

Bản án số: 20/2024/LĐ-PT

Ngày: 24-12-2024

V/v: “*Tranh chấp về xử lý kỷ luật theo
hình thức sa thải, yêu cầu bồi thường
thiệt hại và bảo hiểm xã hội*”.

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Hoàng Chí Nguyễn.

Các Thẩm phán: Bà Bùi Thị Thu Hồng và bà Nguyễn Thị Bạch Tuyết.

- *Thư ký Tòa án ghi biên bản phiên tòa:* Bà Phạm Thị Trang.

- *Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hà Nội tham gia phiên tòa:*

Bà Phạm Thị Liên - Kiểm sát viên.

Trong các ngày 20 và 24-12-2024, tại Trụ sở Tòa án nhân dân Thành phố Hà Nội.

Mở phiên tòa công khai xét xử phúc thẩm vụ án Lao động thụ lý số 12/2024/TLPT-LĐ ngày 25-10-2024, do Bản án lao động sơ thẩm số 08/2024/LĐ-ST ngày 28-8-2024 của Tòa án nhân dân quận HBT, Thành phố Hà Nội, có kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 327/2024/QĐXX-PT ngày 04-12-2024, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Bà Nguyễn Thuý H, sinh năm 1997. Địa chỉ: Phường A, quận HBT, Thành phố Hà Nội.

Đại diện theo ủy quyền (*theo Giấy ủy quyền số 1278.2024/GUQ lập ngày 31-5-2024 tại Văn phòng Công chứng Nguyễn Hồng*): Ông NMT, sinh năm 1962; Địa chỉ: Phường A, quận HBT, Thành phố Hà Nội. Có mặt.

- *Bị đơn:* Công ty cổ phần V.

Địa chỉ trụ sở: Phường B, quận HBT, Thành phố Hà Nội.

Đại diện theo pháp luật: Ông ĐNT - Chức vụ: Giám đốc quản trị.

Đại diện theo ủy quyền (*theo Giấy ủy quyền số 446/GUQ-VND ngày 16-5-2024*): Ông PQĐ, sinh năm 1994 và ông HDQ, sinh năm 1995. Có mặt.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo Bản án sơ thẩm và các tài liệu có trong hồ sơ, thì vụ án có nội dung:

Ngày 21-9-2022, bà Nguyễn Thuý H được nhận vào thử việc tại Công ty Cổ phần V. Thời gian thử việc từ ngày 21-9-2022 đến ngày 20-11-2022. Kết thúc 02 tháng thử việc, vào nửa cuối tháng 11-2022 bà H đã được đánh giá kết quả thử việc

tốt và được Công ty ký hợp đồng lao động (HĐLĐ) ngày 21-11-2022; thời gian làm việc theo hợp đồng lao động là 01 năm tính từ ngày 21-11-2022 đến ngày 20-11-2023.

Ngày 28-11-2022, bà H bị dị ứng, nổi mề đay cấp và mệt; bà H đã đi khám tại bệnh viện, được cấp đơn thuốc để điều trị và đã xin phép ông NDH - Giám đốc khối Dstock và Bà MTHH - Trưởng nhóm Marketing sản phẩm Dstock và được cả hai người đồng ý cho nghỉ ốm. Ngày 01-12-2022, bà H khỏi ốm và quay trở lại làm việc bình thường. (nghỉ 03 ngày trong tháng 11-2022).

Ngày 03-01-2023, bà H bị ốm (ho, hắt hơi, sổ mũi, sốt) nên đã xin phép hai người nêu trên được nghỉ ốm và được cả hai người đồng ý cho nghỉ. Lần nghỉ ốm này bà H không đi khám mà chỉ thử nhanh Covid 19 và nghỉ ngơi, điều trị tại nhà vì sợ bị nhiễm Covid 19 và lây lan ra cộng đồng (bà H nghỉ ốm từ ngày 03-01-2023 đến hết ngày 05-01-2023 - nghỉ 03 ngày trong tháng 01-2023).

Khi quay trở lại làm việc, vì không chấm được công nghỉ ốm trên phần mềm chấm công của Công ty, nên bà H gặp trực tiếp và hỏi Giám đốc Marketing sản phẩm DStock MTHH xem cách đăng ký nghỉ ốm. Bà Hà đã bảo bà H chọn vào phần “quên chấm công” trong hệ thống chấm công của công ty và bà H đã thực hiện theo hướng dẫn của bà Hà.

Ngày 13-01-2023, bà H được đại diện công ty mời vào họp và được đề nghị dừng hợp đồng lao động từ ngày 14-01-2023, với lý do: Bà H không phù hợp với vị trí công việc hiện tại. Sau đó, bà H nhận được email của công ty thông báo chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 14-01-2023; lương sẽ được chi trả đến hết ngày 13-01-2023 và được hỗ trợ 01 tháng lương cùng email của công ty hướng dẫn thủ tục nghỉ việc.

Vì trong thủ tục nghỉ việc có tờ Thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ giữa công ty và bà H nên bà H đã có ý kiến: Đây là ý định đơn phương chấm dứt HĐLĐ của công ty với bà H chứ không phải là thỏa thuận giữa bà H và công ty nên bà H không đồng ý ký. Cuối ngày 14-01-2023, công ty đã khóa bà H khỏi tất cả các tài khoản công ty, bà H không vào được máy tính công ty, mạng công ty.

Ngày 16-01-2023, bà H gửi email đến bộ phận nhân sự nêu ý kiến về việc cho thôi việc đơn phương từ phía công ty phải có thời gian báo trước 30 ngày và cần có văn bản hợp lệ của công ty (bản giấy có chữ ký, đóng dấu của công ty theo đúng thẩm quyền) theo quy định của pháp luật.

Ngày 19-01-2023, bà H nhận được email từ chuyên viên nhân sự của công ty, trong email có bản chụp “Thông báo tạm đình chỉ công việc” có nội dung tạm đình chỉ công việc đối với bà H từ ngày 19-01-2023 đến ngày 02-02-2023 để “điều tra, xác minh và xử lý vi phạm kỷ luật”.

Thực hiện yêu cầu của công ty tại email nêu trên, bà H không đến làm việc tại công ty từ ngày 19-01-2023 đến ngày 02-02-2023.

Ngày 31-01-2023, lúc 15h30 Công ty mời bà H đến họp. Tại cuộc họp này, bên

nhân sự đề xuất hai bên đồng thuận chấm dứt HĐLĐ và công ty sẽ hỗ trợ cho nhân viên H một khoản tiền (không nói rõ bao nhiêu). Bà H đề xuất: Hai bên đồng thuận chấm dứt HĐLĐ với điều kiện công ty hỗ trợ 03 tháng lương, thưởng.

Hết thời hạn tạm đình chỉ, sáng ngày 03-02-2023, bà H quay trở lại làm việc tại công ty (nhưng không được công ty giao việc, tài khoản tại công ty vẫn bị khóa) và được mời vào phòng họp. Tại buổi họp, đại diện công ty thông báo điều chuyển bà H về chi nhánh V tại C.

Chiều ngày 03-02-2023, bà H nhận được Quyết định số 55/2023/QĐ-V ngày 03-02-2023 về việc phân công nhiệm vụ cho người lao động. Nội dung quyết định điều động bà H đi đến chi nhánh C để góp phần phát triển hoạt động V tại khu vực Nghệ An và yêu cầu bà H có mặt tại văn phòng Nghệ An sáng ngày 04-02-2023. Trong quyết định này không nêu rõ thời hạn điều chuyển đến C và không nêu rõ số điện thoại liên lạc của cấp trên tại C để bà H có thể sắp xếp công việc.

Ngay sau khi nhận được quyết định, bà H đã gửi văn bản đến Tổng giám đốc V, giám đốc marketing Khúc Thị Cẩm HN và giám đốc nhân sự LTHM về việc bà H không thể nhận việc tại V C vì lý do hoàn cảnh gia đình và tình trạng sức khỏe; bà H đề nghị công ty thu hồi lại quyết định này. Trong thời gian chờ đợi Công ty xem xét giải quyết, bà H đã xin nghỉ không lương từ ngày 06-02-2023 đến ngày 08-02-2023.

Cùng ngày 03-02-2023, bà H nhận lại được email từ bà KTCH - Giám đốc Marketing từ chối, không phê duyệt việc nghỉ không lương. Tuy nhiên, bà H vẫn nghỉ không lương từ ngày 06-02-2023 đến ngày 08-02-2023 để chờ quyết định thay đổi của V.

Từ ngày 09-02-2023, bà H quay trở lại địa điểm công ty để chờ giao việc nhưng không được Công ty giao việc.

Lúc 8h43 sáng ngày 13-02-2023, bà H đến công ty và thực hiện thủ tục chấm công nhưng hệ thống chấm công đã không ghi nhận (“Từ chối”). Bà H đã gửi email cho công ty thông báo việc này và thông báo cho công ty: Kể từ lúc không thực hiện được việc chấm công, bà H không đến công ty để chờ được giao việc nữa.

Ngày 13-02-2023, bà H nhận được email mời dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động vào ngày 20-02-2023. Nhưng vì xác định không vi phạm kỷ luật nên bà H không đến dự cuộc họp kỷ luật theo yêu cầu của công ty.

Sáng ngày 24-02-2023, bà H nhận được “Quyết định xử lý vi phạm, chấm dứt hợp đồng lao động số 90-2/2023/V” đề ngày 22-3-2023. Trong quyết định nêu lý do xử lý vi phạm/xử lý kỷ luật có nêu:

- Bà H có hành vi gian lận trên hệ thống chấm công BIZZONE và kết luận hành vi của bà H có dấu hiệu cấu thành tội phạm hình sự theo quy định bộ luật hình sự năm 2015 (tội lừa đảo chiếm đoạt tài sản).
- Bà H không đến tiếp nhận và thực hiện công việc theo quyết định công ty.
- Hình thức xử lý vi phạm/hình thức xử lý kỷ luật: Sa thải.

Điều 2 của quyết định này ghi: Chấm dứt hợp đồng lao động với Bà **Phạm Thúy H** kể từ ngày **22-3-2023**, trong khi họ, tên đầy đủ của bà H là **Nguyễn Thúy H**.

Bà H cho rằng Quyết định này không đủ căn cứ pháp lý, với lý do:

- Trong việc chấm dứt mối quan hệ lao động giữa bà H và công ty (tên trong quyết định không đúng với tên bà H; ngày tháng đề trên quyết định không chính xác);
- Trong việc giải quyết các thủ tục và quyền lợi, nghĩa vụ theo quy định pháp luật về lao động và bảo hiểm xã hội.

Cho đến ngày 21-4-2023, bà H vẫn chưa nhận được quyết định nào thay thế cho quyết định này, vì vậy, để chấm dứt quan hệ lao động giữa bà H và Công ty và đủ căn cứ pháp lý trong việc tìm một công việc mới, để có thu nhập để trang trải cuộc sống, bà H đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty từ ngày 01-5-2023.

Ngày 21-4-2023, bà H có gửi “Thông báo đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động” đến công ty. Trong thông báo, bà H đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động số HO227405/11-2022/HĐLĐ giữa bà H và Công ty được ký ngày 21-11-2022, kể từ ngày 01-5-2023.

Lý do bà H đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động:

- Công ty không bố trí công việc, không đảm bảo điều kiện làm việc (đã khóa bà H khỏi tất cả các tài khoản công ty, bà H không vào được máy tính công ty, mạng công ty) kể từ ngày 14-01-2023; không bố trí đúng địa điểm làm việc tại Hà Nội (Công ty quyết định điều động bà H đến làm việc tại chi nhánh C bằng quyết định số 55/2023/QĐ-V ký ngày 03-02-2023), quyết định được ký và giao vào chiều ngày 03-02-2023; theo nội dung trong quyết định thì sáng ngày 04-02-2023 (là ngày thứ 7) bà H phải có mặt ngay tại C để nhận việc.

- Công ty không trả lương đúng hạn cho bà H. Đến ngày 21-4-2023, bà H vẫn chưa được nhận lương tháng 01-2023 và các tháng tiếp sau.

- Công ty đã xúc phạm, gây ảnh hưởng đến uy tín, danh dự, nhân phẩm của bà H trong nội dung Điều 1 của Quyết định số 90-2/2023/V do Giám đốc quản trị ĐNT kí, đề ngày 22-3-2023.

Ngày 11-5-2023, công ty V chuyển trả vào tài khoản ngân hàng của bà H số tiền: **10.138.666 đồng** cho tiền lương tháng 01-2023 (số tiền này bằng khoảng 67% lương tháng 12-2022). Ngoài khoản tiền này ra, bà H không được nhận bất cứ khoản tiền nào khác.

Công ty V đã đóng quỹ bảo hiểm xã hội và quỹ trợ cấp thất nghiệp cho bà H đến hết tháng 01-2023.

Bà H khởi kiện vụ án về lao động, theo đó yêu cầu Toà án buộc Công ty Cổ phần V:

1. Trả đầy đủ tiền lương và thưởng các tháng 02/2023; 3/2023; 4/2023 với số tiền 16.000.000 đồng/tháng x 3 tháng = 48.000.000 đồng; 4 ngày lương làm việc của

tháng 5/2023: 2.900.000 đồng (yêu cầu bổ sung ngày 16-7-2023). Tổng tiền lương yêu cầu là 50.900.000 đồng (*Năm mươi triệu chín trăm nghìn đồng*).

2. Bồi thường do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với số tiền: 450.000.000 đồng (1.305.000 đồng x 345 ngày; trong đó 1.305.000 đồng là tiền thiệt hại sức khỏe và tinh thần; 345 ngày là số ngày từ ngày nhận quyết định sa thải từ ngày 24-02-2023 đến ngày nộp đơn khởi kiện 03-02-2024).

3. Thu hồi quyết định số 90-2/2023/V ngày 22-3-2023 do quyết định có nhiều lỗi sai tên, ngày tháng ban hành và trái pháp luật.

4. Ban hành lại Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động thay thế cho quyết định thu hồi nêu ở mục 3, đúng với tên; đúng lý do (bà H đơn phương đề nghị chấm dứt hợp đồng lao động); đúng thời gian chấm dứt (kể từ ngày 01-5-2023);

5. Chốt thời gian, đóng bổ sung quỹ bảo hiểm xã hội và các quỹ khác theo quy định cho bà H đến hết ngày 30-4-2023.

*** Đại diện theo ủy quyền của phía bị đơn là Công ty cổ phần V trình bày quan điểm:**

1. Thông tin về hợp đồng lao động giao kết giữa V và bà Nguyễn Thuý H: Ngày 21-11-2022, bà Nguyễn Thuý H (“bà H”) và V ký kết Hợp đồng lao động số HO227405/11-2022/HĐLĐ (“Hợp đồng lao động”) thời hạn 01 năm từ ngày 21-11-2022 đến ngày 20-11-2023. Theo Hợp đồng lao động, bà H có chức danh chuyên môn là Chuyên viên Digital Marketing (phụ trách Social Media) trực thuộc phòng Digital Marketing.

2. Hành vi vi phạm của bà Nguyễn Thuý H và việc xử lý kỷ luật lao động của V:

Từ ngày 28-11-2022 đến ngày 30-11-2022 và từ ngày 03-01-2023 đến ngày 05-01-2023, bà H vắng mặt (không đi làm) tại Công ty. Mặc dù vắng mặt nhưng bà H lại cố tình thực hiện hành vi khai báo trên Bizzzone (hệ thống ghi nhận thời gian làm việc và giải trình chấm công nội bộ của V) cho những ngày vắng mặt nêu trên là “Quên chấm công” (thay vì nghỉ phép/nghỉ không lương) để được hưởng đủ lương, thưởng cho những ngày vắng mặt với số tiền được hưởng là 2.285.714 VND (*Hai triệu, hai trăm tám mươi lăm nghìn bảy trăm mười bốn đồng*).

Sau khi phát hiện ra hành vi cố ý khai báo chấm công sai thực tế của bà H. Ngày 19-01-2023, V ban hành Thông báo tạm đình chỉ công việc đối với bà Nguyễn Thuý H kể từ ngày 19-01-2023 đến hết ngày 02-02-2023 để điều tra, xác minh và xử lý vi phạm kỷ luật.

Đến ngày 31-01-2023, Đại diện V đã có buổi trao đổi, làm việc trực tiếp với bà H để nghe bà H giải trình về việc cố ý chấm công sai thực tế. Trong buổi làm việc với V, bà H đã thừa nhận hành vi vi phạm của mình và ký xác nhận vào Biên bản làm việc số 311/2023/V.

Trong thời gian tiếp tục điều tra thêm về hành vi vi phạm của bà H. Do cần có nhân sự trực tiếp triển khai Social Media tại Chi nhánh C - Nghệ An nên V ban hành

Quyết định số 55/2023/QĐ-V ngày 03-02-2023 về việc phân công nhiệm vụ cho bà Nguyễn Thuý H trực tiếp thực hiện công việc tại Chi nhánh C - Nghệ An (địa chỉ: Phường D, thành phố C, tỉnh Nghệ An) từ ngày 04-02-2023. Việc Công ty phân công nhiệm vụ cho bà H là phù hợp với nội dung đã được V và bà H thoả thuận, thống nhất tại Hợp đồng lao động ký kết giữa hai bên.

Tuy nhiên, từ ngày 06-02-2023 đến ngày 14-02-2023 (07 ngày làm việc liên tiếp), bà Nguyễn Thuý H đã không có mặt tại Chi nhánh C - Nghệ An để thực hiện công việc theo quyết định phân công nhiệm vụ mà không được sự chấp thuận/ phê duyệt của Quản lý trực tiếp, không thông báo cho Quản lý tại đơn vị.

Trước một loạt các hành vi vi phạm của bà H, sau khi thu thập đủ hồ sơ, chứng cứ, thì ngày 13-02-2023 V đã gửi email thông báo mời bà H tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động vào ngày 20-02-2023.

Đến ngày 20-02-2023, bà H đã không tham gia phiên họp xử lý kỷ luật mà không có lý do chính đáng (*trong thời gian từ ngày 13-02-2023 đến ngày 20-02-2023, V không nhận được bất kỳ ý kiến, phản hồi nào của bà H về việc tham dự/không tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động theo thông báo của V*). Do tính chất nghiêm trọng của hành vi vi phạm cũng như do đã thực hiện đầy đủ trình tự, thủ tục theo quy định của pháp luật nên cuộc họp xử lý kỷ luật vẫn được V tiến hành. Trong cuộc họp, Hội đồng xử lý kỷ luật sau khi xem xét các hành vi vi phạm của bà H (bao gồm: hành vi gian lận chấm công và hành vi tự ý bỏ việc 07 ngày liên tiếp). Căn cứ vào các bằng chứng, chứng cứ đã thu nhập được, đối chiếu với nội quy, quy định của Công ty và quy định của pháp luật, Hội đồng xử lý kỷ luật đã ban hành Quyết định số 90-2/2023/V ngày 22-3-2023 về việc áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải đối với bà Nguyễn Thuý H.

3. Quan điểm của Công ty Cổ phần V về vụ việc:

Thứ nhất: V đã thực hiện đúng quy định của Công ty, quy định của Hợp đồng lao động và quy định của pháp luật về việc phân công nhiệm vụ cho người lao động. Đặc thù công việc Social Media mà bà H đảm nhiệm là tham gia phát triển truyền thông, quảng bá hình ảnh của V tại Công ty và các chi nhánh, phòng giao dịch của Công ty. Do đó, khi trao đổi, đàm phán về công việc với bà H, V thống nhất: Khi V tập trung đẩy mạnh, triển khai chiến dịch kinh doanh, chương trình quảng bá tại địa điểm kinh doanh nào thì bà H cần tham gia trực tiếp triển khai công việc tại địa điểm kinh doanh đó. Chính vì vậy, tại Điều 1 Hợp đồng lao động ngày 21-11-2022 giữa V và bà Nguyễn Thuý H có quy định địa điểm làm việc của bà H cụ thể như sau:

“Điều 1. Công việc, địa điểm làm việc

.....

3. Địa điểm làm việc: Tại trụ sở chính, chi nhánh, phòng giao dịch của Công ty và/hoặc tại địa điểm khác theo quyết định/phân công của Công ty trong từng thời kỳ.”

Vì đã có sự thống nhất và được ghi nhận tại Hợp đồng lao động nên khi triển

khai đầy mạnh hoạt động kinh doanh tại địa bàn Nghệ An, V đã ban hành Quyết định số 55/2023/QĐ-V ngày 03-02-2023 để phân công bà H trực tiếp thực hiện công việc tại địa điểm này. Việc V phân công công việc cho bà H làm việc tại Chi nhánh C - Nghệ An là hoàn toàn phù hợp, tuân thủ đúng nội dung tại Điều 1 Hợp đồng lao động đã ký kết giữa hai bên.

Đồng thời, ngay khi ban hành Quyết định số 55/2023/QĐ-V và do thực tế đang rất cần nhân sự triển khai công việc nên tại Chi nhánh C - Nghệ An, V đã sắp xếp chỗ ngồi, phân công cán bộ tiếp nhận, hướng dẫn, trang thiết bị cần thiết để bà H sẵn sàng làm việc, đảm bảo hiệu quả lao động.

Tuy nhiên, sau khi nhận được Quyết định số 55/2023/QĐ-V của V về việc phân công nhiệm vụ, bà H đã gửi thông báo tới V thông báo về việc không thể nhận việc vì lý do sức khỏe và hoàn cảnh gia đình. Xét thấy bà H không giải trình và không gửi được cho V các căn cứ cụ thể, chính xác về tình trạng sức khỏe (không có bệnh án hoặc chẩn đoán của bác sĩ), cũng không trình bày rõ ràng lý do hoàn cảnh gia đình nên V đánh giá các lý do bà H đưa ra là không chính đáng, không có cơ sở.

Thứ hai: Việc xử lý kỷ luật lao động đối với bà Nguyễn Thuý H đã được V thực hiện theo đúng nội quy, quy định của Công ty cũng như tuân thủ đúng quy định của pháp luật:

Căn cứ quy định tại khoản 8 Điều 6 bản Quy định về các hành vi vi phạm và xử lý vi phạm tại Công ty CP V ban hành kèm theo Quyết định số 555-2/2021/QĐ-V ngày 09-9-2021, thì hành vi gian lận khi thực hiện chấm công của bà H là một trong các hành vi vi phạm liên quan đến an nguy của môi trường làm việc;

“Điều 6. Hành vi vi phạm liên quan đến an nguy của môi trường làm việc

8. Gian lận trong việc chấm công để được ghi nhận ngày, giờ làm việc không đúng thực tế...”

Đồng thời, việc bà H không đến tiếp nhận và thực hiện công việc tại địa điểm làm việc theo quyết định của công ty trong 07 ngày làm việc liên tiếp (*từ ngày 06-02-2023 đến ngày 14-02-2023*) mà không được sự chấp thuận/phê duyệt của Công ty là hành vi vi phạm quy định tại khoản 6 Điều 39 Nội quy lao động của Công ty, cụ thể:

“Điều 39. Sa thải

Hình thức sa thải được áp dụng với nhân viên có một trong các hành vi sau:

6. Tự ý nghỉ việc 05 ngày cộng dồn trong vòng một tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong vòng một năm mà không có lý do chính đáng.”

Trước khi tổ chức phiên họp xử lý kỷ luật lao động đối với bà H vào ngày 20-02-2023, thì ngày 13-02-2023 V đã gửi cho bà H (và các thành viên tham gia phiên họp) email thông báo về thời gian, địa điểm, nội dung cuộc họp và thành phần tham gia họp. Như vậy, V đã tuân thủ thời gian mời họp, đảm bảo thời hạn gửi thông báo mời họp trước ít nhất 05 ngày làm việc theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 70 Nghị định 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ.

Ngày 20-02-2023, cuộc họp xử lý kỷ luật lao động đã được V tiến hành theo

đúng thời gian, địa điểm đã gửi cho người lao động với sự tham gia đầy đủ của các thành phần theo quy định của pháp luật (trừ bà H vắng mặt). Việc V tiến hành cuộc họp khi người lao động không xác nhận tham gia cuộc họp hoặc vắng mặt được thực hiện theo đúng quy định tại điểm c khoản 2 Điều 70 Nghị định 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ.

Trong nội dung đơn khởi kiện gửi Tòa án của bà H có nêu: “Ngày 13-02-2023, tôi đã nhận được email mời dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động vào ngày 20-02-2023, vì xác định tôi không vi phạm kỷ luật nên tôi không đến dự cuộc họp theo yêu cầu email của công ty”. Việc bà H xác nhận đã nhận được email mời dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động của Công ty nhưng xác định mình không vi phạm kỷ luật nên không tham dự này của bà H thể hiện:

(i) Sự gian dối, không trung thực của bà H: Trên thực tế, bà H đã nhận thức rất rõ hành vi của mình vi phạm quy định Công ty, việc này thể hiện tại Biên bản làm việc với V ngày 31-01-2023. Trong biên bản, bà H đã xác nhận: “nhận thức được sự khác biệt giữa quên chấm công và nghỉ phép”, “biết quy định của Công ty về ngày nghỉ phép” nhưng thay vì đăng ký nghỉ phép hay nghỉ không lương cho 06 ngày vắng mặt (không đi làm) tại Công ty, thì bà H lại đăng ký “quên chấm công” để coi như mình vẫn đi làm bình thường, từ đó đương nhiên chiếm đoạt khoản lương, thưởng của Công ty.

(ii) Thái độ không nghiêm túc, không tôn trọng Hội đồng xử lý kỷ luật cũng như từ bỏ quyền giải trình, tranh luận và lợi ích của bản thân.

Tại phiên họp xử lý kỷ luật lao động ngày 20-02-2023, Hội đồng xử lý kỷ luật đã đưa ra các bằng chứng, chứng cứ cho thấy bà H đã có hành vi gian lận trong việc chấm công (từ ngày 28-11-2022 đến ngày 30-11-2022 và từ ngày 03-01-2023 đến ngày 05-01-2023); tự ý không đến làm việc tại Chi nhánh C - Nghệ An thời gian 07 ngày (từ ngày 06-02-2023 đến ngày 14-02-2023).

Căn cứ vào các hành vi vi phạm của bà H, trên cơ sở các quy định của Bộ luật lao động, Nội quy lao động và các văn bản nội bộ có liên quan của V, Hội đồng xử lý kỷ luật đã quyết định xử lý kỷ luật là Sa thải đối với bà H là phù hợp với Nội quy, quy định của Công ty và tuân thủ đúng các quy định của pháp luật.

4. Ý kiến của V: Với vai trò là Công ty hoạt động trong lĩnh vực tài chính, chứng khoán, V cũng như tất cả các Công ty tài chính, chứng khoán khác tại Việt Nam luôn đặt sự trung thực, chính trực lên hàng đầu vì bất kỳ sự gian dối, thiếu chuẩn mực nào của cán bộ nhân viên trong quá trình thực hiện công việc, dù chỉ rất nhỏ cũng có thể gây ra hậu quả nghiêm trọng không chỉ cho Công ty mà còn ảnh hưởng, gây hậu quả/thiệt hại nghiêm trọng cho khách hàng. Việc bà H mặc dù nắm được nội quy, quy định của Công ty nhưng lại khai báo gian dối nhằm chiếm đoạt tài sản (tiền lương, thưởng) từ Công ty, đồng thời cố tình không chấp hành việc phân công công việc của Công ty, không tuân thủ Hợp đồng lao động đã ký kết với Công ty..., là những hành vi vi phạm nghiêm trọng đạo đức, chuẩn mực của người

lao động.

Căn cứ vào hồ sơ, tài liệu, chứng cứ đã thu thập được; căn cứ vào các quy định nội bộ, quy định của pháp luật như đã phân tích trên, V nhận thấy việc V tổ chức họp và ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động đối với bà Nguyễn Thuý H là phù hợp với bản chất sự việc, đảm bảo thực hiện đúng Nội quy, quy định mà V đã ban hành cũng như tuân thủ đúng quy định của pháp luật. Vì vậy, bị đơn đề nghị Toà án không chấp thuận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Thuý H.

Tại Bản án Lao động sơ thẩm số 08/2024/LĐ-ST ngày 28-8-2024 của Tòa án nhân dân quận HBT, Thành phố Hà Nội đã quyết định:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc yêu cầu bị đơn thanh toán tiền lương 01 ngày làm việc của tháng 01-2023 (ngày 19-01-2023); 01 ngày làm việc của tháng 02-2023 (ngày 03-02-2023) và 05 ngày làm việc bị tạm đình chỉ công việc cho người lao động (ngày 27-01-2023, 30-01-2023, 31-01-2023, 01-02-2023, 02-02-2023)

2. Công ty V phải thanh toán cho bà Nguyễn Thuý H số tiền 3.333.334 (*Ba triệu, ba trăm ba mươi ba nghìn, ba trăm ba mươi bốn*) đồng.

3. Không chấp nhận các yêu cầu của bà Nguyễn Thuý H đối Công ty cổ phần V về việc:

+ Thu hồi Quyết định xử lý vi phạm, chấm dứt Hợp đồng lao động số 90-2/2023/V ngày 22-3-2023 đã được đính chính bằng Quyết định số 90-3/2023/V ngày 22-3-2023.

+ Ban hành lại Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động thay thế cho quyết định thu hồi nêu ở mục 3, đúng với tên; đúng lý do (bà H đơn phương đề nghị chấm dứt hợp đồng lao động); đúng thời gian chấm dứt (kể từ ngày 01-5-2023);

+ Yêu cầu bồi thường thiệt hại số tiền 450.000.000 đồng

+ Yêu cầu thanh toán lương tiền lương và thưởng các tháng 02/2023; 3/2023; 4/2023 và 04 ngày làm việc trong tháng 5/2023 cho bà H với số tiền: 16.000.000 đồng/tháng x 3 tháng + 2.900.000 đồng = 50.900.000 đồng (*Năm mươi triệu chín trăm nghìn đồng*).

+ Chốt thời gian, đóng bổ sung quỹ bảo hiểm xã hội và các quỹ khác theo quy định cho bà H đến hết ngày 30-4-2023.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về quyền yêu cầu thi hành án dân sự, án phí và quyền kháng cáo của các bên đương sự theo quy định.

Không đồng ý với quyết định của bản án sơ thẩm. Ngày 09-9-2024, nguyên đơn là bà Nguyễn Thuý H đã làm đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

- Đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn trình bày quan điểm: Giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, đơn kháng cáo, theo đó đề nghị buộc bị đơn thực hiện:

(1). Trả đầy đủ tiền lương và thưởng các tháng 02-2023; 3-2023; 4-2023 và 04 ngày làm việc trong tháng 5-2023 cho bà H với số tiền: 16.000.000 đ/tháng x 03

tháng + 2.900.000đ = 50.900.000 đồng (*Năm mươi triệu chín trăm nghìn đồng*).

(2). Bồi thường do sa thải người lao động trái pháp luật; xúc phạm đến uy tín, danh dự, nhân phẩm, gây tổn hại đến sức khỏe thể chất và tinh thần của nguyên đơn với số tiền: 450.000.000 đồng (*Bốn trăm, năm mươi triệu đồng*).

(3). Thu hồi quyết định số 90-2/2023/V ngày 22-3-2023 do quyết định có nhiều lỗi sai tên, ngày tháng ban hành và trái pháp luật.

(4). Ban hành lại Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động thay thế cho quyết định thu hồi nêu ở mục 3, đúng với tên; đúng lý do (bà H đơn phương đề nghị chấm dứt hợp đồng lao động); đúng thời gian chấm dứt (kể từ ngày 01-5-2023);

(5). Chốt thời gian, đóng bổ sung quỹ bảo hiểm xã hội và các quỹ khác theo quy định cho bà H đến hết ngày 30-4-2023.

- Đại diện theo uỷ quyền của bị đơn có quan điểm: Đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm không chấp nhận toàn bộ kháng cáo của nguyên đơn, bởi: Hành vi của bà H đã vi phạm Hợp đồng lao động, nội quy của Công ty, thể hiện việc tự ý nghỉ làm việc 07 ngày liên tục trong tháng không phép và không chấp hành sự điều động công tác của Công ty. Việc Công ty ban hành quyết định xử lý kỷ luật sa thải đối với bà Nguyễn Thuý H là đúng quy định pháp luật và đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hà Nội có quan điểm:

Về tố tụng: Nguyên đơn là bà Nguyễn Thuý H làm đơn kháng cáo trong thời hạn và thuộc trường hợp được miễn nộp tiền tạm ứng án phí phúc thẩm nên kháng cáo của bà H được xác định là hợp lệ.

Thẩm phán và Hội đồng xét xử đã tuân thủ đầy đủ, đúng các quy định của pháp luật; quyền và nghĩa vụ của các đương sự được đảm bảo thực hiện trước và tại phiên tòa theo quy định của pháp luật.

Về nội dung: Kháng cáo của nguyên đơn không có căn cứ được chấp nhận. Đề nghị HĐXX căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự, xử: Không chấp nhận kháng cáo của bà Nguyễn Thuý H; giữ nguyên quyết định của bản án sơ thẩm. Người kháng cáo không phải chịu tiền án phí phúc thẩm.

Căn cứ các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra công khai tại phiên tòa; Căn cứ kết quả tranh tụng tại phiên tòa trên cơ sở ý kiến trình bày của các bên đương sự, ý kiến của đại diện Viện kiểm sát và những người tham gia tố tụng khác.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[I]. Về Tố tụng.

Nguyên đơn là bà Nguyễn Thuý H làm đơn kháng cáo trong thời hạn và thuộc trường hợp được miễn nộp tiền tạm ứng án phí phúc thẩm nên kháng cáo của bà Nguyễn Thuý H được xác nhận là hợp lệ.

Nguyên đơn khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp đối với Quyết định xử lý vi phạm, chấm dứt Hợp đồng lao động số 90-2/2023/V ngày 22-3-2023

của Công ty cổ phần V đối với bà Nguyễn Thuý H và yêu cầu bồi thường. Tranh chấp phát sinh do người sử dụng lao động ra quyết định kỷ luật sa thải người lao động, thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án và không phải thông qua thủ tục hoà giải do Hòa giải viên thực hiện.

Bị đơn có địa chỉ trụ sở làm việc tại: Phường B, quận HBT, thành phố Hà Nội nên Tòa án nhân dân quận HBT thụ lý giải quyết vụ án theo trình tự sơ thẩm là đảm bảo đúng thẩm quyền theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35 và điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự.

Ngày 05-02-2024, bà Nguyễn Thuý H nộp đơn khởi kiện tại Tòa án nhân dân quận HBT yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp là trong thời hiệu khởi kiện theo quy định tại khoản 2 Điều 202 Bộ luật lao động.

[II]. Xét nội dung kháng cáo của nguyên đơn.

Bà Nguyễn Thuý H kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm xem xét chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà H, theo đó buộc Công ty V phải thực hiện nghĩa vụ đối với bà H, bao gồm:

(1). Trả đầy đủ tiền lương và thưởng các tháng 02-2023; 3-2023; 4-2023 và 04 ngày làm việc trong tháng 5-2023 cho bà H với số tiền: 16.000.000 đ/tháng x 03 tháng + 2.900.000đ = 50.900.000 đồng (*Năm mươi triệu chín trăm nghìn đồng*).

(2). Bồi thường do sa thải người lao động trái pháp luật; xúc phạm đến uy tín, danh dự, nhân phẩm, gây tổn hại đến sức khỏe thể chất và tinh thần của nguyên đơn với số tiền: 450.000.000 đồng (*Bốn trăm, năm mươi triệu đồng*).

(3). Thu hồi quyết định số 90-2/2023/V ngày 22-3-2023 do quyết định có nhiều lỗi sai tên, ngày tháng ban hành và trái pháp luật.

(4). Ban hành lại Quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động thay thế cho quyết định thu hồi nêu ở mục 3, đúng với tên; đúng lý do (bà H đơn phương đề nghị chấm dứt hợp đồng lao động); đúng thời gian chấm dứt (kể từ ngày 01-5-2023);

(5). Chốt thời gian, đóng bổ sung quỹ bảo hiểm xã hội và các quỹ khác theo quy định cho bà H đến hết ngày 30-4-2023.

Để giải quyết yêu cầu khởi kiện và kháng cáo của bà Nguyễn Thuý H, thì Tòa án phải xem xét tính hợp pháp của quyết định kỷ luật với hình thức sa thải của Công ty cổ phần V đối với bà Nguyễn Thuý H.

[1]. Xét Quyết định xử lý vi phạm, chấm dứt Hợp đồng lao động số 90-2/2023/V ngày 22-3-2023 của Công ty cổ phần V.

[1.1]. Về thẩm quyền và trình tự, thủ tục ban hành quyết định:

Quá trình giải quyết vụ án tại Tòa án cấp sơ thẩm và tại phiên tòa phúc thẩm, bà Nguyễn Thuý H và đại diện theo uỷ quyền của bà H xác định nhất trí và không có ý kiến gì về thẩm quyền và quy trình ban hành quyết định xử lý kỷ luật của Công ty cổ phần V đối với bà H. Nguyên đơn chỉ yêu cầu Tòa án xem xét về nội dung Quyết định xử lý kỷ luật và yêu cầu Công ty cổ phần V bồi thường thiệt hại.

Nhận thấy: Ngày 03-02-2023, bà Nguyễn Thúy H nhận được Quyết định số 55/2023/QĐ-V về việc phân công nhiệm vụ cho người lao động, theo đó Công ty cử bà H đến làm việc tại địa điểm mới tại chi nhánh C - Nghệ An kể từ ngày 04-02-2023. Tuy nhiên, bà H đã không có mặt tại địa chỉ làm việc trên trong 05 ngày liên tiếp tính từ ngày 06-02-2023 đến hết ngày 10-02-2023.

Ngày 13-02-2023, công ty gửi Thông báo bà H đến tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật đối với bà H qua hộp thư điện tử, theo đó thông báo cuộc họp xét kỷ luật được thực hiện vào ngày 20-02-2023. Tại cuộc họp xem xét kỷ luật ngày 20-02-2023 theo thông báo, thì bà H vắng mặt không có lý do.

Bà Nguyễn Thúy H và đại diện theo uỷ quyền của mình đều trình bày xác nhận việc đã nhận được thông báo tham gia họp xét kỷ luật vào ngày 13-02-2023 và thời gian họp vào ngày 20-02-2023. Tuy nhiên, do xác định không vi phạm nên bà H không tham gia cuộc họp xét kỷ luật do công ty thực hiện.

Căn cứ quy định tại điểm c khoản 1 Điều 122; khoản 1, khoản 3 Điều 123 Bộ luật Lao động và điểm a khoản 2 Điều 70 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14-12-2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động, thì Công ty cổ phần V đã thực hiện đúng trình tự, thủ tục xem xét kỷ luật đối với người lao động theo quy định của pháp luật.

Với những lỗi bà Nguyễn Thúy H vi phạm được Công ty V xem xét thể hiện tại Biên bản họp xử lý vi phạm của bà H được lập ngày 20-02-2023. Ngày **22-3-2023**, Công ty ban hành Quyết định số 90-2/2023/V về xử lý vi phạm, chấm dứt Hợp đồng lao động với hình thức kỷ luật sa thải; Quyết định số 90-02/2023/V này được giao cho bà H ngày **24-02-2023**.

[1.2]. Về căn cứ ban hành quyết định:

[1.2.1]. Các bên đương sự có lời khai thống nhất về nội dung giao kết hợp đồng lao động, thể hiện: Bà Nguyễn Thúy H và Công ty cổ phần V ký kết hợp đồng lao động số HO227405/11-2022/HĐLĐ ngày 21-12-2022. Hợp đồng ký có các nội dung: Chức vụ: Nhân viên; Nội dung công việc: Theo bản mô tả công việc được đính kèm Hợp đồng này và/hoặc theo quy định, sự phân công, thông báo, chỉ đạo bằng văn bản của Công ty; Địa điểm làm việc: Tại trụ sở chính, chi nhánh, phòng giao dịch của Công ty và/ hoặc tại địa điểm khác theo quyết định/phân công của Công ty trong từng thời kỳ; Thời hạn hợp đồng: HĐLĐ xác định thời hạn 01 năm kể từ ngày 21-11-2022 đến ngày 20-11-2023; Mức lương chính, thưởng và phụ cấp khác tổng là: 16.000.000 đồng/tháng. Ngoài ra hợp đồng còn quy định về chế độ làm việc, quyền và nghĩa vụ của các bên tham gia trong Hợp đồng.

Theo sự phân công nhiệm vụ, thì bà Nguyễn Thúy H làm việc với chức danh chuyên viên Digital Marketing (phụ trách Social Media) tại Công ty cổ phần V.

[1.2.2]. Về xác định lỗi vi phạm:

(1). Theo xác nhận của các bên đương sự, thì bà Nguyễn Thúy H đã không đến công ty làm việc vào các ngày 28, 29, 30-11-2022 và các ngày 03, 04, 05-01-2023.

Theo bà H trình bày lý do: Ngày 28-11-2022, bà H bị dị ứng, nổi mề đay cấp và mệt nên bà H đã đi khám tại bệnh viện, được cấp đơn thuốc để điều trị và đã xin phép ông NDH - Giám đốc khối Dstock và Bà MTHH - Trưởng nhóm Marketing sản phẩm Dstock và được cả hai người đồng ý cho nghỉ ốm. Ngày 01-12-2022, bà H khỏi ốm và quay trở lại làm việc bình thường.

Ngày 03-01-2023, bà H bị ốm (ho, hắt hơi, sổ mũi, sốt) nên đã xin phép hai người nêu trên được nghỉ ốm và được cả hai người đồng ý cho nghỉ. Lần nghỉ ốm này bà H không đi khám mà chỉ thử nhanh Covid 19 và nghỉ ngơi, điều trị tại nhà.

Nhận thấy: Các tin nhắn mà bà H nhắn tin qua phần mềm skype cho bà MTHH và ông NDH, thể hiện: Nội dung tin nhắn chỉ để thông báo tình hình bệnh không thể đến làm việc, nội dung tin nhắn không thể hiện việc xin nghỉ ốm/nghỉ phép. Hơn nữa, ông NDH là Giám đốc khối Dstock và bà MTHH là trưởng nhóm Marketing sản phẩm Dstock. Không cùng chung nhóm Digital Marketing, không phải người quản lý trực tiếp của bà H. Ông NDH và bà MTHH cũng không có thẩm quyền cho bà H nghỉ.

(2). Quá trình thử việc tại Công ty, bà H đã được hướng dẫn truy cập phần mềm chấm công Bizzzone. Thực tế, thì bà H cũng đã thực hiện việc chấm công trên phần mềm này và cũng đã biết người phê duyệt việc chấm công là bà PCM. Hơn nữa, trong phần xác nhận của Báo cáo công việc trong thời gian thử việc và trong Báo cáo hòa nhập IPAM có ghi rõ người quản lý trực tiếp, phê duyệt chấm công là bà PCM. Ngoài ra, trong thư điện tử ngày 16-01-2023 từ người gửi LDL gửi cho bà H có thể hiện: *“người quản lý trực tiếp của em (bà H) là Khúc Cẩm HN”*. Do đó, xác định người có thẩm quyền phê duyệt cho bà H nghỉ và bà H khi nghỉ làm phải có nghĩa vụ thông tin xin phép đến bà HN hoặc bà PCM. Tuy nhiên cả 02 lần bà H nghỉ (ngày 28, 29, 30-11-2022 và các ngày 03, 04, 05-01-2023), thì bà H đều không xin phép một trong hai người có thẩm quyền này.

Việc đăng ký qua phần mềm Bizzzone: Ngày 28, 29, 30-11-2022 được bà H khai báo vào ngày 02-12-2022 và được bà PCM phê duyệt ngay sau đó. Thời điểm này bà H đã khai *“quên chấm công”*. Ngày 03, 04, 05-01-2023 bà H lại tiếp tục khai báo trên phần mềm và cũng khai *“quên chấm công”* vào ngày 09-01-2023 và cũng đã được bà PCM phê duyệt sau đó. Như vậy thể hiện việc bà PCM là người phê duyệt xuyên suốt quá trình chấm công của bà H từ thời điểm thử việc cho đến khi làm việc chính thức tại Công ty. Hàng tháng, cứ đến cuối tháng trước kỳ trả lương thì công ty lại có thư điện tử nhắc cán bộ nhân viên rà soát việc chấm công, nếu có thiếu sót hoặc thay đổi thì báo với công ty. Tuy nhiên, sau cả 02 lần thực hiện việc chấm công không đúng này, bà H đã không thực hiện lại việc thay đổi báo chấm công với người có thẩm quyền của công ty. Ngày 31-01-2023, đại diện công ty đã có buổi làm việc với bà H. Tại buổi làm việc, bà H nhận thức được sự khác biệt giữa *“quên chấm công”* và *“nghỉ phép”* và thừa nhận đã đăng ký không đúng trên phần mềm chấm công Bizzzone vào 06 ngày làm việc như trên.

Do đó, có căn cứ để cho rằng bà H đã nghỉ không phép trong 06 ngày làm việc vào các ngày 28, 29, 30-11-2022 và 03, 04, 05-01-2023 đồng thời đã thực hiện việc chấm công sai trên phần mềm chấm công của Công ty. Việc Công ty tạm đình chỉ công việc của bà H để xác minh là có căn cứ.

(3). Ngày 03-02-2023, Giám đốc quản trị Công ty ký ban hành Quyết định số 55/2023/QĐ-V về việc phân công nhiệm vụ cho người lao động, theo đó cử bà H đến làm việc tại Chi nhánh C của Công ty tại tỉnh Nghệ An. Quyết định được ký bởi người có thẩm quyền, nội dung quyết định không trái với quy định pháp luật cũng như nội dung HĐLĐ đã ký kết giữa Công ty với bà H nên Quyết định có hiệu lực thi hành; bà H tự ý không đến làm việc tại địa chỉ Chi nhánh C - Nghệ An theo quyết định phân công trong 07 ngày liên tiếp (từ ngày 06-02-2023 đến hết ngày 10-02-2023; các ngày 13 và 14-02-2023). Lý do bà H không chấp hành quyết định điều động của Công ty là do oàn cảnh gia đình và sức khỏe không đảm bảo nhưng không có căn cứ phù hợp; bà H xin nghỉ không lương cũng không được người có thẩm quyền của Công ty đồng ý phê duyệt. Như vậy, việc bà H tự ý nghỉ việc vượt quá 05 ngày liên tiếp trong 01 tháng mà không có lý do chính đáng đã vi phạm nội quy lao động của Công ty và HĐLĐ đã ký.

Các lỗi vi phạm của bà Nguyễn Thúy H đều được thể hiện tại điểm a mục 1 phần II biên bản họp về việc xử lý vi phạm đối với người lao động của Công ty được lập ngày 20-02-2023. Căn cứ tính chất, mức độ hành vi vi phạm của bà H, đối chiếu quy định tại Nội quy công ty và quy định của pháp luật thì Giám đốc quản trị Công ty ký ban hành Quyết định xử lý vi phạm, chấm dứt Hợp đồng lao động số 90-2/2023/V ngày 22-3-2023, theo đó kỷ luật đối với bà Nguyễn Thúy H với hình thức sa thải và chấm dứt Hợp đồng lao động. Quyết định số 90-2/2023/ V ngày **22-3-2023** nêu trên được giao cho bà H ngày **24-02-2023**.

[1.2.3]. Xét tính hợp pháp của quyết định kỷ luật:

Với việc bà Nguyễn Thúy H có hành vi vi phạm tự ý nghỉ việc liên tiếp vượt quá 05 ngày trong tháng 02-2023 không có lý do chính đáng như phân tích tại mục (3) tiểu mục [1.2.2] nêu trên. Căn cứ quy định tại khoản 8 Điều 34; khoản 4 Điều 125 Bộ luật lao động năm 2019; khoản 6 Điều 39 Nội quy Công ty; điểm d khoản 2 Điều 4 Quyết định số 555-2/2021/QĐ-V ngày 09-9-2021 “Về việc ban hành Quy định về các hành vi vi phạm và xử lý vi phạm tại Công ty CP V”, thì việc Giám đốc quản trị Công ty ký ban hành Quyết định số 90-2/2023/V kỷ luật bà Nguyễn Thúy H với hình thức sa thải và chấm dứt Hợp đồng lao động với bà H là có căn cứ, phù hợp quy định của pháp luật.

Quyết định số 90-2/2023/V ghi ban hành ngày **22-3-2023** về việc xử lý vi phạm, chấm dứt Hợp đồng lao động đối với bà Nguyễn Thúy H được ban hành là đúng thẩm quyền; đảm bảo về trình tự, thủ tục theo quy định của pháp luật. Thực tế, quyết định số 90-2/2023/V được Giám đốc quản trị Công ty ký ban hành ngày 22-02-2023, được thể hiện bằng việc bà Nguyễn Thúy H xác nhận đã nhận quyết định này vào ngày 24-02-2023. Sai sót về “tháng” ban hành ghi tại quyết định từ tháng “02” lại

ghi thành tháng “3” và tại Điều 2 của Quyết định thì họ, tên của bà H, từ “**Nguyễn Thúy H**” lại ghi là “**Phạm Thúy H**” là lỗi do đánh máy không đúng và người ký quyết định không rà soát văn bản trước khi phát hành. Tuy nhiên, lỗi sai sót không làm thay đổi bản chất của việc xử lý kỷ luật của Công ty đối với bà Nguyễn Thúy H; hơn nữa, sai sót này đã được Công ty đính chính bằng Quyết định số 90-3/2023/V ngày 22-02-2023 (BL 212).

Lỗi ghi sai về thời điểm “tháng” ban hành quyết định và nhầm lẫn “họ” của bà H thể hiện tại Quyết định số 90-2/2023/V đã được Công ty đính chính và không là lý do để buộc Công ty cổ phần V phải ban hành quyết định khác thay thế theo đề nghị tại kháng cáo của bà Nguyễn Thúy H.

Tòa án cấp sơ thẩm xét xử đã không chấp nhận yêu cầu khởi kiện này của bà Nguyễn Thúy H là có căn cứ, đúng pháp luật. Tại cấp phúc thẩm, bà H cũng không xuất trình được thêm tài liệu, chứng cứ gì khác để chứng minh cho yêu cầu khởi kiện và kháng cáo của mình là có căn cứ nên không có cơ sở để Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận phần nội dung kháng cáo của bà Nguyễn Thúy H.

[2]. Đối với yêu cầu bồi thường và chốt thời gian, đóng bổ sung BHXH.

[2.1]. Đối với yêu cầu thanh toán tiền lương, thưởng cho các tháng 02-2023; 3-2023; 4-2023 và tiền lương 04 ngày làm việc của tháng 5-2023, với tổng số tiền nguyên đơn yêu cầu là: 50.900.000đ (*Năm mươi triệu, chín trăm ngàn đồng*).

Khi khởi kiện, bà Nguyễn Thúy H yêu cầu bị đơn thanh toán tiền lương các tháng 02, 3, 4-2023 với số tiền là 48.000.000 đồng và yêu cầu Công ty trả tiền lương những ngày nghỉ lễ của tháng 01-2023 là 3.636.000 đồng. Đến ngày 16-7-2023, nguyên đơn đã thay đổi yêu cầu khởi kiện của mình, theo đó: Rút yêu cầu thanh toán tiền lương đối với tháng 01-2023 và bổ sung yêu cầu thanh toán tiền lương đối với 04 ngày làm việc của tháng 5-2023 (các ngày 25, 26, 27, 28-4-2023). Việc thay đổi yêu cầu khởi kiện này của nguyên đơn không vượt quá phạm vi khởi kiện ban đầu nên được Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận.

Xét thấy: Như đã phân tích nhận định tại phần [1] nêu trên, thì Quyết định số 90-2/2023/V ngày 22-3-2023 về việc xử lý vi phạm, chấm dứt Hợp đồng lao động của Công ty cổ phần chứng khoán V đối với bà Nguyễn Thúy H và được đính chính bằng Quyết định số 90-3/2023/V ngày 22-02-2023 là có căn cứ, đúng pháp luật. Theo đó, thì bà Nguyễn Thúy H bị Công ty xử lý kỷ luật sa thải và chấm dứt Hợp đồng lao động kể từ ngày 20-02-2023. Như vậy, không có cơ sở để chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Thúy H đối với việc buộc Công ty cổ phần chứng khoán V thanh toán các khoản tiền lương, thưởng của các tháng 3, 4-2023 cũng như 04 ngày làm việc của tháng 4-2023 nhưng tính kỳ lương của tháng 5-2023. Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện này của bà H là phù hợp quy định của pháp luật.

Tại Tòa án cấp sơ thẩm, bị đơn thừa nhận việc chưa thanh toán tiền lương 01 ngày làm việc của tháng 01-2023 (*Công ty thông báo việc bà H bị tạm đình chỉ công*

tác vào ngày 19-01-2023); 01 ngày làm việc của tháng 02-2023 (ngày 03-02-2023) và 05 ngày làm việc bị tạm đình chỉ công việc gồm: Ngày 27-01-2023; 30-01-2023; 31-01-2023; 01-02-2023 và 02-02-2023.

Theo đó, Tòa án cấp sơ thẩm đã căn cứ quy định tại khoản 2 Điều 128 Bộ luật lao động chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà H; trên cơ sở cách tính chi trả lương của Công ty từng tháng cụ thể để buộc Công ty CP V phải thanh toán trả bà H tổng số tiền là: 3.333.334 đồng là có căn cứ.

Việc nguyên đơn yêu cầu đề nghị phía bị đơn thanh toán trả số tiền 50.900.000 đồng gồm tiền lương, thưởng cho các tháng 02-2023; 3-2023; 4-2023 và 04 ngày làm việc tính theo chu kỳ lương của tháng 5-2023 là không có căn cứ. Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu này của bà H là phù hợp quy định của pháp luật.

[2.2]. Xét yêu cầu chốt thời gian, đóng bổ sung quỹ BHXH và các quỹ khác theo quy định cho bà Nguyễn Thúy H đến hết ngày 30-4-2023.

[2.2.1]. Tại điểm a khoản 1 Điều 2 Luật Bảo hiểm xã hội 2014, quy định: “1. *Người lao động là công dân Việt Nam thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bao gồm:*

a) Người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn... ”.

Bà Nguyễn Thúy H ký Hợp đồng lao động với Công ty Cổ phần V thời hạn 01 năm nên bà H cũng là đối tượng tham gia BHXH bắt buộc. Tuy nhiên, theo Quyết định số 90-2/2023/V thì bà Nguyễn Thúy H đã bị Công ty V kỷ luật theo hình thức sa thải và chấm dứt Hợp đồng lao động kể từ ngày 22-02-2023. Căn cứ các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, thể hiện: Bà Nguyễn Thúy H chỉ đi làm tại Công ty đến hết tháng 01-2023. Công ty Cổ phần V và bà Nguyễn Thúy H đều thống nhất xác nhận việc Công ty đã đóng quỹ bảo hiểm xã hội và quỹ trợ cấp thất nghiệp cho bà H đến hết tháng 01-2023.

Tại khoản 3 Điều 85 Luật Bảo hiểm xã hội 2014, quy định: “3. *Người lao động không làm việc và không hưởng tiền lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì không đóng bảo hiểm xã hội tháng đó. Thời gian này không được tính để hưởng bảo hiểm xã hội, trừ trường hợp nghỉ việc hưởng chế độ thai sản.”.*

Thời gian làm việc trong tháng 02-2023 của bà H có 05 ngày tạm đình chỉ công việc và 01 ngày được tính lương làm việc (ngày 03-02-2023). Việc bà H không làm việc và không hưởng tiền lương đủ 14 ngày trong tháng 02-2023 nên tháng 02-2023 bà H sẽ không phải đóng bảo hiểm xã hội.

Tại khoản 4 Điều 86 Luật Bảo hiểm xã hội 2014, quy định: “4. *Người sử dụng lao động không phải đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 85 của Luật này.”.*

Do bà H không hưởng tiền lương đủ 14 ngày trong tháng 02-2023 nên người sử dụng lao động là Công ty cổ phần V cũng không phải đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động trong thời gian này.

Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm xét xử đã không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Thúy H để buộc Công ty đóng bổ sung BHXH cho bà H từ tháng 02-2023 đến hết ngày 30-4-2023 là có căn cứ.

[2.2.2]. Theo khoản 2 Điều 58 Luật việc làm 2013, quy định: “*Tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm thất nghiệp được quy định: 2. Người lao động đóng bảo hiểm thất nghiệp theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định thì tiền lương tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp là tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc thực hiện theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội...*”

Xét thấy: Tháng 02-2023, bà H không làm việc đủ thời gian để đóng bảo hiểm xã hội nên việc đóng bảo hiểm thất nghiệp cũng không được thực hiện.

Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu đóng bổ sung quỹ bảo hiểm xã hội và các quỹ khác của bà Nguyễn Thúy H từ tháng 02-2023 đến hết ngày 30-4-2024 là có căn cứ, phù hợp quy định của pháp luật.

[2.3]. Xét yêu cầu Công ty bồi thường do chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Bà Nguyễn Thúy H cho rằng Công ty cổ phần V ra quyết định kỷ luật và chấm dứt HĐLĐ với bà H là trái pháp luật nên yêu cầu Công ty phải bồi thường thiệt hại cho bà với tổng số tiền là 450.000.000 đồng, theo cách tính: 1.305.000 đồng/ngày x 345 ngày, trong đó 1.305.000 đồng là tiền thiệt hại sức khỏe, tinh thần; 345 ngày là số ngày từ ngày nhận quyết định sa thải 24-02-2023 đến ngày nộp đơn khởi kiện 03-02-2024.

Như đã phân tích ở phần [1] trên, thì: Quyết định số 90-2/2023/V ngày 22-3-2023 về việc xử lý vi phạm, chấm dứt Hợp đồng lao động của Công ty cổ phần V đối với bà Nguyễn Thúy H và được đính chính bằng Quyết định số 90-3/2023/V ngày 22-02-2023 được Công ty cổ phần V ban hành có căn cứ, đúng quy định của pháp luật nên không có căn cứ để chấp nhận yêu cầu bồi thường thiệt hại của nguyên đơn.

Bản án sơ thẩm chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, theo đó buộc bị đơn thanh toán trả bà Nguyễn Thúy H tiền lương trong những ngày không được làm việc, gồm: 01 ngày làm việc của tháng 01-2023 (*ngày 19-01-2023*); 01 ngày làm việc của tháng 02-2023 (*ngày 03-02-2023*) và 05 ngày làm việc bị tạm đình chỉ công việc cho người lao động (*ngày 27-01-2023; 30-01-2023; 31-01-2023; 01-02-2023 và 02-02-2023*); không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện khác của nguyên đơn là có căn cứ, phù hợp quy định pháp luật.

Kháng cáo của bà Nguyễn Thúy H không có cơ sở chấp nhận.

[3]. Về án phí phúc thẩm:

Căn cứ quy định tại Điều 148 Bộ luật tố tụng dân sự và điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30-12-2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội, thì: Kháng cáo của nguyên đơn mặc dù không được Tòa án chấp nhận nhưng thuộc trường hợp được miễn tiền án phí phúc thẩm.

Vì các lẽ trên;

Căn cứ khoản 1 Điều 308; Điều 147; Điều 148 Bộ luật tố tụng dân sự;
Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 12; khoản 1 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/
UBTVQH14 ngày 30-12-2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội.

QUYẾT ĐỊNH:

1. Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn là bà Nguyễn Thuý H.
Giữ nguyên Bản án Lao động sơ thẩm số 08/2024/LĐ-ST ngày 28-8-2024 của
Toà án nhân dân quận HBT, Thành phố Hà Nội.
Bản án Lao động sơ thẩm số 08/2024/LĐ-ST ngày 28-8-2024 của Toà án nhân
dân quận HBT, Thành phố Hà Nội có hiệu lực thi hành kể từ ngày bản án phúc thẩm
có hiệu lực pháp luật.
2. Về án phí phúc thẩm: Nguyên đơn có kháng cáo là bà Nguyễn Thuý H
được miễn tiền án phí lao động phúc thẩm.
3. Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án./.

Nơi nhận:

- VKSND TP Hà Nội;
- TAND q. HBT, TP Hà Nội;
- CCTHADS q. HBT, TP Hà Nội;
- Các đương sự;
- Lưu VP/TA.

T/M. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa

Hoàng Chí Nguyễn