

TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH BÌNH DƯƠNG

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

Bản án số: 02/2023/LĐ-PT

Ngày 06-01-2023

V/v tranh chấp về xử lý kỷ luật
lao động theo hình thức sa thải,
tranh chấp tiền lương

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BÌNH DƯƠNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: ông Nguyễn Công Lực.

Các Thẩm phán: ông Huỳnh Văn Luật;
bà Trần Thị Thắm.

- Thư ký phiên tòa: bà Nguyễn Thị Hằng - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa: bà Trần Thị Ngọc Tuyên - Kiểm sát viên.

Ngày 06 tháng 01 năm 2023, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương mở phiên tòa xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 20/2022/TLPT-LĐ ngày 05/10/2022 về việc “tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải, tranh chấp tiền lương”. Do Bản án lao động sơ thẩm số 01/2022/LĐ-ST ngày 30/6/2022 của Tòa án nhân dân thành phố D, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo; theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 35/2022/QĐ-PT ngày 05/12/2022, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: bà V, sinh năm 1971; địa chỉ thường trú: X, đường Q, Phường Y, quận G, Thành phố Hồ Chí Minh. Bà V có mặt.

- Bị đơn: Công ty Cổ phần Dịch vụ quản lý C; trụ sở: B, khu phố R 2, phường A, thành phố D, tỉnh Bình Dương. Người đại diện hợp pháp: bà H, sinh năm 1987; địa chỉ: B, khu phố R 2, phường A, thành phố D, tỉnh Bình Dương (văn bản ủy quyền ngày 17/5/2022). Bà H có mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: ông D và ông Đ là Luật sư Công ty Luật TNHH Y, thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh; địa chỉ: phòng M, lầu U, tòa nhà S, N, phường T, Quận I, Thành phố Hồ Chí Minh. Các Luật sư có mặt.

- Người kháng cáo: bị đơn Công ty Cổ phần Dịch vụ quản lý C.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

* Theo đơn khởi kiện, đơn thay đổi và rút một phần yêu cầu khởi kiện, các lời khai trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn bà V trình bày:

Bà V vào làm việc tại Công ty Cổ phần Dịch vụ quản lý C (sau đây gọi tắt là Công ty C hoặc Công ty) từ ngày 01/12/2019. Hai bên không thỏa thuận thời gian thử việc. Cùng ngày hai bên ký kết hợp đồng lao động xác định thời hạn 03 năm từ ngày 01/12/2019 đến 01/12/2022; mức lương cơ bản: 80.000.000/tháng và tiền thưởng trợ cấp hàng tháng (10%/tổng lương cơ bản): 8.000.000 đồng. Tiền lương thực lĩnh hàng tháng và tham gia bảo hiểm xã hội: 88.000.000 đồng; công việc phải làm: Giám đốc nhân sự; địa điểm làm việc tại Công ty ở số B, khu phố R 2, phường A, thành phố D, tỉnh Bình Dương; thời gian làm việc từ thứ hai đến thứ sáu hàng tuần, tháng làm 22 ngày.

Quá trình làm việc, Bà V luôn hoàn thành công việc được giao. Ngày 01/6/2020, Công ty ban hành Quyết định tạm đình chỉ Hợp đồng lao động với Bà V với thời hạn 60 ngày kể từ ngày 02/6/2020 đến ngày 31/7/2020 để Công ty điều tra xác minh sai phạm của Bà V. Công ty có giao Quyết định cho Bà V và không cho bà đến Công ty làm việc bắt đầu từ ngày 02/6/2020. Trong 02 tháng tạm đình chỉ, Công ty có thanh toán cho bà tiền lương tháng 6/2020 là 60.000.000 đồng/88.000.000 đồng và tháng 7 là 44.000.000 đồng/88.000.000 đồng. Lý do mà Công ty đưa ra để tạm đình chỉ công việc của Bà V là không đúng, vì trong quá trình làm việc bà luôn hoàn thành công việc được giao, không có sai phạm.

Ngày 03/8/2020, Bà V có đến Công ty và làm việc với người đại diện của Công ty. Khi đó, Công ty có đề xuất cho bà nghỉ việc, chấm dứt hợp đồng lao động và Công ty sẽ thanh toán số tiền lương còn lại của 02 tháng bị tạm đình chỉ làm việc. Nếu bà không đồng ý nghỉ việc, thì Công ty sẽ kỷ luật và sa thải. Bà V không đồng ý vì không có bất kỳ sai phạm nào trong quá trình làm việc. Cuộc họp này chỉ trao đổi bằng lời nói, không được lập thành biên bản.

Đồng thời, từ ngày 03/8/2020 Bà V quay trở lại làm việc tại Công ty. Sau đó, Công ty có gửi thư mời cho Bà V để dự cuộc họp xử lý kỷ luật vào ngày 13/8/2020. Ngày 13/8/2020, Công ty đã tổ chức cuộc họp xử lý vi phạm kỷ luật với lý do Bà V có những vi phạm như sau:

- Lý do thứ nhất: Tự ý thay đổi thời gian hợp đồng lao động từ 01 năm thành 03 năm. Công ty cho rằng ngày 27/11/2019, Bà V có cuộc họp với ông M – Tổng Giám đốc của Công ty. Nội dung của cuộc họp là chuyển toàn bộ nhân viên Văn phòng đại diện (VPĐD) M3 sang Công ty C với thời hạn hợp đồng lao động 01 năm. Với lý do thứ nhất này Bà V hoàn toàn không đồng ý. Vì trước khi ký hợp đồng lao động với Công ty C, bà đang làm việc tại VPĐD M3 do ông M là người đại diện. Giữa VPĐD M3 với Công ty C không liên quan gì đến nhau. Công ty C hoàn toàn có tư cách pháp nhân độc lập và chính người đại diện hợp pháp của Công ty đã ký kết hợp đồng lao động với bà, là hoàn toàn trên ý chí tự nguyện của hai bên và theo đúng quy định của pháp luật.

- Lý do thứ hai: Công ty cho rằng bà nghỉ phép vượt quá ngày quy định là 05 ngày (30/01/2020 đến ngày 14/02/2020), vẫn tự ý chấm công 05 ngày vượt quá để được hưởng tiền lương của tháng 02/2020, là hành vi không trung thực nhằm hưởng lợi cho cá nhân. Lý do này hoàn toàn không đúng. Theo quy định của hợp đồng lao động, thì mỗi năm Bà V được nghỉ 12 ngày phép. Tuy nhiên, Bà V chỉ nghỉ phép 07 ngày từ ngày 30/01/2020 đến ngày 07/02/2020. Do ngày 08, 09/02/2020 vào thứ bảy, chủ nhật nên Bà V đương nhiên được nghỉ. Đến ngày

10/02/2020, Bà V đi làm bình thường tại Công ty nên vẫn đảm bảo số ngày phép nghỉ đúng quy định. Quy trình chấm công là do nhân viên được giao nhiệm vụ của Công ty chấm công cho tất cả mọi người trong Công ty, bà không tự ý chấm công. Công ty vẫn thanh toán đầy đủ tiền lương tháng 02/2020 cho bà, mà không có bất kỳ ý kiến nào khác.

- Lý do thứ ba: Tự ý làm việc tại nhà từ ngày 23/3/2020 đến ngày 06/4/2020 (10 ngày) không được sự đồng ý của Công ty.

Đối với lý do này, Bà V thừa nhận không đến Công ty từ ngày 23/3/2020 đến ngày 06/4/2020 (10 ngày) và Công ty không có chủ trương làm việc tại nhà, nhưng trong thời gian làm việc tại nhà Bà V vẫn đảm bảo công việc được giao. Sau đó, Công ty có gửi email cho bà yêu cầu Bà V quay trở lại Công ty làm việc. Sau khi nhận được mail của Công ty, thì Bà V đã chấp hành và quay lại Công ty làm việc. Công ty vẫn thanh toán tiền lương bình thường cho Bà V vào những ngày làm việc tại nhà. Do đó, việc Công ty cho rằng Bà V tự ý bỏ việc là không đúng.

Ngày 13/8/2020, Công ty có giao cho bà Quyết định sa thải và chính thức cho Bà V nghỉ việc từ ngày 14/8/2020.

Bà V cho rằng những lý do trên để sa thải Bà V là hoàn toàn không đúng với quy định của pháp luật nên khởi kiện yêu cầu bị đơn phải nhận trở lại làm việc và bồi thường các khoản như sau:

- Bồi thường 02 tháng tiền lương: $88.000.000 \text{ đồng} \times 02 \text{ tháng} = 176.000.000 \text{ đồng}$;

- Tiền lương những ngày không được làm việc từ ngày 14/8/2020 đến 30/8/2020, từ tháng 9/2020 đến tháng 6/2022 (ngày xét xử) với số tiền cụ thể như sau:

+ Từ ngày 14/8/2020 đến 30/8/2020 tính 12 ngày $\times 3.666.000 \text{ đồng/ngày} = 43.992.000 \text{ đồng}$.

+ Từ tháng 9/2020 đến tháng 6/2022: 21 tháng $\times 88.000.000 \text{ đồng} = 1.848.000.000 \text{ đồng}$.

- Yêu cầu bị đơn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 8/2020 đến tháng 6/2022 theo luật định.

Tổng số tiền yêu cầu bồi thường từ việc sa thải trái pháp luật là: 2.067.992.000 đồng.

Ngoài ra, yêu cầu bị đơn phải thanh toán:

- Tiền lương còn lại của 02 tháng bị tạm đình chỉ công việc của tháng 6/2020 là 28.000.000 đồng và 7/2020 là 44.000.000 đồng, tổng cộng 72.000.000 đồng;

- Tiền lương những ngày làm việc tại Công ty từ ngày 03/8/2020 đến 13/8/2020 là 34.434.783 đồng.

Rút phần yêu cầu buộc bị đơn thanh toán tiền lương tháng 13/2020 (theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động) là 88.000.000 đồng.

Bà V không đồng ý với yêu cầu phản tố của bị đơn.

** Tại đơn phản tố, các lời khai trong quá trình tố tụng và tại phiên tòa người đại diện hợp pháp của bị đơn là bà H có lời trình bày:*

Thông nhất với nguyên đơn về nội dung hợp đồng đã ký kết. Quá trình làm việc, Bà V có nhiều vi phạm dẫn đến ngày 01/6/2020 Công ty ban hành quyết định tạm đình chỉ Hợp đồng lao động, thời hạn tạm đình chỉ là 60 ngày kể từ ngày 02/6/2020 đến ngày 31/7/2020. Lý do tạm đình chỉ là để Công ty tiến hành điều tra xác minh sai phạm của Bà V. Trong 02 tháng tạm đình chỉ, công ty đã thanh toán tiền lương tháng 6/2020 là 60.000.000 đồng/88.000.000 đồng và tháng 7 là 44.000.000 đồng/88.000.000 đồng.

Gần hết thời hạn tạm đình chỉ công việc, Công ty có gửi thư mời họp cho Bà V. Thời gian họp vào lúc 09 giờ ngày 03/8/2020. Do Bà V có nhiều sai phạm nên tại buổi họp ngày 03/8/2020, Công ty có đề xuất bà tự nguyện xin nghỉ việc. Nếu Bà V không đồng ý nghỉ việc thì Công ty sẽ kỷ luật và sa thải. Cuộc họp này chỉ trao đổi bằng miệng, không được lập thành biên bản.

Do Bà V không tự nguyện nghỉ việc. Ngày 03/8/2020 Bà V quay trở lại làm việc tại Công ty. Sau đó, Công ty có gửi thư mời để dự họp xử lý kỷ luật vào ngày 13/8/2020.

Ngày 13/8/2020, tại Công ty đã diễn ra cuộc họp với nội dung xử lý vi phạm kỷ luật đối với Bà V. Lý do Công ty xử lý vi phạm cụ thể như sau:

- Lý do thứ nhất: Do Bà V tự ý thay đổi thời gian hợp đồng lao động của Bà V từ 01 năm thành 03 năm. Vì ngày 27/11/2019 Bà V có cuộc họp với ông M – là người đại diện ủy quyền của Văn phòng đại diện M3. Sau đó, VPĐD M3 với người đại diện hợp pháp của Công ty C trao đổi với nhau là chuyển toàn bộ nhân viên VPĐD M3 sang Công ty C làm việc, rồi ký kết hợp đồng lao động xác định thời hạn hợp đồng lao động 01 năm. Bà V đã lợi dụng sự tin tưởng của Công ty để tự ý thay đổi thời hạn của hợp đồng lao động.

- Lý do thứ hai: Theo hợp đồng lao động thì mỗi năm Bà V có 12 ngày phép (tương đương mỗi tháng sẽ có 01 ngày phép). Từ ngày 01/12/2019 ký kết hợp đồng lao động cho đến ngày 13/8/2020, Bà V sẽ có 8.5 ngày phép (trong biên bản xử lý vi phạm thể hiện từ ngày 01/12/2019 đến ngày 30/6/2020 Bà V có 8.5 ngày phép, tuy nhiên biên bản ghi ngày 30/6/2020 là có sự nhầm lẫn, bị đơn xác định lại là từ ngày 01/12/2019 đến ngày 13/8/2020). Trước đó, ngày 10/01/2020 Bà V nghỉ 01 ngày, ngày 15/01/2020 Bà V nghỉ 0,5 ngày. Bà V chỉ còn 07 ngày phép. Trong khi đó, Bà V nghỉ phép từ ngày 30/01/2020 đến ngày 14/02/2020 (trừ ngày thứ bảy và chủ nhật) là 12 ngày. Như vậy, Bà V tự ý nghỉ vượt 05 ngày/tháng, mà vẫn tự ý chấm công 5 ngày này để được hưởng tiền lương của tháng 02/2020 là hành vi không trung thực với Công ty, nhằm hưởng lợi cho cá nhân của Bà V là không phù hợp theo yêu cầu của Công ty.

- Lý do thứ ba: Bà V tự ý bỏ việc từ ngày 23/3/2020 đến ngày 06/4/2020 (10 ngày) không được sự đồng ý của Công ty. Như vậy, Bà V đã tự ý bỏ việc liên tục 10 ngày trong 01 tháng. Sau đó, lãnh đạo Công ty đã có gửi thư điện tử (email) yêu cầu Bà V quay trở lại Công ty làm việc.

Từ những lý do vi phạm trên, cùng ngày 13/8/2020 Công ty đã ban hành quyết định sa thải đối với Bà V. Bà V chính thức không làm việc tại Công ty từ ngày 14/8/2020. Công ty có giao cho Bà V quyết định sa thải.

Đối với yêu cầu khởi kiện của Bà V, Công ty không đồng ý. Riêng yêu cầu Công ty thanh toán tiền lương từ ngày 03/8/2020 đến 13/8/2020 thì Công ty đồng ý trả với số tiền 34.434.783 đồng.

Công ty C có yêu cầu phản tố yêu cầu Bà V có trách nhiệm trả lại cho Công ty số tiền lương 22.956.522 đồng mà Công ty đã thanh toán cho Bà V, bao gồm các khoản: Tiền lương trả cho 05 ngày phép vượt quá: 19.130.435 đồng; số tiền lương 10 ngày tự ý bỏ việc: 38.260.870 đồng, tổng cộng 57.391.305 đồng – 34.434.783 đồng (tiền lương Bà V được hưởng trong thời gian làm việc tại Công ty từ ngày 03/8/2020 đến ngày 13/8/2020) = 22.956.522 đồng.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 01/2022/LĐ-ST ngày 30/6/2022 của Tòa án nhân dân thành phố D đã tuyên xử:

1. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà V đối với Công ty C về việc tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải và tranh chấp về tiền lương.

Tuyên bố hành vi xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải của Công ty C đối với bà V là trái pháp luật.

- Buộc Công ty C phải bồi thường cho bà V số tiền 2.067.992.000 đồng.

- Buộc Công ty C phải đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc và trích từ tiền lương của bà V được bồi thường nêu trên đối với phần bà V phải đóng để đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc cho bà V theo qui định của pháp luật từ tháng 8/2020 đến hết tháng 6/2022 theo mức lương 88.000.000 đồng/tháng tại Cơ quan bảo hiểm xã hội thành phố D. Việc đóng bảo hiểm xã hội Công ty phải thực hiện ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

- Buộc Công ty C phải nhận bà V trở lại làm việc với công việc và mức lương như trước thời điểm nghỉ việc.

- Buộc Công ty C có trách nhiệm thanh toán cho bà V số tiền lương 106.434.783 đồng.

2. Không chấp nhận yêu cầu phản tố của Công ty C về việc yêu cầu bà V hoàn trả lại số tiền 22.956.522 đồng.

3. Đình chỉ yêu cầu của bà V đối với yêu cầu buộc bị đơn thanh toán tiền lương tháng 13/2020 (theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động) là 88.000.000 đồng.

4. Án phí lao động sơ thẩm: Công ty C phải chịu 44.174.427 đồng.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về nghĩa vụ chịu tiền lãi do chậm thi hành án, quyền kháng cáo; quyền và nghĩa vụ thi hành án cho các đương sự.

Ngày 06/7/2022, bị đơn nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm. Ngày 27/12/2022 bị đơn nộp bổ sung bản giải trình nêu chi tiết nội dung kháng cáo như sau: Về nội dung kháng cáo Công ty C kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm số 01/2022/LĐ-ST ngày 30/6/2022 của Tòa án nhân dân thành phố D, trừ nội dung

bản án sơ thẩm tuyên “đình chỉ yêu cầu của bà V đối với yêu cầu buộc bị đơn thanh toán tiền lương tháng 13/2020 là 88.000.000 đồng” thì Công ty C không kháng cáo. Về yêu cầu giải quyết: Công ty C yêu cầu Tòa án phúc thẩm xem xét giải quyết tuyên sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, đồng thời chấp nhận yêu cầu phản tố của bị đơn, buộc Bà V phải hoàn lại cho Công ty C số tiền là 57.391.305 đồng - 34.434.783 đồng = 22.956.522 đồng. Công ty C khẳng định là Bà V đã có hành vi “tự ý bỏ việc”, vì Công ty không có bất cứ quy định nào về việc “làm việc tại nhà”; Công ty không giao việc cho Bà V bất kỳ công việc gì để làm việc tại nhà; Bà V không làm việc gì cho Công ty trong 10 ngày Bà V ở nhà, nhưng nếu Bà V cho rằng mình có được Công ty giao việc và có làm các công việc đó trong thời gian ở nhà này thì Công ty C yêu cầu Bà V chứng minh. Công ty C không thừa nhận và chưa bao giờ thừa nhận là Bà V có làm việc ở nhà và Công ty khẳng định bản chất hành vi này của Bà V là “tự ý bỏ việc”.

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện; bị đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo và các bên đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Các bên đương sự cũng không bổ sung tài liệu, chứng cứ nào khác, ngoài chứng cứ đã giao nộp tại Tòa án cấp sơ thẩm.

Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn tranh luận: Yêu cầu của nguyên đơn không có cơ sở vì Bà V tự ý bỏ việc 10 ngày liên tục từ 23/3/2020 đến 06/4/2020. Theo hợp đồng lao động, địa điểm làm việc tại trụ sở chính của công ty. Mặc dù tại thời điểm Bà V tự ý bỏ việc dịch Covid đã bùng phát một số nơi, Chính phủ ban hành Chỉ thị 16 về giãn cách xã hội nhưng không phải là yêu cầu doanh nghiệp phải ngưng hoạt động trong khi Công ty C là công ty cung cấp các hoạt động dịch vụ y tế, dịch vụ chăm sóc sức khỏe. Bà V đã thừa nhận không đến làm việc trong các ngày 23/3 đến ngày 06/4 và Công ty cũng không có áp dụng chính sách làm việc tại nhà. Trong các ngày Bà V tự ý bỏ việc, Công ty đã lập biên bản mỗi ngày. Công ty có email yêu cầu Bà V đến làm việc các ngày 27/3 và 30/3, nhưng Bà V không thực hiện, vi phạm hợp đồng lao động, nội quy lao động công ty và pháp luật. Căn cứ các quy định nêu trên, việc Công ty C sa thải Bà V là đúng pháp luật. Tòa án cấp sơ thẩm cho rằng Công ty có thanh toán lương là đồng ý cho phép Bà V làm việc tại nhà là hoàn toàn không phù hợp vì Công ty chưa xử lý, khi đã điều tra xác minh làm rõ thì Công ty đã yêu cầu Bà V hoàn lại cho Công ty số tiền này. Công ty cũng không giao việc cho Bà V; Bà V cũng không có chứng cứ chứng minh Bà V đã làm việc gì cho công ty và Bà V đã thừa nhận việc này. Bà V còn có các vi phạm khác như gian dối không trung thực trong ký hợp đồng lao động từ 01 năm thành 03 năm; lợi dụng quyền hạn của mình để tính lương chậm công cho mình trong thời gian từ 07/02/2020 đến 14/02/2020 xuất cảnh đi du lịch nhưng vẫn chấm công những ngày này. Đó cũng là cơ sở để sa thải Bà V. Về yêu cầu phản tố của bị đơn là có cơ sở, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương phát biểu quan điểm: quá trình thụ lý giải quyết vụ án tại cấp phúc thẩm, những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về hướng giải quyết vụ án: Công ty C căn cứ vào lý do thứ nhất và lý do

thứ hai để kỷ luật sa thải Bà V là không có căn cứ. Tuy nhiên, đối với lý do thứ ba thì có căn cứ xác định Bà V đã tự ý bỏ việc 10 ngày mà không có lý do chính đáng, vi phạm nội quy và quy định của pháp luật. Công ty C đã kỷ luật sa thải là có căn cứ; trình tự, thủ tục sa thải đúng quy định pháp luật. Đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận kháng cáo của bị đơn, sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của Bà V tranh chấp về xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải, bồi thường do sa thải trái pháp luật và đóng các khoản bảo hiểm xã hội trong thời gian không được làm việc; không chấp nhận yêu cầu của Bà V về tiền lương còn lại của hai tháng bị tạm đình chỉ công việc; chấp nhận yêu cầu của Bà V và buộc Công ty thanh toán tiền lương cho Bà V từ ngày 03/8/2020 đến 13/8/2020 là 34.434.783 đồng; chấp nhận một phần yêu cầu phân tố của bị đơn, buộc Bà V phải hoàn trả cho Công ty C tiền lương 10 ngày tự ý bỏ việc là 38.260.870 đồng; không chấp nhận yêu cầu phân tố của bị đơn về việc yêu cầu Bà V hoàn trả tiền lương cho 05 ngày phép vượt quá: 19.130.435 đồng.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, ý kiến trình bày của các bên đương sự, Luật sư và quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về việc giải quyết vụ án;

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về quan hệ pháp luật và thẩm quyền giải quyết: Tòa án nhân dân thành phố D thụ lý, giải quyết và xác định quan hệ pháp luật giải quyết: tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải và tranh chấp về tiền lương là phù hợp với các quy định tại Điều 32 và Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

[2] Đơn kháng cáo của bị đơn đúng hình thức, bảo đảm các nội dung, được nộp trong thời hạn kháng cáo và bị đơn đã nộp tạm ứng án phí phúc thẩm theo quy định của pháp luật nên được xem là hợp lệ, thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương theo thủ tục phúc thẩm.

[3] Về phạm vi xét xử phúc thẩm, khoản 2 Điều 282 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 quy định: “... *những phần bản án sơ thẩm, quyết định của Tòa án cấp sơ thẩm không bị kháng cáo, kháng nghị theo thủ tục phúc thẩm thì có hiệu lực pháp luật kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị*”. Do đó, phần quyết định của bản án sơ thẩm về việc: “3. *Đình chỉ yêu cầu của bà V đối với yêu cầu buộc bị đơn thanh toán tiền lương tháng 13/2020 (theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động) là 88.000.000 đồng*” không bị kháng cáo, kháng nghị nên có hiệu lực kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

[4] Xét quan hệ lao động giữa bà V và Công ty C được thể hiện tại Hợp đồng lao động xác định thời hạn 03 năm, từ ngày 01/12/2019 đến 01/12/2022; mức lương cơ bản thỏa thuận 80.000.000/tháng, ngoài ra còn tiền thưởng trợ cấp hàng tháng (10%/tổng lương cơ bản) là 8.000.000 đồng. Tiền lương tham gia bảo hiểm xã hội là 88.000.000 đồng/tháng; công việc phải làm là Giám đốc nhân sự; địa điểm làm việc tại Công ty ở số 26/14, khu phố Bình Đường 2, phường An Bình, thành phố D, tỉnh Bình Dương; thời gian làm việc từ thứ hai đến thứ sáu hàng tuần, tháng làm 22 ngày. Ngày 01/6/2020, Công ty ban hành Quyết định tạm đình chỉ hợp đồng lao động, thời hạn tạm đình chỉ là 60 ngày kể từ ngày 02/6/2020 đến ngày 31/7/2020. Trong 02 tháng tạm đình chỉ, Công ty đã thanh toán tiền lương tháng 6/2020 là 60.000.000 đồng/88.000.000 đồng

và tháng 7 là 44.000.000 đồng/88.000.000 đồng. Ngày 13/8/2020 Công ty xử lý vi phạm kỷ luật đối với Bà V. Cùng ngày, Công ty ban hành quyết định sa thải Bà V và Bà V chính thức không làm việc tại Công ty từ ngày 14/8/2020.

[5] Về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật: Tại biên bản họp xử lý vi phạm kỷ luật ngày 13/8/2020 có sự tham gia của người lao động, người có thẩm quyền của Công ty, đại diện Ban Chấp hành công đoàn cơ sở. Công ty C đã tiến hành họp để xử lý kỷ luật lao động đúng nguyên tắc, trình tự được quy định tại Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2012 và Điều 30 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 Bộ luật Lao động (được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 48/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ). Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động đảm bảo theo quy định tại Điều 124 Bộ luật Lao động năm 2012.

[6] Về căn cứ sa thải:

[6.1] Lý do thứ nhất: Bị đơn cho rằng nguyên đơn đã lợi dụng sự tin tưởng của Công ty để tự ý thay đổi thời hạn của hợp đồng lao động giữa nguyên đơn với bị đơn từ 01 năm thành 03 năm, nhưng nguyên đơn không thừa nhận. Phía Công ty C không đưa ra được tài liệu, chứng cứ chứng minh có sự thỏa thuận giữa Bà V và Công ty về thời hạn hợp đồng lao động là 01 năm. Hiện nay, chỉ có một hợp đồng duy nhất được ký kết giữa hai bên: Hợp đồng lao động số 0126/2019/CUC-MS/LC ngày 01/12/2019. Hợp đồng này được ký kết giữa Bà V và người có thẩm quyền của Công ty C, trong đó ghi rõ: *“Hợp đồng này có thời hạn bắt đầu từ ngày 01 tháng 12 năm 2019 đến ngày 01 tháng 12 năm 2022”*. Quá trình tham gia tố tụng, Công ty C cũng cung cấp bản sao hợp đồng lao động giống như bản sao hợp đồng lao động mà nguyên đơn đã cung cấp. Ngoài ra, không còn hợp đồng lao động nào khác. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm nhận định lý do thứ nhất để sa thải Bà V không có căn cứ là phù hợp tài liệu, chứng cứ đã thu thập được.

[6.2] Lý do thứ hai: Công ty cho rằng Bà V đã nghỉ phép từ ngày 30/01/2020 đến ngày 14/02/2020 (trừ ngày thứ bảy và chủ nhật) là 12 ngày là đã tự ý nghỉ vượt 05 ngày/tháng, trong 05 ngày không đi làm nhưng vẫn chấm công đi làm để được hưởng tiền lương đầy đủ của tháng 02/2020 là hành vi không trung thực nhằm hưởng lợi cho cá nhân. Tuy nhiên, Bà V chỉ thừa nhận nghỉ phép từ ngày 30/01/2020 đến ngày 07/02/2020, riêng ngày 08, 09/02/2020 vào ngày thứ bảy và chủ nhật đương nhiên được nghỉ, đến ngày 10/02/2020 Bà V quay trở lại làm việc do hết thời gian nghỉ phép 07 ngày. Xét thấy, từ ngày 10/02/2020 Bà V làm việc tại Công ty được thể hiện qua bảng chấm công và không xuất cảnh đi nước ngoài (bút lục 278). Bị đơn không cung cấp được tài liệu, chứng cứ nào khác chứng minh Bà V không trung thực trong việc chấm công để nhằm mục đích hưởng lợi cho cá nhân. Tòa án cấp sơ thẩm nhận định lý do thứ hai để sa thải Bà V không có căn cứ là phù hợp với tài liệu, chứng cứ đã thu thập được.

[6.3] Lý do thứ ba: Công ty đã cung cấp được tài liệu, chứng cứ: Trong thời gian 10 ngày từ ngày 23/3/2020 đến ngày 06/4/2020 (10 ngày), Công ty đã lập 10 biên bản vi phạm kỷ luật lao động tương ứng với từng ngày Bà V không đến Công ty làm việc. Bà V đã thừa nhận Công ty C không có chủ trương cho nhân viên làm việc tại nhà và Bà V đã ở nhà, không đến Công ty làm việc 10 ngày liên tục, từ

ngày 23/3/2020 đến ngày 06/4/2020; sau ngày 06/4/2020 Bà V mới quay trở lại Công ty làm việc là phù hợp với các tài liệu, chứng cứ do bị đơn xuất trình.

Ngày 27/3/2020, Tổng Giám đốc Công ty C tại Thành phố Hồ Chí Minh gửi email cảnh báo Bà V về việc không đến Công ty làm việc là trái với quy định của Công ty (bút lục 348-349). Đến ngày 29/3/2020, Bà V gửi email trả lời Tổng Giám đốc, cho rằng ý kiến của ông không phù hợp với chỉ đạo của Chính phủ Việt Nam liên quan đến dịch Covid - 19. Ngày 30/3/2020, Tổng Giám đốc gửi email trả lời: Bà V đã tự quyết định ở nhà, vì Công ty không quyết định về việc làm việc tại nhà và Chính phủ Việt Nam không có ra lệnh là không được đến văn phòng và chỉ đề xuất. Xét thấy, lý do ở nhà do Bà V nêu trong email gửi Tổng giám đốc: theo chỉ đạo của Chính phủ Việt Nam liên quan đến dịch Covid – 19 là không có căn cứ, vì thời điểm này dịch bệnh Covid – 19 tại tỉnh Bình Dương chưa bùng phát nghiêm trọng đến mức chính quyền địa phương phải quyết định áp dụng biện pháp khẩn cấp buộc tạm ngừng hoạt động của các cơ quan, tổ chức. Các doanh nghiệp, trong đó có Công ty C vẫn hoạt động và những người lao động của Công ty C vẫn đến làm việc tại Công ty bình thường. Do đó, việc Bà V nêu lý do “*chỉ đạo của Chính phủ Việt Nam liên quan đến dịch Covid – 19*” là không có căn cứ. Tại phiên tòa phúc thẩm, Bà V còn cho rằng trước tình hình dịch bệnh bùng phát, do có lo ngại cho sức khỏe của mình nên Bà V không đến Công ty. Tuy nhiên, các lý do nêu trên không thuộc trường hợp người lao động nghỉ việc có lý do chính đáng được quy định tại khoản 2 Điều 31 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/1/2015 (được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ). Ngoài ra, đánh giá thái độ ứng xử của Bà V thì thấy rằng, lẽ ra khi nhận được email của Tổng Giám đốc Công ty C vào ngày 27/3/2020 Bà V nên trở lại Công ty ngay trong ngày, nhưng Bà V đã từ chối và viện dẫn lý do như nêu trên để tiếp tục ở nhà đến ngày 06/4/2020 là không phù hợp.

Bà V cũng không chứng minh được trong thời gian 10 ngày ở nhà đã được Công ty giao việc gì và bà đã làm những công việc gì cho Công ty nên việc tự ý ở nhà của Bà V là thuộc trường hợp tự ý bỏ việc được quy định tại khoản 3 Điều 126 Bộ luật Lao động năm 2012; khoản 1 Điều 31 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 (được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ). Do Bà V đã có hành vi vi phạm kỷ luật: tự ý bỏ việc hơn 05 ngày làm việc cộng dồn trong khoảng thời gian tối đa 01 tháng (30 ngày), kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc nên việc Công ty C áp dụng hình thức kỷ luật sa thải đối với Bà V là phù hợp quy định tại khoản 3 Điều 125 và khoản 3 Điều 126 Bộ luật Lao động năm 2012; điểm a khoản 1 Điều 31 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 (được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ) và Nội quy lao động của Công ty.

[7] Bản án sơ thẩm nhận định: “*Bị đơn tiếp tục để nguyên đơn làm việc bình thường, đồng thời thanh toán tiền lương đầy đủ cho nguyên đơn trong 10 ngày làm việc tại nhà, chứng tỏ bị đơn thừa nhận và chấp nhận hiệu suất công việc trong 10 ngày nguyên đơn làm việc tại nhà*” là nhận định có tính suy đoán chủ quan, không phù hợp với các tài liệu, chứng cứ đã thu thập được.

[8] Việc Công ty C xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải Bà V là có căn cứ pháp luật nên căn cứ Điều 129 Bộ luật Lao động năm 2012, Công ty không phải

thanh toán cho Bà V tiền lương còn lại của 02 tháng bị tạm đình chỉ công việc của tháng 6/2020 là 28.000.000 đồng và 7/2020 là 44.000.000 đồng, tổng cộng 72.000.000 đồng.

[9] Tại phiên toà sơ thẩm, bị đơn đồng ý trả cho nguyên đơn tiền lương những ngày làm việc tại Công ty từ ngày 03/8/2020 đến 13/8/2020 là 34.434.783 đồng, đã được Hội đồng xét xử sơ thẩm ghi nhận là phù hợp. Nguyên đơn đồng ý với khoản tiền này và không kháng cáo.

[10] Từ những cơ sở nêu trên, xét thấy kháng cáo của bị đơn và ý kiến tranh luận của Luật sư bảo vệ quyền lợi và lợi ích hợp pháp của bị đơn có cơ sở chấp nhận một phần. Quan điểm của Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về việc chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của bị đơn, sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà V đối với Công ty C về việc xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải trái pháp luật, yêu cầu bồi thường các khoản do sa thải trái pháp luật và tiền bảo hiểm xã hội; chấp nhận một phần yêu cầu phản tố của bị đơn về tiền lương của 10 ngày tự ý bỏ việc là phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử.

[11] Về án phí lao động: Công ty C phải chịu án phí sơ thẩm đối với khoản tiền phải thanh toán cho Bà V và phần yêu cầu phản tố không được chấp nhận. Công ty C không phải chịu án phí phúc thẩm do Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm. Bà V được miễn án phí sơ thẩm và phúc thẩm theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Áp dụng điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 2 Điều 282, khoản 2 Điều 308 và Điều 313 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án;

Áp dụng các Điều 123, 124, 125, 126 và 129 Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 30 và Điều 31 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 Bộ luật Lao động và Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận kháng cáo của bị đơn Công ty Cổ phần Dịch vụ quản lý C. Sửa Bản án lao động sơ thẩm số 01/2022/LĐ-ST ngày 30/6/2022 của Tòa án nhân dân thành phố D, tỉnh Bình Dương như sau:

1.1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà V đối với bị đơn Công ty Cổ phần Dịch vụ quản lý C về tranh chấp xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải, yêu cầu bồi thường các khoản do sa thải trái pháp luật với tổng số tiền 2.067.992.000 đồng và đóng các khoản bảo hiểm xã hội cho Bà V từ tháng 8/2020 đến tháng 6/2022.

1.2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà V đối với bị đơn Công ty Cổ phần Dịch vụ quản lý C về tiền lương còn lại của 02 tháng bị tạm đình chỉ công việc, bao gồm tháng 6/2020: 28.000.000 đồng và tháng 7/2020: 44.000.000 đồng, tổng cộng: 72.000.000 đồng

1.3. Chấp nhận một phần yêu cầu của bà V về việc tranh chấp tiền lương. Buộc Công ty Cổ phần Dịch vụ quản lý C phải thanh toán cho bà V tiền lương những ngày làm việc tại Công ty từ ngày 03/8/2020 đến 13/8/2020 là 34.434.783 đồng.

1.4. Không chấp nhận yêu cầu phản tố của Công ty Cổ phần Dịch vụ quản lý C về yêu cầu Bà V hoàn trả tiền lương cho 05 ngày phép vượt quá: 19.130.435 đồng.

1.5. Chấp nhận một phần yêu cầu phản tố của Công ty Cổ phần Dịch vụ quản lý C về việc tranh chấp tiền lương. Buộc bà V phải hoàn trả cho Công ty Cổ phần Dịch vụ quản lý C tiền lương 10 ngày tự ý bỏ việc là 38.260.870 đồng.

1.6. Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án chưa thanh toán hoặc thanh toán không đầy đủ, thì hàng tháng còn phải chịu tiền lãi theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015, tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.

2. Phần quyết định của bản án sơ thẩm: “3. Đình chỉ yêu cầu của bà V đối với yêu cầu buộc bị đơn thanh toán tiền lương tháng 13/2020 (theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động) là 88.000.000 đồng” có hiệu lực pháp luật kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

3. Về án phí:

- Bà V được miễn án phí sơ thẩm và phúc thẩm.

- Công ty Cổ phần Dịch vụ quản lý C phải chịu án phí sơ thẩm là 1.606.000 đồng, được khấu trừ vào số tiền 344.000 đồng tạm ứng án phí đã nộp theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 0049539 ngày 27/4/2021 của Chi cục Thi hành án dân sự thành phố D, còn phải tiếp tục nộp 1.262.000 đồng.

- Công ty Cổ phần Dịch vụ quản lý C không phải chịu án phí lao động phúc thẩm và được nhận lại 300.000 đồng tạm ứng án phí đã nộp theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 0004051 ngày 06/7/2022 của Chi cục Thi hành án dân sự thành phố D.

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

Trường hợp Bản án 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 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./.

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND thành phố D;

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA
(Đã ký)**

- Chi cục THADS thành phố D;
- Các đương sự;
- Lưu: Tổ HCTP, Tòa LĐ, HSVA.

Nguyễn Công Lực