ty H đồng ý cho bà H nghỉ phép là thuộc về lỗi chủ quan do cẩu thả của bà H, tuy nhiên Công ty H không thể phủ nhận việc để duy trì hoạt động kinh doanh của Bộ phận Tiếp thị quốc tế khi bà H nghỉ phép, thì bà H buộc phải thông báo việc nghỉ phép của mình trước 14 ngày cho cấp trên quản lý trực tiếp của bà H,

để lên kế hoạch sắp sếp lịch công tác cho Bộ phận Tiếp thị kinh doanh quốc tế. Do đó mức độ lỗi của bà H là chủ quan do cẩu thả về thủ tục xin nghỉ phép, chứ bà H không có ý thức hoặc cố tình coi thường tổ chức kỷ luật, nội quy, quy chế của Công ty H, nên xét về mặt tổng thể khách quan thì mức độ vi phạm của bà H là chưa đến mức phải bị kỷ luật lao động ở mức kỷ luật cao nhất là sa thải.

Quá trình họp xét kỷ luật bà H thì bà L cũng có "Bản tường trình" thừa nhận có làm thủ tục nghỉ phép giúp bà H nhưng không được Công ty H lưu ý, mà vẫn tiến hành xét kỷ luật lao động bà H khi không có biên bản họp xét kỷ luật lao động của tập thể người lao động tại Bộ phận Tiếp thị quốc tế, do đó các yếu tố khách quan, chủ quan và mức độ vi phạm kỷ luật của bà H cũng không được Công ty H xem xét một cách thấu tình đạt lý, dẫn đến việc Công ty H kỷ luật bà H ở mức kỷ luật cao nhất là sa thải là chưa thỏa đáng, không khách quan, toàn diện và đầy đủ.

9. Tính cầu thị, khánh quan trong quá trình xét kỷ luật lao động và giải quyết tranh chấp lao động giữa người sử dụng lao động (Công ty H) với người lao động (bà H):

- Mặc dù quy trình xét kỷ luật lao động sa thải đối với bà H là chưa đúng, chưa thấu tình đạt lý, không đảm bảo được tính khách quan, toàn diện và đầy đủ, nhưng khi giải quyết vụ án tại cấp sơ thẩm, bà H đã sao lục được "Đơn xin nghỉ phép" (tại Đại sứ quan Tây Ban Nha) được ông Steve C (là cấp trên trực tiếp của bà H) phụ trách Bộ phận Tiếp thị kinh doanh quốc tế ký duyệt cung cấp cho Tòa án, nhưng quá trình giải quyết vụ án tiếp theo tại cấp sơ thẩm và cấp phúc thẩm, Công ty H vẫn không chấp nhận xem xét vấn đề này đồng thời cũng không chấp nhận hòa giải thương lượng thỏa thuận giải quyết với người lao động (bà H) trên tinh thần cầu thị khách quan, mà vẫn bảo lưu quyết định sa thải đối với bà H là không phù hợp với tiêu chí bình đẳng trong quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động với người lao động.

- Từ các lý do trên, Hội đồng xét xử phúc thẩm thống nhất với quan điểm của Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu, chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện, yêu cầu kháng cáo của bà H, hủy Quyết định xử lý kỷ luật số 00415-HR/2016 ngày 04/3/2016 của Công ty H đối với bà H theo hình thức sa thải, vì trình tự thủ tục kỷ luật lao động đối với bà H là không đúng và mức độ vi phạm của bà H là chưa đến mức sa thải và công nhận cho bà H được chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty H.

- Do Công ty H sa thải bà H không đúng trình tự thủ tục nên bà H đã khởi kiện yêu cầu Công ty H phải thanh toán chế độ bị sa thải trái pháp luật tổng cộng các khoản là 1.334.136.000đ. Tuy nhiên tại phiên tòa phúc thẩm, bà H cũng thừa nhận lỗi chủ quan do cẩu thả của mình, nên chỉ đề nghị Công ty H hỗ trợ chấm dứt hợp đồng lao động cho bà H 03 tháng lương tổng cộng là 36.900.000đ/tháng x 03 tháng = 110.700.000đ. Nhận thấy đề nghị của bà H không những thấp hơn mức đề nghị hỗ trợ của Công ty H cho bà H trong quá trình xét kỷ luật lao động đối với bà H là 06 tháng mà còn phù hợp với mức độ vi phạm kỷ luật lao động của bà H, tương ứng chế độ lao động của bà H đang được hưởng tại Công ty H. Nên Hội đồng xét xử phúc thẩm thống nhất với quan điểm của Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu ghi nhận sự tự nguyện của bà H, buộc Công ty H phải

hỗ trợ chấm dứt hợp đồng lao động cho bà H 03 tháng lương tổng cộng là 36.900.000đ/tháng x 03 tháng = 110.700.000đ.

Công ty H phải chịu án phí lao động sơ thẩm của 110.700.000đ là: 110.700.000đ x 3% = 3.321.000đ (ba triệu, ba trăm hai mươi mốt ngàn đồng).

Công ty H nộp án phí lao động phúc thẩm.

Vì các lẽ trên:

QUYẾT ĐỊNH

Áp dụng Điểm b Khoản 1 Điều 123 Bộ luật Lao động; Điều 309 Bộ luật Tố tụng Dân sự:

Chấp nhận một khần yêu cầu khởi kiện, một khần yêu cầu kháng cáo của bà Nguyễn Thị Mai H, sửa Bản án Lao động sơ thẩm số 02/2017/LĐ-ST ngày 15/12/2017 của Tòa án nhân dân huyện X như sau:

1. Chấp nhận một khần yêu cầu khởi kiện, một khần yêu cầu kháng cáo của bà Nguyễn Thị Mai H đối với Công ty TNHH H, hủy toàn bộ Quyết định xử lý kỷ luật số 00415-HR/2016 ngày 04/3/2016 của Công ty TNHH H V/v sa thải bà Nguyễn Thị Mai H.

Kiến nghị với Ban chấp hành Công đoàn của Công ty H, Ban chấp hành Liên đoàn Lao động huyện X, Ban chính sách pháp luật thuộc Liên đoàn Lao động tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu rà soát, kiểm tra, điều chỉnh lại nội quy quy chế của Công ty H đúng theo quy định của pháp luật.

2. Bà Nguyễn Thị Mai H được chấm dứt Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 00415/2014 ngày 15/10/2014; Phụ lục số 00415/02.2015 ngày 16/02/2015; Phụ lục số 00415/05.2015 ngày 15/5/2015 với Công ty TNHH H.

3. Ghi nhận sự tự nguyện của bà Nguyễn Thị Mai H, buộc Công ty TNHH H hỗ trợ chấm dứt hợp đồng lao động cho bà Nguyễn Thị Mai H 03 tháng tiền lương lương tổng cộng là 36.900.000đ/tháng x 03 tháng = 110.700.000đ (một trăm mười triệu, bảy trăm ngàn đồng).

Kể từ ngày bà Nguyễn Thị Mai H có đơn yêu cầu thi hành án thì hàng tháng Công ty TNHH H phải chịu thêm một khoản tiền lãi theo mức lãi suất được quy định tại Khoản 2, Điều 468 Bộ luật Dân sự đối với số tiền chậm trả, tương ứng với thời gian chậm thi hành án cho bà Nguyễn Thị Mai H.

4. Án phí:

- *Án phí lao động sơ thẩm*: Công ty TNHH H phải nộp 3.321.000đ (ba triệu, ba trăm hai mươi mốt ngàn đồng).

- *Án phí lao động phúc thẩm*: Công ty TNHH H phải nộp 300.000đ (ba trăm ngàn đồng).

"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, 7a, 7b 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 (ngày 08/5/2018).

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

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh;
- TAND huyện X;
- Chi cục THADS huyện X;
- BCH Công đoàn Công ty H;
- Liên đoàn Lao động huyện X.
- Ban chính sách pháp luật LĐLĐ tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu;
- Các đương sự;
- Lưu.

Nguyễn Thị Quang