

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH BẠC LIÊU**

Bản án số: 03/2018/LĐ-PT
Ngày 09 - 11 - 2018
V/v Tranh chấp xử lý kỷ luật
lao động theo hình thức sa thải

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

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

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Cao Thị Túy Giang

Các Thẩm phán: Ông Trương Thanh Dũng

Ông Bùi Anh Tuấn

- Thư ký phiên tòa: Ông Nguyễn Văn Nhựt - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bạc Liêu.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bạc Liêu tham gia phiên tòa:
Ông Nguyễn Đức Tuấn - Kiểm sát viên.

Ngày 09 tháng 11 năm 2018, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bạc Liêu xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 03/2018/TLPT-LĐ ngày 08 tháng 10 năm 2018 về tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 03/2018/LĐ-ST ngày 24/8/2018 của Tòa án nhân dân thành phố B, tỉnh Bạc Liêu bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 03/2018/QĐ-PT ngày 12 tháng 10 năm 2018, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Bà Huỳnh Ngọc H, sinh năm 1977. Trú tại: Số A, khu H, Khóm X, Phường X, thành phố B, tỉnh Bạc Liêu (có mặt).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Bà Lê Ngọc N - Luật sư của Văn phòng luật sư V thuộc Đoàn luật sư Thành phố Cần Thơ - Chi nhánh tại Bạc Liêu (có mặt).

- Bị đơn: Công ty Cổ phần C. Trụ sở: Số MM, đường L, Phường X, thành phố Bạc Liêu, tỉnh Bạc Liêu.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Võ Minh T. Chức vụ: Tổng Giám đốc Công ty Cổ phần C.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Lê Thành T. Chức vụ: Trưởng phòng Tổ chức - Hành chính Công ty Cổ phần C (có mặt).

- Do có kháng cáo của: Nguyên đơn bà Huỳnh Ngọc H.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại đơn khởi kiện và trong quá trình tố tụng tại Tòa án nguyên đơn bà Huỳnh Ngọc H trình bày:

Vào ngày 30/3/2016, bà H và Công ty Cổ phần C (gọi tắt là Công ty) ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 65/HĐ-CTY. Theo nội dung hợp đồng lao động thì bà H làm việc với chức danh nhân viên ghi, thu tiền nước.

Trong suốt thời gian làm việc tại Công ty, bà luôn hoàn thành tốt công việc được giao, không để ra sai phạm. Tuy nhiên, tháng 01 và tháng 02/2018 do có thay đổi hình thức thu từ hóa đơn giấy sang hóa đơn điện tử nên bà chưa kịp thích ứng; đồng thời do trong tháng 02 có nhiều ngày nghỉ lễ Tết nên bà có nộp tiền về Công ty chậm hơn so với thời gian quy định.

Ngày 28/02/2018, Công ty mở cuộc họp theo Biên bản số 15/BB-CTY về việc giải quyết nội dung báo cáo của Phòng Kế toán về tình hình thu nộp tiền nước tháng 02/2018. Nội dung yêu cầu nhân viên ghi thu xác nhận và giải thích đối với số tiền chênh lệch trong việc chậm trễ nộp tiền về cho Công ty, tại biên bản này bà H xác định lý do chậm nộp là chưa cộng tiền xong do số tiền lẻ nhiều.

Ngày 13/3/2018, Công ty mở cuộc họp Hội đồng xử lý kỷ luật lao động theo Biên bản số 17/BB-HĐKL-CTY đến ngày 15/3/2018 Công ty ban hành Quyết định số 70/QĐ-CTY về việc xử lý kỷ luật lao động đối với bà H bằng hình thức sa thải.

Thực tế bà H có chậm nộp số tiền thu nước về Công ty theo quy định nhưng do điều kiện khách quan, bà không chiếm dụng tiền của Công ty để sử dụng cá nhân, khi bị kiểm tra phát hiện bà đã nộp toàn bộ số tiền thu được về cho Công ty trong ngày 28/02/2018. Việc Công ty áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải là quá nặng và không đúng. Nay, bà H yêu cầu Tòa án giải quyết cụ thể như sau: Hủy Quyết định kỷ luật sa thải số 70/QĐ-CTY ngày 15/3/2018; buộc Công ty nhận bà trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký kết; bồi thường tiền lương trong những ngày không làm việc tính từ ngày 15/3/2018 đến ngày Tòa án xét xử sơ thẩm, cụ thể: 05 tháng 09 ngày x 8.586.000 đồng = 45.506.000 đồng; bồi thường tiền do vi phạm thời hạn báo trước với số tiền là: 8.586.211 đồng/30 ngày x 45 ngày = 12.879.316 đồng; bồi thường 02 tháng tiền lương do sa thải trái pháp luật với số tiền là 8.586.211 đồng (tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liên kề) x 2 tháng = 17.172.422 đồng; thanh toán tiền bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp cho bà từ ngày 15/3/2018 đến ngày Tòa án xét xử sơ thẩm.

Tại bản tự khai, biên bản hòa giải và tại phiên tòa ông Lê Thành T - là người đại diện theo ủy quyền của Công ty Cổ phần C trình bày:

Công ty xác định có ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn với bà H như bà H trình bày là đúng. Trong quá trình thực hiện hợp đồng, do bà H đã có hành vi vi phạm kỷ luật lao động nên Công ty ban hành Quyết định số

70/QĐ-CTY ngày 15/3/2018 về việc xử lý kỷ luật lao động đối với bà H bằng hình thức sa thải. Cụ thể: Ngày 27/02/2018, khi Phòng Kế toán của Công ty kiểm tra trên chương trình hóa đơn điện tử nhận thấy số tiền sử dụng nước do các nhân viên ghi thu của khách hàng nộp về ít hơn nhiều so với số tiền thực thu nên lãnh đạo Công ty thông báo họp kiểm tra đột xuất vào sáng ngày 28/02/2018. Qua kiểm tra phát hiện tính đến 9 giờ sáng ngày 28/02/2018, bà H đã giữ lại số tiền thu của khách hàng không nộp về Công ty là 74.923.370 đồng.

Do bà H đã vi phạm điểm b khoản 3 Điều 29 của Nội quy lao động được ban hành kèm theo Quyết định số 305/QĐ-CTY ngày 30/8/2016 của Tổng giám đốc công ty nên Công ty ra quyết định sa thải bà H là phù hợp và đúng quy định pháp luật. Về trình tự, thủ tục ban hành quyết định đều được thực hiện, tuân thủ đúng quy định pháp luật. Do đó, Công ty không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà H.

Từ nội dung trên Bản án lao động sơ thẩm số 03/2018/LĐ-ST ngày 24/8/2018 của Tòa án nhân dân thành phố B, tỉnh Bạc Liêu quyết định:

- Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Huỳnh Ngọc H đối với Công ty Cổ phần C.

- Về án phí lao động sơ thẩm: Bà Huỳnh Ngọc H được miễn nộp án phí; Công ty Cổ phần C không phải chịu án phí.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo cho các đương sự theo quy định của pháp luật.

Ngày 05/9/2018, nguyên đơn bà Huỳnh Ngọc H kháng cáo yêu cầu hủy Quyết định kỷ luật sa thải số 70/QĐ-CTY ngày 15/3/2018; buộc Công ty Cổ phần C nhận bà trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động số 65/HĐ-CTY ngày 30/3/2016; bồi thường tiền lương trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 15/3/2018 đến ngày bản án có hiệu lực pháp luật; bồi thường tiền do vi phạm thời gian báo trước số tiền 12.879.316 đồng; bồi thường 02 tháng tiền lương do sa thải trái pháp luật số tiền 17.172.422 đồng; thanh toán tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 15/3/2018 đến khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn bà Huỳnh Ngọc H giữ nguyên kháng cáo.

Ý kiến người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn bà Huỳnh Ngọc H: Công ty ban hành quyết định sa thải người lao động với hành vi “chiếm dụng tiền của công ty”. Hành vi này không thuộc một trong các hành vi mà pháp luật lao động quy định được áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải. Thấy rằng quy định thời gian nộp tiền về Công ty vào lúc 15 giờ 30 phút hàng ngày không còn phù hợp; việc bà H chậm nộp tiền không gây thiệt hại, không có hậu quả xảy ra. Công ty ban hành quyết định xử lý kỷ luật sa thải đã vi phạm trình tự kỷ luật lao động nên đề nghị Hội đồng xét xử xem xét sửa án sơ thẩm theo hướng chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn.

Ý kiến đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bạc Liêu tại phiên tòa phúc thẩm: Đề nghị Hội đồng xét xử áp dụng khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, chấp nhận một phần kháng cáo của bà Huỳnh Ngọc H về việc hủy Quyết định kỷ luật sa thải số 70/QĐ-CTY ngày 15/3/2018; buộc Công ty Cổ phần C nhận bà H trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động số 65/HĐ-CTY ngày 30/3/2016; bồi thường tiền lương trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 15/3/2018 đến ngày bản án có hiệu lực pháp luật; bồi thường 02 tháng tiền lương do sa thải trái pháp luật số tiền 17.172.422 đồng; thanh toán tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ ngày 15/3/2018 đến khi bản án có hiệu lực pháp luật và sửa một phần Bản án sơ thẩm số 03/2018/LĐ-ST ngày 24/8/2018 của Tòa án nhân dân thành phố B, tỉnh Bạc Liêu; Kiến nghị Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Bạc Liêu căn cứ khoản 3 Điều 10 Thông tư số 47/TT-BLĐTBXH ngày 16/11/2015 ra thông báo đến Công ty Cổ phần C về trường hợp Nội quy lao động có trái với pháp luật, để Công ty sửa đổi, bổ sung Nội quy lao động phù hợp với quy định của pháp luật.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Sau khi nghiên cứu toàn bộ các tài liệu, chứng cứ có lưu trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[2] Xét về căn cứ sa thải tại Quyết định xử lý kỷ luật người lao động số 70/QĐ-CTY ngày 15/3/2018 của Công ty cổ phần C: Tại Hợp đồng lao động số 65/HĐ-CTY ngày 30/3/2016 (bút lục 69 - 70) thể hiện bà H ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với Công ty cổ phần C, công việc là nhân viên ghi thu tiền nước; khoản 2 Điều 3 của Hợp đồng thể hiện nghĩa vụ của bà H là *“Phải nộp đủ số tiền thu được vào ngân hàng vào lúc 15 giờ 30 hàng ngày”*; tại khoản 2 Điều 4 của Hợp đồng thể hiện quyền của Công ty là *“kỷ luật người lao động theo quy định của thỏa ước lao động tập thể và của pháp luật, nội quy lao động của doanh nghiệp”*.

[3] Nội quy lao động của Công ty (bút lục 84) thể hiện một trong các hành vi vi phạm bị xử lý bằng hình thức sa thải tại điểm b khoản 3 Điều 29 là *“chiếm dụng tiền của công ty”*. Nội quy này đã được đăng ký tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Bạc Liêu ngày 06/9/2016 (bút lục 80).

[4] Khoản 1 Điều 126 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định về hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng trong những trường hợp sau đây: *“Người lao động có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động”*.

[5] Tại công văn số 1007/SLĐTBXH-TTr ngày 06/11/2018 Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Bạc Liêu thể hiện: Khoản 5 Điều 27 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ, quy định Nội quy lao động của doanh nghiệp phải cụ thể hóa được *“các hành vi vi phạm kỷ luật lao động, hình thức xử lý kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất: Danh mục hành vi vi*

phạm, mức độ vi phạm tương ứng với các hình thức xử lý kỷ luật lao động; mức độ thiệt hại, trách nhiệm bồi thường thiệt hại” nếu có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng thì bị sa thải theo khoản 1 Điều 126 Bộ luật Lao động năm 2012. Như vậy, khi Công ty biên soạn Nội quy lao động, tùy theo đặc điểm loại hình sản xuất kinh doanh có quyền đưa ra các danh mục vi phạm để làm căn cứ xem xét kỷ luật lao động, cũng đồng thời ngăn ngừa người lao động gây thiệt hại cho Công ty. Công ty có quyền quy định chi tiết vào Nội quy lao động, nếu không quy định mà người lao động vi phạm thì không được xử lý kỷ luật theo khoản 3 Điều 128 Bộ luật Lao động năm 2012.

[6] Tại Biên bản họp về việc giải quyết nội dung Báo cáo của Phòng Kế toán về tình hình thu nộp tiền nước tháng 02/2018 vào lúc 10 giờ ngày 28/02/2018 (bút lục 105) thể hiện Phòng Kế toán Công ty yêu cầu nhân viên ghi thu tiền nước xác nhận và giải thích đối với sự chênh lệch giữa số tiền đã thu thể hiện trên phần mềm Công ty quản lý và số tiền thực tế nộp cho Công ty thì bà H có ý kiến là *“Sẽ nộp trong sáng nay, do chưa cộng tiền xong”*.

[7] Tại Bảng thống kê tình hình thu nộp tiền nước tháng 1&2 năm 2018 của nhân viên thu Huỳnh Ngọc H (bút lục 106), có bà H ký xác nhận và bà H thừa nhận tại phiên tòa sơ thẩm tính đến 09 giờ ngày 28/02/2018 thì bà còn giữ của Công ty số tiền thu được của khách hàng là 74.923.370 đồng (bút lục 235), đây là số tiền bà thu của nhiều ngày trong tháng 01 và tháng 02 năm 2018 nhưng có nhiều ngày bà không nộp về Công ty, có ngày nộp nhưng không nộp đủ số tiền thu được.

[8] Như vậy, bà H thừa nhận tại phiên tòa phúc thẩm bà biết nghĩa vụ của bà là thu nộp tiền nước về Công ty vào lúc 15 giờ 30 hàng ngày nhưng đã có nhiều ngày từ tháng 01 và tháng 02 năm 2018 bà H không nộp tiền về Công ty, có ngày nộp thì cũng không nộp hết số tiền bà H thu được mà bà H giữ lại, đến ngày 28/02/2018 thì bà H còn giữ lại tiền thu tiền nước của Công ty là 74.923.370 đồng. Hành vi không nộp tiền thu nước của bà H là hành vi chiếm dụng tiền của Công ty và Công ty đã quy định xử lý bằng hình thức sa thải theo quy định Nội quy lao động của Công ty đã được đăng ký đúng quy định tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Bạc Liêu. Công ty xác định hành vi chiếm dụng tiền là sự cụ thể hóa các hành vi vi phạm kỷ luật lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 126 Bộ luật Lao động năm 2012 và khoản 5 Điều 27 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ là có căn cứ chấp nhận. Vì vậy, Công ty xử lý kỷ luật hành vi vi phạm của bà H bằng hình thức sa thải là đúng quy định pháp luật.

[9] Xét về thời hiệu xử lý kỷ luật lao động: Điều 124 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: *“Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 06 tháng, kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm; trường hợp hành vi vi phạm liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động thì thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 12 tháng”*.

[10] Hành vi chiếm dụng tiền của bà H xảy ra từ tháng 01 đến tháng 02 năm 2018. Ngày 28/02/2018, Công ty lập biên bản sự việc, đến ngày 15/3/2018,

Công ty ban hành Quyết định kỷ luật sa thải số 70/QĐ-CTY là còn thời hiệu xử lý kỷ luật người lao động.

[11] Xét trình tự tiến hành xử lý kỷ luật lao động: Khoản 1 Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: “Việc xử lý kỷ luật lao động được quy định như sau:

- a) Người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động;
- b) Phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở;
- c) Người lao động phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc người khác bào chữa; trường hợp là người dưới 18 tuổi thì phải có sự tham gia của cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật;
- d) Việc xử lý kỷ luật lao động phải được lập thành biên bản”.

[12] Công ty cung cấp Trích Biên bản họp Hội đồng xử lý kỷ luật lao động số 17 ngày 13/3/2018 (bút lục 101). Tại cấp phúc thẩm, Công ty nộp bản phô tô Biên bản họp ngày 13/3/2018 có chữ ký của bà H và những người tham dự. Thấy rằng, tại phiên tòa sơ thẩm (bút lục 238) và phiên tòa phúc thẩm bà H đều thừa nhận có tham gia cuộc họp xem xét xử lý kỷ luật bà vào ngày 13/3/2018 và thành phần tham dự thì có người bị xử lý kỷ luật và Hội đồng kỷ luật gồm có 05 thành viên như biên bản Công ty cung cấp, đó là có ông Võ Minh T - Tổng Giám đốc, ông Huỳnh Quốc B - Chủ tịch công đoàn cơ sở, ông Lê Thành T - Trưởng Phòng Tổ chức - Hành chính, bà Nguyễn Thị Lan H - Kế toán trưởng, ông Nguyễn Văn P - Phó Phòng Kinh doanh, đại diện bộ phận có người vi phạm, ông Trương Minh T - Thư ký. Tuy nhiên, tại phiên tòa phúc thẩm, bà H thừa nhận bà có ký biên bản họp xét kỷ luật ngày 13/3/2018 nhưng bà cho rằng bà không tham gia cho đến khi kết thúc cuộc họp là không có căn cứ chứng minh. Như vậy, Công ty đã thực hiện trình tự xử lý kỷ luật người lao động đúng quy định pháp luật.

[13] Từ những cơ sở trên, Hội đồng xét xử có căn cứ xác định Quyết định về việc xử lý kỷ luật người lao động số 70/QĐ-CTY ngày 15/3/2018 của Công ty ban hành có căn cứ, trong thời hiệu xử lý kỷ luật lao động và đúng trình tự, thủ tục Bộ luật Lao động năm 2012 quy định. Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là đúng pháp luật nên Hội đồng xét xử không có căn cứ chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, không chấp nhận đề nghị của người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn, không chấp nhận đề nghị của Kiểm sát viên tại phiên tòa phúc thẩm.

[14] Án phí lao động phúc thẩm: Bà Huỳnh Ngọc H được miễn theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự. Không chấp nhận kháng cáo của bà Huỳnh Ngọc H, giữ nguyên Bản án sơ thẩm số 03/2018/LĐ-ST ngày 24/8/2018 của Tòa án nhân dân thành phố B, tỉnh Bạc Liêu.

- Điểm a khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39; Điều 91, Điều 92, Điều 147 của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015;

- Điều 23, Điều 25; khoản 8 Điều 36; các Điều 119, Điều 120, Điều 122, Điều 123; Điều 124, khoản 1 Điều 125; khoản 1 Điều 126; khoản 2 Điều 200; khoản 2 Điều 202 của Bộ luật Lao động năm 2012;

- Điểm a khoản 1 Điều 12, các Điều 14 và Điều 15 của Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội quy định về án phí và lệ phí Tòa án.

- Điều 30, Điều 27 Nghị định 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 Bộ luật Lao động.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Huỳnh Ngọc H đối với Công ty Cổ phần C.

2. Về án phí:

2.1. Án phí lao động sơ thẩm: Bà Huỳnh Ngọc H được miễn nộp án phí; Công ty Cổ phần C không phải chịu án phí.

2.2. Án phí phúc thẩm bà Huỳnh Ngọc H được miễn án phí.

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

Nơi nhận:

- TANDCC tại TP. Hồ Chí Minh (01 bản);
- VKSND tỉnh Bạc Liêu (02 bản);
- TAND thành phố B (01 bản);
- CCTHADS thành phố B (01 bản);
- Các đương sự (02 bản);
- Lưu HS, Tổ HCTP (01 bản).

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

(Đã ký tên và đóng dấu)

Cao Thị Túy Giang