

TÒA ÁN NHÂN DÂN
HUYỆN CHÂU ĐỨC
TỈNH BÀ RỊA – VŨNG TÀU

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

Bản án số: 01/2024/LĐ-ST

Ngày 19 tháng 8 năm 2024

V/v: “Tranh chấp về 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 HUYỆN CHÂU ĐỨC, TỈNH BÀ RỊA – VŨNG TÀU

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

Thẩm phán – chủ tọa phiên tòa: Ông Ngô Văn Tỉnh.

Các hội thẩm nhân dân:

1. Bà Phạm Thị Tường

Nghề nghiệp: Phó Chủ tịch Liên đoàn lao động huyện Châu Đức

2. Ông Trần Văn Hoa

Nghề nghiệp: Giáo viên hưu trí

Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Thu Thúy – Thư ký Tòa án

Đại diện viện kiểm sát nhân dân huyện Châu Đức tham gia phiên tòa:

Bà Nguyễn Thị Sang – Kiểm sát viên.

Ngày 19 tháng 8 năm 2024, tại trụ sở Tòa án nhân dân huyện Châu Đức, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động sơ thẩm thụ lý số: 02/2023/TLST-LĐ ngày 07 tháng 12 năm 2023 về việc “Tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải”, theo quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 01/2024/QĐST-LĐ ngày 15/7/2024 giữa:

Nguyên đơn: Bà Trần Thị Thiên K, sinh năm 1970

Địa chỉ: Số D N, khu phố L, thị trấn N, huyện C, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu (có mặt)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Ông Lê Quang V –

Luật sư thuộc Công ty L - Đoàn Luật sư thành phố H (có mặt)

Bị đơn: Trường mầm non Ánh Dương

Trụ sở: Số 63 Hoàng Hoa Thám, khu phố Hồng Lan, thị trấn Ngãi Giao, huyện Châu Đức, tỉnh Bà Rịa-Vũng Tàu.

Người đại diện theo pháp luật: Bà Phan Thị Hán H - Chức vụ: Hiệu trưởng.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Trần Thị H1, sinh năm 1986, theo giấy ủy quyền ngày 03/01/2024 của Hiệu trưởng Trường mầm non Á1, (có mặt).

Người có quyền lợi và nghĩa vụ liên quan:

Hiệu trưởng Trường mầm non Ánh Dương

Bà Phan Thị Hán Huệ, chức vụ: Hiệu trưởng (có mặt)

Địa chỉ: Số F H, khu phố H, thị trấn N, huyện C, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu.

Người làm chứng:

1. Bà Trần Thị Hoài D, sinh năm: 1987 (vắng mặt, có ý kiến xin vắng mặt)

Địa chỉ: Khu phố H, thị trấn N, huyện C, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu.

2. Bà Lê Thị Mộng Y, sinh năm: 1972 (vắng mặt, có ý kiến xin vắng mặt)

Địa chỉ: Khu phố V, thị trấn N, huyện C, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu.

3. Bà Đoàn Thị T, sinh năm: 1981 (vắng mặt, có ý kiến xin vắng mặt)

Địa chỉ: Khu phố H, thị trấn N, huyện C, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu.

NỘI DUNG VỤ ÁN

Theo đơn khởi kiện đề ngày 04/10/2023 và các biên bản làm việc tiếp theo tại Tòa án cũng như tại phiên toà hôm nay nguyên đơn trình bày như sau: Bà Trần Thị Thiên K khởi kiện yêu cầu Tòa án tuyên Huỷ bỏ Quyết Định về việc thi hành kỷ luật sa thải số 45/QĐ-MNAD ngày 09/05/2023 và Quyết định giải quyết khiếu nại số 73/QĐ-MNAD ngày 11/08/2023 của Trường mầm non Á1 đối với bà Trần Thị Thiên K.

Buộc Trường Mầm non Á1 phải nhận bà Trần Thị Thiên K tiếp tục làm việc và phục hồi toàn bộ quyền lợi cho người lao động;

Bồi thường các khoản tiền lương, trợ cấp cho bà K trong những ngày không được làm việc tính từ ngày 10/05/2023 đến ngày xét xử (tạm tính đến ngày 19/8/2024, tương đương với số tiền: 5.121.846 đồng x 15 tháng 09 ngày = 78.360.228 đồng); giải quyết chế độ bảo hiểm xã hội cho bà Trần Thị Thiên K trong những ngày không được làm việc theo quy định của pháp luật.

Bồi thường 02 tháng tiền lương do Trường Mầm non Á1 sa thải trái pháp luật tương đương với số tiền: 5.121.846 đồng x 02 tháng = 10.243.692 đồng;

Về căn cứ yêu cầu cụ thể như sau:

Bà Trần Thị Thiên K bắt đầu làm việc từ năm 2002, đến năm 2006 thì chuyển qua trường Á1, ngày 01/07/2020, bà K bắt đầu làm công việc nấu ăn cho trẻ tại Trường mầm non Á1 theo Hợp đồng lao động số 62/HĐLĐ-MNAD ngày 01/07/2020;

Ngày 01/07/2022, bà K tiếp tục làm việc tại Trường Á1 theo Hợp đồng lao động số 256/HĐLĐ-MNAD ngày 06/09/2022 với chức vụ: Nhân viên nấu ăn. Loại hợp đồng: không xác định thời hạn. Mức lương: 5.121.846 đồng/tháng.

Sau khi làm việc ở trường một thời gian, bà K nhận thấy có sự bất cập và tiêu cực liên quan vấn đề tiếp phẩm cho khẩu phần ăn của trẻ, do đó bà K đã báo cáo vấn đề lên Ban giám hiệu nhà trường để có hướng xử lý, tuy nhiên nhà trường có mở cuộc họp

nhưng cuối cùng cũng cho qua và không truy cứu trách nhiệm thuộc về ai. Trong năm học 2021-2022 đánh giá bà **Trần Thị Thiên K**: “Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ”. Tuy nhiên, đến tháng 12/2022, chỉ vì một chút hiểu lầm nhỏ mà bà **Lê Trần Linh V1** tố giác bà **K** đến **Công an huyện C**, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu cho rằng bà **K** có hành vi cắt xén khẩu phần ăn của trẻ và **Trường Ánh D1** ban hành Thông báo số 351/TB-MNAD ngày 12/12/2022 điều chuyển công việc của bà **K** từ nhân viên nấu ăn sang làm những công việc vệ sinh, nặng nhọc khác như nhổ cỏ, khiêng đá, cát,...Mặc dù **Công an huyện C** đã có văn số 886/CV-CAH ngày 04/05/2023 cho rằng hành vi của bà **K** không có dấu hiệu tội phạm nhưng **Trường Ánh D1** vẫn không phục hồi công việc như hợp đồng lao động cho bà **K** mà bắt bà **K** làm vệ sinh, tạp vụ liên tục gần 06 tháng cho đến khi bà **K** bị sa thải.

Ngày 25/04/2023, bà **K** nhận được giấy mời của nhà trường về tham dự cuộc họp kỷ luật lao động vào ngày 05/5/2023. Trong cuộc họp xử lý kỷ luật bà **K** tại trường, Hiệu trưởng và các thành viên dự họp cho rằng bà **K** bị xử lý kỷ luật do vi phạm các nội quy của trường, vi phạm hợp đồng, quy chế làm việc....Bà **K** có ý kiến đề bảo vệ cho mình nhưng không được các thành viên dự họp tiếp thu, bà **K** cho rằng hội đồng kỷ luật này xử lý không công bằng, không công tâm nên bà **K** không ký biên bản họp xử lý kỷ luật ngày 05/05/2023. Sau đó, bà **K** vẫn làm việc bình thường và bà **K** cũng không nhận được bản sao của biên bản họp đó nên không biết trong biên bản họp đó có thêm nội dung hay kết luận gì hay không.

Đến ngày 09/5/2023 thì nhà trường ra Quyết định thi hành kỷ luật sa thải số 45/QĐ- MNAD ngày 09/05/2023 đối với bà **Trần Thị Thiên K** - người lao động tại **Trường Mầm non Á1**, sa thải bà **K** kể từ ngày 09/05/2023 với các lý do chung chung, không rõ ràng và cũng không kèm theo các chứng cứ chứng minh các lỗi sai của bà **K**.

Ngày 09/06/2023, bà **K** làm đơn khiếu nại lần đầu về Quyết định sa thải gửi đến Hiệu trưởng **Trường Á1**. Quá trình giải quyết khiếu nại Hiệu trưởng **Trường Mầm non Á1** ban hành Quyết định số 73/QĐ-MNAD ngày 11/08/2023 về việc giải quyết khiếu nại lần đầu của bà **K**. Trong đó, có đưa ra rất nhiều lý do sa thải bà **K** nhưng lý do chính là do bà **K** đã có rất nhiều ngày nghỉ không phép trong tháng 12/2022 và từ tháng 01 đến tháng 05/2023 nên quyết định áp dụng Khoản 4 Điều 125 Bộ luật lao động năm 2019 quy định như sau:

“Điều 125. Áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải Hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng trong trường hợp sau đây:

Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày hoặc 20 cộng dồn trong thời hạn 365 ngày tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng”.

Bà **K** cho rằng **Trường Á** Dương ra Quyết định sa thải đối với bà **K** là trái quy định của pháp luật với những lý do sau đây:

Tại Quyết định sa thải, **Trường Á** chỉ nêu lỗi chung chung là bà **Kim vi p** nội quy, quy chế làm việc của trường và hợp đồng lao động mà quyết định sa thải bà **K**, không đưa ra cụ thể bà **K** đã bị vi phạm lỗi gì, vi phạm quy định nào, vào thời gian nào và mức độ vi phạm ra sao, thuộc trường hợp nào trong những trường hợp áp dụng hình thức kỷ luật sa thải.

Tại Quyết định giải quyết khiếu nại thì Hiệu trưởng mới đưa ra các hành vi vi phạm vô lý của bà **K** và kết luận áp dụng Khoản 4 Điều 125 Bộ luật lao động 2019 nêu trên để ra quyết định sa thải bà **K**. Cụ thể lý do chính là cho rằng bà **K** đã vi phạm Điều 4, Điều 9 Hợp đồng lao động; vi phạm Điều 8 Nghị định 111/NĐ-CP ngày 30/12/2022 vì bà **K** thường xuyên nghỉ không phép và làm việc không đủ 8 giờ/ngày từ 12/12/2022 đến ngày 28/04/2023. Nhà trường không có lập biên bản vi phạm đối với bà **K**, trong Phiếu đánh giá kết quả lao động hàng tháng cũng không có ghi nhận bà **K** đã nghỉ không phép hay làm việc không đủ giờ quy định những ngày này. Ngoài ra, các ngày 14/12/2023 bà **K** có đơn xin phép nghỉ để khám bệnh, khi khám bệnh thì bác sĩ chỉ định cho nghỉ bảo hiểm xã hội 02 ngày là ngày 14 và 15/12/2022, ngày 16/12/2022 thì bà **K** làm việc với Thanh tra huyện để rút đơn tố cáo nhưng vẫn bị đánh vắng ngày 15 và 16/12/2023; ngày 05/03/2023 là ngày chủ nhật là ngày nghỉ được hưởng lương của bà **K** theo Hợp đồng lao động, ngày 03/5/2023 là ngày nghỉ bù lễ 30/4 và 01/5 của năm 2023 nhưng nhà trường vẫn chấm công bà **K** vắng mặt và cho rằng bà **Kim n** không phép ngày này là quá vô lý. Trong khi hầu như các ngày nghỉ không phép mà nhà trường liệt kê đa số là các ngày thứ 7 trong tháng, những ngày này học sinh không đi học thì công việc của các nhân viên như bà **K** vẫn đi làm đầy đủ, làm vệ sinh, quét dọn sạch sẽ hoàn thành công việc.

Hơn nữa, nhà trường là người sử dụng lao động thì phải có trách nhiệm chứng minh lỗi vi phạm của bà **K** nhưng lại không đưa ra được các biên bản vi phạm của bà **K** trong cuộc họp xử lý kỷ luật bà **K** mà chỉ nói miệng. Khi bà **K** có ý kiến bảo vệ quyền lợi của mình trong cuộc họp xử lý kỷ luật thì không được tôn trọng và ghi nhận, những người tham dự cuộc họp đều không có căn cứ mà buộc tội bà **K**, bà **K** cho rằng mình không được xem xét công bằng nên không ký biên bản, yêu cầu ghi nhận lý do bà **K** không ký biên bản. Tuy nhiên, sau đó nhà trường cũng không giao cho bà **K** biên bản

ghi nhận nội dung cuộc họp xử lý kỷ luật đề bà **K** có ý kiến hoặc yêu cầu công đoàn hay luật sư để bảo vệ quyền lợi cho bà **K**.

Về trình tự họp sa thải cũng có nhiều bất cập, cụ thể:

Nhà trường không có biên bản vi phạm kỷ luật lao động, Giấy mời bà **K** tham gia họp xét kỷ luật không nêu rõ hành vi vi phạm để thông báo đến công đoàn cơ sở và trong giấy mời không gửi đến công đoàn cơ sở.

Trong biên bản họp Hội đồng sư phạm nhà trường vào ngày 30/12/2022 có nội dung nhắc nhở cô **K** nghỉ việc ngày 31/12/2022 là không đúng, khi ngày 31/12/2022 chưa đến, Biên bản họp xét kỷ luật người lao động vào ngày 05/5/2023 lại cho rằng ngày 06/5/2023 bà **K** nghỉ việc khi ngày 06/5/2023 chưa đến, nên nguyên đơn cho rằng thủ tục chấm công cũng như họp xét kỷ luật có dấu hiệu được làm bổ sung nên đề nghị không chấp nhận thủ tục này.

*Tại biên bản lấy lời khai ngày 30/5/2024, các biên bản làm việc ngày 22/5/2024 và biên bản làm việc ngày 04/7/2024 cũng như tại phiên tòa hôm nay đại diện Trường mầm non **Á1** trình bày như sau:*

Bị đơn không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn vì những lý do sau:

Bà **Trần Thị Thiên K** người lao động tại **Trường Mầm non Á1** theo hợp đồng lao động số 256/HĐLĐ-MNAD ngày 06/9/2022. Trong thời gian làm việc từ tháng 11/2022 đến tháng 5/2023 bà **Trần Thị Thiên K** đã vi phạm nhiều nội dung như: vi phạm nội quy, quy chế làm việc, quy tắc ứng xử, hợp đồng lao động số 256/HĐLĐ-MNAD như đã ký với bà **K** (người sử dụng lao động).

Vi phạm Quy tắc ứng xử của **Trường Mầm non Á1**: Ngày 09/11/2022 Bà **Trần Thị Thiên K** đã có những phát ngôn không chuẩn mực trong ứng xử gây hoang mang cho các nhân viên nấu ăn tại bếp nhà trường "*rau cải thảo nấu ăn trưa của trẻ giống hàng Trung Quốc*". quy định tại Điều 7. Ứng xử của nhân viên "2. Ứng xử với cán bộ quản lý, giáo viên: Ngôn ngữ đúng mực, trung thực, tôn trọng, hợp tác, chấp hành nhiệm vụ được giao. Không né tránh trách nhiệm, xúc phạm, gây mất đoàn kết nội bộ, vụ lợi. 3. Ứng xử với đồng nghiệp: Ngôn ngữ đúng mực, hợp tác, thân thiện. Không xúc phạm, gây mất đoàn kết, né tránh trách nhiệm".

Vi phạm quy định tại điểm b, mục 3 điều 8 Nghị định 111/NĐ-CP ngày 30/12/2022. (*Tiêu chuẩn, điều kiện, quyền, nghĩa vụ của các bên ký kết hợp đồng thực hiện công việc hỗ trợ, phục vụ thì Nghĩa vụ của người lao động phải Tuân thủ nội quy, quy chế, điều lệ của cơ quan, tổ chức, đơn vị*).

Vi phạm Quy chế làm việc, vi phạm nội quy - tác phong - nề nếp của **Trường Mầm non Á1**: Ngày 09/12/2022 bà **K** đã có hành vi cắt xén thực phẩm là 0.55kg cá thu trị giá 154.000đ. Hành vi vi phạm của bà đã vi phạm nội quy, quy chế của nhà trường, cụ thể: tại các mục 5, 6, 7, 8, 9 tại mục nhân viên nấu ăn, cụ thể: I. Nội quy Nhân viên nấu ăn (người lao động) “5. Đảm bảo khẩu phần ăn của trẻ, đảm bảo an toàn thực phẩm, thực hiện đúng qui trình bếp một chiều, đúng thực đơn, sổ sách ghi chép cập nhật kịp thời kịp thời và đầy đủ. 6. Bảo đảm an toàn cho trẻ trong ăn uống và sinh hoạt. Tuân thủ các quy định về ATTP trong chế biến ăn uống cho trẻ, đảm bảo không xảy ra ngộ độc. 7. Đảm bảo chế độ ăn của trẻ, không lợi dụng khi thực hiện nhiệm vụ được phân công để cắt xén khẩu phần ăn của trẻ, kể cả đồ ăn dư thừa sau khi trẻ đã ăn. 8. Nhân viên nấu ăn (NLD) vi phạm việc cắt xén chế độ của trẻ kể cả đồ ăn dư thừa, các tài sản đồ dùng phục vụ trong và ngoài nhà bếp, kể cả các đồ dùng đã hư hỏng sẽ bị xử lý kỷ luật với mức cao nhất theo quy định pháp luật. 9. Giữ gìn phẩm chất, danh dự, uy tín của bản thân và nhà trường; đoàn kết giúp đỡ đồng nghiệp; thực hiện quy tắc ứng xử của nhân viên theo quy định”

Ngày 10/12/2022 **Trường Mầm non Á1** đã ban hành Thông báo số 351/TB-MNAD ngày 12/12/2022 về việc phân công nhiệm vụ đối với bà **Trần Thị Thiên K** – NLD 161 với nhiệm vụ cụ thể: Thực hiện vệ sinh khu sảnh nhà trường, 2 khu vệ sinh hành chính; Thực hiện vệ sinh các khu vực thang; Thực hiện vệ sinh khu vui chơi ngoài trời (khi trẻ không hoạt động).

Vi phạm Hợp đồng lao động số 256/HĐ-MNAD ngày 06/9/2022 của **Trường Mầm non Á1**.

Trong năm học 2022-2023 bà **Trần Thị Thiên K** chưa đảm bảo thời gian làm việc theo hợp đồng lao động thường xuyên nghỉ không phép các ngày 03, 10, 15, 16, 17, 24, 31/12/2022; các 07, 11, 14, 27/01/2023; các ngày 04, 11, 18, 25/02/2023; các ngày 04, 05, 11, 18, 25/03/2023; các ngày 01, 08, 15, 22/4/2023; các ngày 03, 06 /5/2023); không làm việc đủ 8 giờ/ngày từ ngày 12/12/2022 đến ngày 28/4/2023. Tháng 12/2022 đến tháng 4/2023 ban thi đua xếp loại không hoàn thành nhiệm vụ và đã công khai tại buổi họp hội đồng sư phạm hàng tháng và đề nghị làm bản kiểm điểm nhưng bà **Trần Thị Thiên K** không nộp.

Vi phạm tại Điều 4 thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi; vi phạm Điều 9 gạch đầu dòng thứ nhất, thứ hai mục nghĩa vụ theo hợp đồng lao động số 256/HĐ-MNAD ngày 06/9/2022; Vi phạm tại điểm a, b khoản 3 Điều 8 Nghị định 111-NĐ/CP ngày 30/12/2022. "a) Thực hiện các nhiệm vụ theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động

và các nhiệm vụ khác được cấp có thẩm quyền giao; b) Tuân thủ nội quy, quy chế, điều lệ của cơ quan, tổ chức, đơn vị.”

Nội dung này quy định tại khoản 4 Điều 125 Bộ luật động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019 “Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày hoặc 20 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng.”

Trường Mầm non Á1 là một đơn vị sự nghiệp công lập công tác chính là thực hiện nhiệm vụ chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục trẻ từ 19-72 tháng tuổi trên địa bàn. (Nhà trường không có chuyên môn về xử lý người lao động vi phạm). Ngày 30/3/2023 nhà trường đã nhận được Tờ trình số 02/TTr- BDDCMHS ngày 30/3/2023 về việc đề nghị **Trường Mầm non Á1** xử lý người lao động vi phạm quy chế làm việc của nhà trường.

Ngày 30/3/2023 nhà trường đã có Tờ trình số 08/TTr-MNAD ngày 30/3/2023 về việc tham mưu tư vấn kỷ luật người lao động vi phạm quy chế làm việc của nhà trường gửi tới các cơ quan như sau: **Phòng Nội vụ huyện C; Phòng Lao Động thương binh và xã hội huyện C; Liên đoàn lao động huyện C; Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện C; Đảng ủy UBND thị trấn N.**

Sau khi đã tham mưu với các cấp lãnh đạo ngày 24/4/2023 nhà trường đã ban hành Quyết định số 39/QĐ-MNAD ngày 24/4/2023 về việc thành lập Hội đồng kỷ luật đối với bà **Trần Thị Thiên K** (người lao động) vi phạm nội quy, quy chế làm việc tại nhà trường. Ngày 25/4/2023 Hội đồng kỷ luật đã có cuộc họp gồm các thành viên Hội đồng kỷ luật, người sử dụng lao động và bà **Trần Thị Thiên K**. Sau buổi họp Hội đồng kỷ luật đã ban hành Tờ trình số 01/TTr- HĐKL về việc đề nghị hiệu trưởng **Trường Mầm non Á1** ra Quyết định kỷ luật sa thải đối với bà **Trần Thị Thiên K** – người lao động.

Nhà trường căn cứ nội quy, quy chế làm việc, quy tắc ứng xử của **Trường Mầm non Á1** thực hiện xử lý kỷ luật người lao động đối với bà **Trần Thị Thiên K**, theo Điều 122, 123, 124, 125 của Bộ luật lao động số 45/2019/QH14 ngày 20 tháng 11 năm 2019, điểm a, b, c điều 8 Nghị định 111/NĐ-CP ngày 30/12/2022 và ban hành Quyết định sa thải số 45/QĐ-MNAD ngày 09/5/2023 về việc thi hành kỷ luật đối với bà **Trần Thị Thiên K**, người lao động tại **Trường Mầm non Á1**.

Ngày 09/6/2023, bà **Trần Thị Thiên K** có đơn khiếu nại Quyết định số 45/QĐ-MNAD ngày 09/5/2023 của **Trường Mầm non Á1** về việc thi hành kỷ luật đối với bà **Trần Thị Thiên K**, người lao động tại **Trường Mầm non Á1**.

Ngày 26/6/2023 **Trường Mầm non Á1** ban hành Quyết định số 56/QĐ-MNAD ngày 26/6/2023 về việc xác minh nội dung khiếu nại của bà **Trần Thị Thiên K**; địa chỉ:

D N, khu phố L, thị trấn N và Quyết định số 57/QĐ-MNAD ngày 26/6/2023 về việc giao nhiệm vụ xác minh nội dung khiếu nại của bà Trần Thị Thiên K khiếu nại Quyết định số 45/QĐ- MNAD ngày 09/5/2023 của Trường Mầm non Á1 về việc thi hành kỷ luật đối với bà Trần Thị Thiên K, người lao động tại Trường Mầm non Á1.

Ngày 26/6/2023 Trường Mầm non Á1 đã gửi Thông báo số 68/TB-MNAD về việc thụ lý giải quyết khiếu nại lần đầu gửi đến bà Trần Thị Thiên K.

Ngày 29/7/2023 Trường Mầm non Á1 có buổi đối thoại với bà Trần Thị Thiên K về nội dung khiếu nại. Trong buổi làm việc bà Trần Thị Thiên K yêu cầu không tổ chức buổi đối thoại nên nội dung yêu cầu của bà K không giải quyết được, gồm: *Hủy bỏ Quyết định thi hành kỷ luật sa thải số 45/QĐ-MNAD ngày 09 tháng 5 năm 2023 đối với bà Trần Thị Thiên K. Nhận bà Trần Thị Thiên K quay trở lại tiếp tục làm việc. Phải thanh toán toàn bộ tiền lương, đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bà trong những ngày bà không được làm việc. Bồi thường cho bà một khoản tiền ít nhất bằng 2 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.*

Ngày 03/8/2023 Tổ xác minh có báo cáo số 01/BC-TXM ngày 03/8/2023 về kết quả xác minh nội dung khiếu nại của bà Trần Thị Thiên K địa chỉ: D N, khu phố L, thị trấn N và có kết luận như sau:

Bà Trần Thị Thiên K làm đơn ghi ngày 09/6/2023 khiếu nại Quyết định số 45/QĐ-MNAD ngày 09/5/2023 về việc thi hành kỷ luật sa thải đối với bà Trần Thị Thiên K là không có cơ sở giải quyết.

Hiệu trưởng Trường Mầm non Á1 ban hành Quyết định số 45/QĐ-MNAD ngày 09/5/2023 về việc thi hành kỷ luật sa thải đối với bà Trần Thị Thiên K là đúng quy định. Kiến nghị giữ nguyên nội dung này tại Quyết định số 45/QĐ-MNAD ngày 09/5/2023 về việc thi hành kỷ luật sa thải đối với bà Trần Thị Thiên K.

Ngày 11/8/2023 Trường Mầm non Á1 ban hành Quyết định số 73/QĐ-MNAD ngày 11/8/2023 về việc giải quyết khiếu nại của bà Trần Thị Thiên K, trú tại: D N, khu phố L, thị trấn N, huyện C, tỉnh Bà Rịa Vũng Tàu. Khiếu nại Quyết định số 45/QĐ-MNAD ngày 09/5/2023 của Trường Mầm non Á1 về việc thi hành kỷ luật đối với bà Trần Thị Thiên K, người lao động tại Trường Mầm non Á1 (lần đầu), giữ nguyên nội dung Quyết định số 45/QĐ-MNAD ngày 9/5/2023 của Trường Mầm non Á1 về việc thi hành kỷ luật đối với bà Trần Thị Thiên K, người lao động tại Trường Mầm non Á1.

Việc bà Kim n ngày 14/12/2022 là có phép, còn bà Kim nghỉ ngày 15/12/2022 thì nhà trường không nhận được đơn xin phép của bà K, cũng không nhận được đơn thuốc trong đó chỉ định 2 ngày nghỉ như bà K trình bày, chỉ khi Tòa án công khai chứng cứ nhà trường mới biết nhưng đơn thuốc bà K cung cấp có chỉ định của bác sĩ “Nghỉ 02

ngày” nhưng cũng không rõ ngày nào đến ngày nào, hơn nữa nghỉ bảo hiểm thì phải có chứng nhận nghỉ bảo hiểm của cơ sở khám chữa bệnh chỉ định.

Quy trình chấm công của nhà trường: Bà Kim thuộc biên chế ở Tổ nhân viên nấu ăn, Tổ trưởng sẽ báo Công đoàn, để Công đoàn chấm công, nếu có phép thì báo có phép, nếu không phép thì sẽ báo không phép. Tổ trưởng là bà Lê Thị Mộng Y cũng là người phải đi làm ngày thứ 7 và sẽ là người chấm công. Ngày thứ 7 thì Ban giám hiệu và Tổ nhân viên nấu ăn vẫn phải đi làm, còn giáo viên thì tùy vào việc họp Hội đồng thì thứ 7 vẫn phải đi làm. Việc cô Kim nghỉ nhiều thì nhắc nhở ở Tổ giám sát, tổ nhân viên và thông qua Ban thi đua của nhà trường, sau đó đưa vào họp Hội đồng nhà trường.

Ý kiến của người có quyền lợi và nghĩa vụ liên quan: Hiệu trưởng Trường mầm non Á1: Đồng ý với ý kiến của Trường Mầm Non Á1 và không bổ sung gì. Quy trình giải quyết khiếu nại cũng đã tham khảo ý kiến của các cơ quan ban ngành trong huyện, nên vẫn cho rằng Quyết định giải quyết khiếu nại số 73/QĐ-MNAD ngày 11/8/2023 là đúng nên không đồng ý với yêu cầu của bà K.

Người làm chứng bà Đinh Thị Hoài D2 có ý kiến: Bà D2 là giáo viên ngoài ra còn đảm nhiệm Trưởng Ban thanh tra nhân dân và tham gia làm Thư ký của Hội đồng sư phạm nhà trường, trong các cuộc họp vào tháng 12/2022, tháng 01/2023 và tháng 5/2023 thì có cô K tham gia và không có ý kiến gì.

Người làm chứng Lê Thị Mộng Y, bà Y làm tại tổ nhân viên Trường Á1, công việc chính của là nhân viên nấu ăn cho các cháu tại Trường mầm non Á1, ngoài ra tôi còn được giao nhiệm vụ chấm công cho tổ nhân viên bao gồm cả nhân viên nấu ăn và nhân viên vệ sinh của trường học, trong đó có bà Trần Thị Thiên K. Tôi công tác từ ngày trường thành lập năm 2006 đến nay. Thời giờ làm việc của tổ nhân viên là 48 tiếng/tuần, tuần làm việc từ thứ 2- đến thứ 7.

Quy trình chấm công của cả tổ được thực hiện vào lúc 6 giờ 30 phút trong ngày, nếu ai có mặt thì sẽ chấm công là có mặt, nếu người vắng có kế hoạch thì sẽ báo với bà Y và bà Y sẽ báo lại với cấp trên, nếu vắng đột xuất thì sẽ gọi điện xin vắng, nếu có lý do chính đáng thì cũng được duyệt. Đối với ngày thứ 7 thì linh động hơn về thời gian, có thể 7 giờ có mặt cũng được nhưng vẫn phải đi làm, chịu sự phân công của ban giám hiệu nhà trường. Cô K rất ít khi đi làm thứ 7 và các ngày vắng thì được bà Y chấm công khách quan và báo Ban giám hiệu xử lý. Ngày 16/12/2022 thì bà Y thấy cô K không đi làm, cô Kim nghỉ nhiều mà cũng không báo với bà Y

Người làm chứng Đoàn Thị T trình bày: Bà T là giáo viên tại Trường Á1, công việc chính là dạy học và làm Chủ tịch công đoàn nhà trường, có tham gia họp kỷ luật

lao động đối với bà **Trần Thị Thiên K** vào ngày 05/5/2023. Trong cuộc họp này bà **K** có tham gia họp xét kỷ luật, từ khi cô **K** bắt đầu không chấp hành nội quy lao động (nghỉ việc riêng nhiều không có phép) thì với vai trò là chủ tịch Công đoàn bà **T** đã nhắc nhở riêng nhưng tình hình không cải thiện. Trong cuộc họp này cô **K** có tham gia và có ý kiến. Kết thúc phiên họp thì thư ký có thông qua nội dung cuộc họp nhưng cô **K** không ký vào biên bản, có công đoàn xác nhận vào nội dung biên bản này.

** Phát biểu quan điểm của Kiểm sát viên:*

Việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán, Hội đồng xét xử, cũng như việc chấp hành pháp luật của những người tham gia tố tụng trong vụ án về cơ bản là đúng những quy định của Bộ luật tố tụng dân sự. Các đương sự chấp hành đúng quyền và nghĩa vụ của mình.

Về nội dung vụ án, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

NHẬN ĐỊNH CỦA TOÀ ÁN

Sau khi xem xét các chứng cứ, tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1]. *Về tố tụng và quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết vụ án:*

Các người làm chứng đã có ý kiến trình bày về nội dung vụ án và có đơn xin vắng mặt, vì vậy xét xử vắng mặt người làm chứng là phù hợp với 229 Bộ luật tố tụng dân sự.

Xét yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn đối với bị đơn thì quan hệ pháp luật tranh chấp giữa các bên là “*Tranh chấp về xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải*” nên thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân huyện Châu Đức quy định tại Điều 32 và Điều 35 của Bộ luật tố tụng dân sự.

[2]. Về nội dung yêu cầu tranh chấp của đương sự:

Qua lời khai nhận của nguyên đơn, bị đơn đã đủ cơ sở xác định: Ngày 16/9/2019 **Trường mầm non Á1** và bà **Trần Thị Thiên K** ký hợp đồng lao động số 256/HĐLĐ-MNAD ngày 06/9/2022 với vị trí công tác là “Nhân viên nấu ăn”, loại hợp đồng không xác định thời hạn trong đó xác định địa điểm làm việc tại **Trường mầm non Á1, huyện C**, ngoài ra còn các nội dung khác như lương, thưởng, thời giờ làm việc 08 giờ/ngày và thời giờ làm việc trong tuần là 48 giờ/tuần từ thứ 2 đến thứ 7, thời giờ nghỉ ngơi...được quy định cụ thể trong hợp đồng. Quá trình thực hiện hợp đồng lao động, **Trường Á1** ban hành Thông báo số 351/TB-MNAD ngày 12/12/2022 điều chuyển công việc của bà **K** từ nhân viên nấu ăn sang làm những công việc vệ sinh. Trong các tháng 12/2022 đến tháng 4/2023 **B** thi đua xếp loại không hoàn thành nhiệm vụ và đã công khai tại buổi họp hội đồng sư phạm hàng tháng và đề nghị làm bản kiểm điểm nhưng bà **Trần**

Thị Thiên K không nộp nên từ đó phát sinh tranh chấp và kéo dài đến ngày 05/5/2023 thì **Trường mầm non Á1** đã họp xử lý kỷ luật và ban hành Quyết định sa thải số 45/QĐ-MNAD ngày 09/5/2023 đối với bà **Trần Thị Thiên K** với nhiều lý do: “*Vi phạm nội quy-tác phong- nề nếp, vi phạm quy chế làm việc; Vi phạm hợp đồng lao động số 256/HĐ- MNAD ngày 06/9/2022; vi phạm quy tắc ứng xử của Trường mầm non Á1*”, sau đó bà **K** khiếu nại thì **Trường Á1** ban hành Quyết định số 73 về việc không chấp nhận khiếu nại của bà **K**.

Quá trình tham gia tố tụng các bên đều có những lý lẽ riêng để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình, nguyên đơn cho rằng nhà trường đưa ra 04 lý do vi phạm chung chung trong quyết định sa thải, trong buổi họp xét kỷ luật cũng không đưa ra được căn cứ xác đáng, lý do đưa ra trong buổi họp xét kỷ luật là 03 lý do vi phạm, trong đó có lý do khoản 4 Điều 125 Bộ luật lao động nhưng trong khoản này nêu “*Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày hoặc 20 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng*” như vậy thì bản thân bà **K** vi phạm nội dung nào, cũng không nêu rõ, hơn nữa các ngày chấm công đều vào thứ 7 nên việc sa thải là trái pháp luật; **Trường mầm non Á1** thì cho rằng trong phiên họp xét kỷ luật bà **K** đưa ra 03 nội dung vi phạm như phát ngôn tùy tiện, cắt xén khẩu phần ăn và bà **Trần Thị Thiên K** nghỉ việc từ bắt đầu từ ngày 03, 10, 15, 16, 17, 24, 31/12/2022; các ngày 07, 11, 14, 27/01/2023; các ngày 04, 11, 18, 25/02/2023; các ngày 04, 05, 11, 18, 25/03/2023; các ngày 01, 08, 15, 22/4/2023; các ngày 03, 06 /5/2023, ngoài ra nhà Trường cho rằng bà **K** không làm việc đủ 8 giờ/ngày từ ngày 12/12/2022 đến ngày 28/4/2023 nên Nhà trường căn cứ vào Bộ luật lao động cũng như nội quy lao động áp dụng để xử lý kỷ luật lao động đối với bà **K** bằng hình thức sa thải là phù hợp.

Xét ý kiến nguyên đơn cho thấy, trong hợp đồng lao động xác định địa điểm làm việc của bà **Trần Thị Thiên K** tại Nhà trường, theo hợp đồng lao động và quy định tại mục 13 phần I của Nội quy-tác phong: “*Nhân viên nấu ăn - người lao động thực hiện các nhiệm vụ khác khi được sự phân công của người sử dụng lao động.*”, bà **Trần Thị Thiên K** trong thời gian làm việc đã bị điều động từ nhân viên nấu ăn sang làm nhân viên vệ sinh, theo thông báo số 351/TB-MNAD ngày 10/12/2022, với lý do Trong thời gian điều tra làm rõ việc cắt xén khẩu phần ăn của trẻ em từ ngày 10/12/2022 là không phù hợp với Điều 29 Bộ luật lao động. Trong trường hợp này, nếu để có thời gian làm việc với cơ quan công an về việc cắt xén khẩu phần ăn thì người sử dụng lao động có thể tạm đình chỉ công việc của bà **K** có thời hạn theo quy định.

Về nội dung nghỉ bảo hiểm xã hội vào ngày 14 và 15/12/2022 cho thấy, ngày 14/12/2022 bà **K** có đơn xin nghỉ phép và đi khám bệnh, trong đơn thuốc bác sĩ chỉ định nghỉ 2 ngày tuy nhiên bà **K** đã không đến Phòng khám để làm thủ tục nghỉ bảo hiểm xã hội theo đúng trình tự mà tự động nghỉ ngày 15/12/2022 nên khi chấm công nhà trường chấm là nghỉ không phép là phù hợp.

Đối với ngày nghỉ 16/12/2022 là ngày Thanh tra huyện mời bà **K** có đến Thanh tra huyện **C** làm việc theo giấy mời, về nguyên tắc bà **K** vẫn phải báo cáo người sử dụng lao động, tuy nhiên bà **K** không báo nhưng sau bà **K** rút đơn tố cáo, Ủy ban nhân dân huyện **C** cũng đã có quyết định đình chỉ giải quyết tố cáo vào ngày 23/12/2022, trong quyết định đình chỉ tố cáo có nêu “ngày 16/12/2022 xin rút lại nội dung tố cáo” nhưng bà **K** vẫn bị chấm vắng mặt ngày này là chưa phù hợp; ngoài ra còn các 03/5/2023 là ngày nghỉ bù, ngày 05/3/2023 là ngày chủ nhật nhưng nhà trường vẫn chấm công bà **K** vắng mặt là không đúng. Ngoài ra những ngày bà **K** không đi làm theo sự chấm công của Nhà trường là đã vi phạm kỷ luật lao động nên cần rút kinh nghiệm.

Xét tính hợp pháp của Quyết định sa thải số 45/QĐ-MNAD ngày 09/5/2023 của Trường mầm non **A1** đối với bà **Trần Thị Thiên K** cho thấy:

Về nguyên tắc, trình tự xem xét xử lý kỷ luật đều phù hợp với các Điều 122, 123 Bộ luật lao động, phiên họp xử lý kỷ luật đối với bà **Trần Thị Thiên K** được lập thành văn bản, có sự tham gia của Đại diện công đoàn cơ sở, đại diện hợp pháp của Nhà trường. Biên bản có đầy đủ chữ ký của các thành viên tham gia phiên họp, bà **Trần Thị Thiên K** tham dự đến khi kết thúc nhưng không ký biên bản, cũng đã được đại diện nguyên đơn, bị đơn xác nhận là phù hợp với Điều 70 Nghị định 145/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ.

Về thời hiệu xử lý kỷ luật lao động, do tại phiên họp người sử dụng lao động không có biên bản vi phạm nên không xác định được người lao động vi phạm đoạn nào trong khoản 4 Điều 125 Bộ luật lao động là "*Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày*" hay "*20 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng*" để xác định cụ thể thời điểm vi phạm và tính thời hiệu xử lý kỷ luật và điều này cũng không được nêu rõ trong quyết định số 45 khi áp dụng xử lý kỷ luật sa thải đối với bà **K** ở nội dung mà người sử dụng lao động cho rằng người lao động vi phạm hợp đồng.

Về việc chứng minh lỗi của người lao động, tại buổi họp xem xét kỷ luật ngày 05/05/2023 với sự tham gia đầy đủ đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở và bà **Trần Thị Thiên K** và đại diện người sử dụng lao động, tại buổi họp người sử dụng lao động

đã chứng minh lỗi của người lao động là bà **Trần Thị Thiên K** như: "*có những phát ngôn tùy tiện, không chuẩn mực gây hoang mang cho nhân viên nấu ăn tại nhà bếp và Hội phụ huynh*"; "*cắt xén khẩu phần thực phẩm nấu ăn cho trẻ để mang về nhà*", và vi phạm hợp đồng lao động như: "nghỉ không phép các ngày 03, 10, 15, 16, 17, 24, 31/12/2022; các ngày 07, 11, 14, 27/01/2023; các ngày 04, 11, 18, 25/02/2023; các ngày 04, 05, 11, 18, 25/03/2023; các ngày 01, 08, 15, 22/4/2023; các ngày 03, 06/5/2023, nhà Trường cho rằng bà **K** không làm việc đủ 8 giờ/ngày từ ngày 12/12/2022 đến ngày 28/4/2023, Tháng 12/2022 - 4/2023 Ban thi đua xếp không hoàn thành nhiệm vụ" và đi đến kết luận vi phạm khoản 4 Điều 125 Bộ luật lao động, để từ đó ban hành Quyết định sa thải số 45 với các lý do "*Vi phạm nội quy-tác phong- nề nếp, vi phạm quy chế làm việc; Vi phạm hợp đồng lao động số 256/HĐ- MNAD ngày 06/9/2022; vi phạm quy tắc ứng xử của Trường mầm non Á1*". Đối chiếu với căn cứ tại Điều 125 Bộ luật lao động cho thấy các lỗi mà Quyết định 45 nêu "*Vi phạm nội quy-tác phong- nề nếp, vi phạm quy chế làm việc; vi phạm quy tắc ứng xử của Trường mầm non Á1*" đây không phải là căn cứ trực tiếp để người sử dụng lao động áp dụng hình thức kỷ luật sa thải đối với người lao động theo quy định tại Điều 125 Bộ luật lao động.

Xét nội dung **Trường mầm non Á1** cho rằng bà **K** "*Vi phạm hợp đồng lao động số 256/HĐ- MNAD ngày 06/9/2022*" cho thấy trong thời hạn bắt đầu từ ngày 03/12/2022 - 06/5/2023 (125 ngày) nhà trường cho rằng bà **K** đã nghỉ không phép 25 ngày, trong đó có nhiều thời hạn nghỉ việc 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày nhưng người sử dụng lao động không nêu rõ mà chỉ liệt kê các ngày nghỉ không phép, trong đó có cả những ngày nghỉ chưa đến như biên bản họp xét kỷ luật vào ngày 05/5/2023 mà người sử dụng lao động đã nêu bà Kim nghỉ ngày 06/5/2023, các biên bản họp hội đồng sư phạm ngày 30/12/2022 đã nêu bà Kim nghỉ ngày 31/12/2022, Báo cáo số 12/BC-TGS ngày 07/4/2023 của Ban chấp hành công đoàn nhà trường đã nêu bà **K** nghỉ việc vào các ngày 08, 15, 22/4/2023 và ngày 03, 06/5/2023 (BL144). Lý giải về vấn đề này nhà trường cho rằng sơ suất khi đánh máy nhưng trong quyết định giải quyết khiếu nại số 73 vẫn chưa được khắc phục. Khi tranh chấp xảy ra tại Tòa án đại diện nhà trường mới cho rằng lỗi của bà **K** là "*Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày*" thời điểm xác định vi phạm bắt đầu từ ngày 03/12/2022 - 02/01/2023 nghỉ vào các ngày 03, 10, 15, 16, 17, 24 và 31/12/2022 của bà **K** là không còn phù hợp, hơn nữa những ngày nghỉ mà đại diện nhà trường nêu tại Tòa án chỉ có ngày 15/12/2022 là có biên bản vi phạm của tổ giám sát, các ngày còn lại thì ngày 16/12/2022 có căn cứ bà **K** làm việc với Thanh tra huyện theo giấy mời, còn các ngày còn lại không có biên bản vi phạm của từng ngày nên có căn cứ cho rằng việc

chấm công để cho rằng người lao động bỏ việc trong các ngày này là do ý chí chủ quan của người sử dụng lao động.

Từ những phân tích nêu trên có căn cứ cho rằng người sử dụng lao động khi ban hành quyết định sa thải với 04 lý do vi phạm nêu trong quyết định 45 là không có căn cứ theo quy định tại khoản 4 Điều 125 Bộ luật lao động nên cần chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, hủy Quyết định sa thải số 45/QĐ-MNAD ngày 09/5/2023 của Trường mầm non Á1 đối với bà Trần Thị Thiên K.

Đối với quyết định giải quyết khiếu nại số 73/QĐ-MNAD ngày 11/08/2023 của Trường mầm non Á1 có nội dung: Bác khiếu nại của bà Trần Thị Thiên K và giữ nguyên Quyết định số 45/QĐ-MNAD ngày 09/5/2023 của Trường mầm non Á1, do Hội đồng xét xử đã hủy quyết định số 45/QĐ-MNAD ngày 09/5/2023 nên Quyết định giải quyết khiếu nại số 73 cũng không có giá trị thi hành. Hậu quả của việc hủy Quyết định sa thải số 45/QĐ-MNAD ngày 09/5/2023 của Trường mầm non Á1 đối với bà Trần Thị Thiên K và Quyết định giải quyết khiếu nại số 73/QĐ-MNAD ngày 11/08/2023 của Trường mầm non Á1, buộc Trường mầm non Á1 phải nhận bà Trần Thị Thiên K trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và giải quyết các chế độ theo hợp đồng lao động và theo pháp luật cho người lao động.

Về tiền lương trong những ngày không được làm việc tạm tính đến ngày xét xử sơ thẩm là ngày 10/5/2023-19/8/2024 là 15 tháng 9 ngày lương, lương theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động là 5.121.846 đồng/tháng (170.282 đồng/ngày).

$[(5.121.846 \text{ đồng} \times 15 \text{ tháng}) + (170.282 \text{ đồng} \times 9 \text{ ngày})] = 78.360.228 \text{ đồng}.$

Buộc Trường mầm non Á1 phải trả cho bà Trần Thị Thiên K 02 tháng tiền lương do sa thải trái pháp luật $(5.121.846 \text{ đồng} \times 2 \text{ tháng}) = 10.243.692 \text{ đồng}.$ Tổng cộng buộc trường Mầm non Anh D1 phải trả cho bà Trần Thị Thiên K số tiền 88.603.920 đồng.

Khôi phục các chế độ bảo hiểm xã hội cho người lao động theo quy định của pháp luật.

Về án phí lao động sơ thẩm: Người khởi kiện không phải nộp án phí lao động sơ thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ các Điều 32, 35, 39 Bộ luật tố tụng dân sự; áp dụng các điều 20, 21, 34, 121, 122, 123, 124, 125, 187, 190 và Bộ luật Lao động năm 2019; Điều 70 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động:

Áp dụng điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án, tuyên xử:

[1]. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà **Trần Thị Thiên K** đối với bị đơn **Trường mầm non Á1** về việc "*Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải*"

Hủy quyết định số 45/QĐ-MNAD ngày 09/5/2023 của **Trường mầm non Á1** về việc thi hành kỷ luật bằng hình thức sa thải đối với bà **Trần Thị Thiên K**, người lao động tại **Trường Mầm non Á1**; Hủy quyết định số 73/QĐ-MNAD ngày 11/8/2023 của Hiệu trưởng **Trường mầm non Á1** về việc giải quyết khiếu nại của bà **Trần Thị Thiên K**, khiếu nại Quyết định quyết định số 45/QĐ-MNAD ngày 09/5/2023 của **Trường mầm non Á1** về việc thi hành kỷ luật bằng hình thức sa thải đối với bà **Trần Thị Thiên K**.

Buộc **Trường mầm non Á1** phải nhận bà **Trần Thị Thiên K** trở lại làm việc.

Buộc **Trường mầm non Á1** phải bồi thường cho bà **Trần Thị Thiên K** tổng số tiền tiền 88.603.920 đồng và khôi phục chế độ bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật cho người lao động.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành không thực hiện nghĩa vụ của mình thì phải chịu thêm khoản tiền lãi tính theo mức lãi suất theo quy định tại khoản 2 Điều 468 BLDS 2015 tương ứng với thời gian chậm thi hành án và số tiền chậm thi hành án tại thời điểm thanh toán.

[2]. Về án phí lao động sơ thẩm:

Trường mầm non Á1 phải nộp số tiền 2.658.118 đồng án phí lao động sơ thẩm.

Trong hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án, các đương sự được quyền kháng cáo bản án để yêu cầu **Tòa án nhân dân tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu** xét xử phúc thẩm.

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 thoả 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 dân sự được thực hiện theo quy định tại Điều 30 luật thi hành án dân sự.

Nơi nhận:

- Các đương sự;
- VKSND huyện Châu Đức;
- Chi cục THADS huyện XM;
- Tòa án tỉnh; VKSND tỉnh;
- Bảo hiểm xã hội tỉnh BR-VT;

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM
Thẩm phán – chủ tọa phiên tòa

- Lưu hồ sơ.

Ngọ Văn Tĩnh