

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH ĐỒNG NAI**

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

Bản án số: **03/2024/LĐ-PT**

Ngày: 12/4/2024

V/v: *Tranh chấp về xử lý*

kỷ luật theo hình thức sa thải”

NHÂN DANH

**NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH ĐỒNG NAI**

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà **Vũ Thị Thu**

Các Thẩm phán: Bà **Thái Thị Thanh Bình**

Bà **Trần Thị Mỹ Hạnh**

- **Thư ký phiên tòa:** Ông **Trần Thế Mạnh** – Thư ký Tòa án, Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai,

- **Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai tham gia phiên tòa:** Bà **Đặng Hoàng Oanh** - Kiểm sát viên.

Ngày 12 tháng 4 năm 2024, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 12/2023/TLPT-LĐ ngày 14/12/2023 về việc: “*Tranh chấp về xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải*”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 05/2023/LĐ-ST ngày 11/7/2023 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 03/2024/QĐ-PT ngày 04 tháng 3 năm 2024 và Quyết định hoãn phiên tòa số 10/2024/QĐ-PT ngày 25/3/2024 giữa các đương sự:

- **Nguyên đơn:** Bà **Lý Thị Thu H**, sinh năm 1978.

HKTT: A/B/C, khu phố X, phường T1, thành phố B, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông **Võ Văn D**, sinh năm 1992.

Địa chỉ liên lạc: ZZXX đường NAQ, phường Tr, thành phố B, tỉnh Đồng Nai.

- **Bị đơn:** **Công ty TNHH W**.

Địa chỉ: Số Z, đường Y, khu Công nghiệp B 2, thành phố B, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo pháp luật: Ông **Nguyễn Ngọc V** - Tổng giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà **Cao Thị Hà G** và bà **Nguyễn Thị Huyền Tr1** (Giấy ủy quyền lập ngày 14/06/2022).

Địa chỉ: Z1, đường BTT, phường Q, thành phố B, tỉnh Đồng Nai.

- **Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:** **Bảo hiểm xã hội tỉnh Đồng Nai**.

Địa chỉ: X2 HHG, phường Q, thành phố B, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo uỷ quyền: Bà **Đinh Thị Phương H1**, sinh năm 1976.

Địa chỉ: 21/1, khu phố X1, phường Q1, thành phố B, tỉnh Đồng Nai. Văn bản uỷ quyền ngày 26/4/2021.

(Ông D, bà G, bà Tr1 có mặt, bà H1 có đơn vắng mặt).

NỘI DUNG VỤ ÁN

Theo án sơ thẩm:

- Nguyên đơn bà Lý Thị Thu H do người đại diện theo uỷ quyền trình bày:

Bà H bắt đầu làm việc tại Công ty TNHH A (nay là Công ty TNHH W) từ ngày 03/6/2008, vị trí “Trợ lý thương mại”. Ngày 02/02/2019, bà H ký hợp đồng không xác định thời hạn số 245/2019-HĐLĐ, vị trí “Nhân viên kinh doanh”.

Ngày 28/02/2020, hai bên ký phụ lục hợp đồng số 245/2020-PLHĐ, điều chỉnh tiền lương của bà H từ 16.450.000đ/tháng lên 19.406.000 đồng/tháng. Ngày 02/12/2020, bà H và Công ty W tiếp tục ký phụ lục hợp đồng số 245/2020-PLHĐ 2, điều chuyển bà H từ vị trí “Nhân viên kinh doanh” sang vị trí “Trợ lý chuỗi cung ứng”.

Theo vị trí công việc mới, bà H có trách nhiệm quản lý hệ thống xuất, nhập nguyên liệu, hàng hóa của Công ty. Đối với những lô hàng không đạt chất lượng, khi nhận được yêu cầu từ Bộ phận kiểm tra chất lượng (bộ phận QC), bà H có trách nhiệm chọn trạng thái “Hold” cho lô hàng. Khi đang ở trạng thái “Hold”, lô hàng trên hệ thống bị ẩn, không thể chọn để xuất đi. Bà H chỉ là người quản lý trên hệ thống.

Khoảng đầu năm 2021, theo kết quả kiểm tra của bộ phận QC, lô hàng số 9721023105 thuộc mã hàng RE422/2V K212 không đạt chất lượng. Do đó bà H đã đặt lệnh “Hold” cho lô hàng này. Tháng 3 năm 2021, theo yêu cầu của các bộ phận liên quan, bà H đã nhiều lần chọn và bỏ chọn lệnh “Hold”, hệ thống mới hiển thị chọn lô hàng đi tái sinh. Lần cuối cùng, bà H quên chọn lệnh “Hold”. Một phần nguyên nhân xuất phát từ trước đây bà H chỉ là nhân viên kinh doanh, không có chuyên môn quản lý hệ thống, nên xảy ra sai sót, nhưng sai sót này không quan trọng.

Thủ kho là người rất rõ lô hàng nào bị lỗi (vì đã được bộ phận QC thông báo phân loại trong kho). Bà H chỉ là người quản lý trên hệ thống. Do đó, khi nhận được Picking Slip và Delivery Order, Thủ kho sẽ phát hiện lô hàng trên hệ thống bị lỗi. Thủ kho sẽ gửi lại phiếu cho bà H chọn lô khác.

Tuy nhiên ngày 29/3/2021, thủ kho nghỉ phép. Công ty cử nhân viên khác (bà H không biết cụ thể là ai) soạn hàng và xuất đi. Trên giấy tờ có chữ ký của Giám sát kho là hàng đạt yêu cầu.

Sau khi 5000kg hàng hóa được xuất đi nước ngoài, đối tác phát hiện hàng không đạt chất lượng. Đối tác cũng là công ty thuộc hệ thống tập đoàn W (Cùng hệ thống với W). Do đó, lô hàng trên không phải trả về Việt Nam, mà giữ lại để tái sinh, không phát sinh chi phí vận chuyển. Tuy nhiên, tại cuộc họp ngày

20/4/2021, công ty cho rằng bà H đã gây thiệt hại cho Công ty 5000 USD nhưng không đưa ra được bằng chứng chứng minh thiệt hại.

Ngày 24/6/2021, bà H nhận được Quyết định về xử lý kỷ luật lao động số 21-245.1/QĐKL (Quyết định đề ngày 25/6/2021). Công ty đã áp dụng hình thức kỷ luật “Cách chức” vị trí “Trợ lý chuỗi cung ứng”, điều chuyển bà H sang vị trí “Công nhân kho”, trong khi bà H không giữ bất cứ chức vụ nào trong Công ty.

Ngày 06/7/2021, lấy lý do bà H không làm việc, không chấp hành sự phân công công việc, Công ty đã ban hành Quyết định số 21-245.2/QĐKL áp dụng hình thức kỷ luật “Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 6 tháng”. Ngày 13/7/2021, Công ty ban hành Quyết định sa thải số 21-245.3/QĐKL với lý do bà H tái phạm.

Việc công ty quyết định sa thải bà H là trái pháp luật, vi phạm về thủ tục xử lý kỷ luật và nguyên tắc xử lý kỷ luật, nên bà H khởi kiện yêu cầu:

1. Hủy quyết định xử lý kỷ luật số 21-245.1.QĐKL ngày 25/6/2021 về việc cách chức trợ lý phòng chuỗi cung ứng; Hủy quyết định xử lý kỷ luật số 21-245.2/QĐKL ngày 06/7/2021; Hủy quyết định xử lý kỷ luật số 21-245/QĐKL ngày 13/7/2021.

2. Bà H đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động đã ký kết.

3. Buộc công ty TNHH W bồi thường:

+ Toàn bộ tiền lương những ngày không làm việc, tạm tính từ ngày 13/7/2021 đến 11/7/2023: 23 tháng 28 ngày x 21.346.600đ = 510.984.800đ.

+ Thanh toán 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động: 02 tháng x 21.346.600 đ= 42.693.200đ.

+ Thanh toán 02 tháng tiền lương trường hợp công ty không nhận bà H trở lại làm việc: 02 x 21.346.600 đ = 42.693.200đ.

+ Thanh toán tiền lương tháng thứ 13 nghỉ tết âm lịch 2021-2022: 01 tháng x 21.346.600đ = 21.346.600.

+ Thanh toán tiền trợ cấp thôi việc: 01 x 1/2 x 21.346.600 đ= 10.673.300đ.

+ Trả tiền lương không thông báo trước 45 ngày là 32.019.900đ.

+ Truy đóng Bảo hiểm cho bà H từ 13/7/2021 cho đến nay.

Tổng cộng yêu cầu công ty TNHH W thanh toán số tiền: 660.411.000đ (sáu trăm sáu mươi triệu bốn trăm mười một nghìn đồng).

- Bị đơn Công ty TNHH W trình bày:

Về Hợp đồng lao động, các phụ lục hợp đồng, vị trí công việc và tiền lương của bà H đúng như đại diện theo ủy quyền của bà H trình bày.

Về yêu cầu khởi kiện của bà H, Công ty không đồng ý vì:

* **Khi làm việc, bà H đã có sai phạm, gây thiệt hại cho Công ty**, cụ thể: Bà Lý Thị Thu H đã nhiều lần chọn thao tác sai trên hệ thống dẫn đến việc Công ty xuất lô hàng không đạt chất lượng cho khách hàng, nên đã làm phát sinh một số các chi phí cho Công ty, cụ thể là những chi phí sau: Thiệt hại do phải bán lỗ hàng: 60.030.000 đồng; Các chi phí cho việc xuất lại 5.000kg sản phẩm đạt chất

lượng cho khách hàng, bao gồm cước vận chuyển quốc tế, phí vệ sinh container, cước khai hải quan, niêm chì, xếp dỡ, phí hạ tải, phí ngân hàng với tổng mức chi phí là: 35.175.227 đồng. Như vậy, tổng thiệt hại mà công ty phải gánh chịu do hành vi sai trái của bà H là 95.205 227 đồng. Tất cả các khoản thiệt hại nêu trên đã được công ty chứng minh qua các tài liệu, chứng cứ và đã nộp cho Tòa.

*** Quyết định xử lý kỷ luật số 21-245.1/QĐKL ngày 25/6/2021 về việc “Cách chức” bà Lý Thị Thu H.**

+ Do bà Lý Thị Thu H có hành vi gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng cho Công ty, nên đáng lẽ Công ty có quyền xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải ngay tại lần vi phạm này. Tuy nhiên, sau khi cân nhắc đến thời gian làm việc lâu dài của bà H tại Công ty, đồng thời Chủ tịch công đoàn cũng đề xuất Công ty xem xét giảm nhẹ hình thức kỷ luật đối với bà H, nên Công ty chỉ áp dụng hình thức xử lý kỷ luật cách chức vị trí Trợ lý chuỗi phòng cung ứng của bà H, thay vì sa thải.

+ Điều 46 Nội quy lao động của Công ty quy định: “*Cách chức: áp dụng với người lao động đang giữ chức vụ từ tổ phó trở lên*”. Trong khi đó theo cơ cấu tổ chức của Công ty và theo chính sách phúc lợi về mức trợ cấp của các vị trí cấp bậc trong Công ty, bà H giữ vị trí Trợ lý Phòng Chuỗi Cung ứng cấp bậc văn phòng hưởng phụ cấp trách nhiệm 10%, vị trí tổ trưởng phụ cấp trách nhiệm 3%. Vị trí của bà H cao hơn cả vị trí tổ trưởng, vị trí tổ phó báo cáo cho tổ trưởng. Do vậy, căn cứ theo cơ cấu tổ chức này thì tại thời điểm bị xử lý kỷ luật, bà H được xem là người có chức vụ. Do vậy, Công ty áp dụng hình thức cách chức đối với bà H là phù hợp theo quy định của pháp luật và Nội quy lao động của Công ty.

+ Trường hợp này, Công ty không điều chuyển người lao động theo quy định tại Điều 29 BLLĐ, mà sau khi cách chức vị trí Trợ lý phòng cung ứng, thì Công ty sắp xếp cho bà H làm công việc khác.

+ Pháp luật lao động không buộc người sử dụng lao động, khi cách chức người lao động, thì phải có trách nhiệm sắp xếp một công việc có cấp bậc ngay dưới vị trí vừa bị cách chức. Thời điểm bà H bị cách chức, các vị trí khác trong Công ty đều đang có người phụ trách, Công ty không thể buộc những người lao động đó phải nghỉ việc để nhường vị trí, cấp bậc cho bà H, trong khi bản thân họ không vi phạm Nội quy Công ty. Do vậy, sau khi cân nhắc, thì Công ty đã sắp xếp cho bà H làm công nhân kho, việc sắp xếp này phù hợp pháp luật. Việc bà H cho rằng Công ty chuyển công việc không được sự đồng ý của bà là không đúng.

*** Quyết định xử lý kỷ luật số 21-245.2/QĐKL ngày 6/7/2021 về việc kéo dài thời hạn nâng lương không quá 6 tháng đối với bà H.**

Sau khi bị cách chức, bà H được sắp xếp vị trí Công nhân kho, nhưng bà H không chấp nhận quyết định cách chức và không chấp hành nghĩa vụ của Người lao động, không làm bất kỳ việc gì cấp quản lý giao.

Do vậy, Công ty ban hành Quyết định xử lý kỷ luật số 21-245.2/QĐKL ngày 6/7/2021 là đã xử lý đúng hành vi vi phạm của bà H, tuân thủ đầy đủ quy định của pháp luật.

*** Quyết định xử lý kỷ luật số 21-245.3/QĐKL ngày 13/7/2021: sa thải là phù hợp với hành vi sai phạm của người lao động, Nội quy lao động và Bộ luật lao động.**

Sau khi nhận quyết định kỷ luật số 21-245.2 ngày 06/07/2021, bà H vẫn tiếp tục không thực hiện nhiệm vụ được giao, hằng ngày bà H đến công ty ngồi chơi không làm việc. Bà Linh là quản lý đã trực tiếp giao việc, hướng dẫn công việc, vị trí làm việc cho Bà H để thực hiện công việc hàng ngày nhưng bà H không chấp nhận sự phân công công việc, không tới vị trí làm việc, không làm việc trong giờ làm việc. Hành vi vi phạm này được bà H thực hiện liên tục trong 9 ngày, kéo dài từ ngày 29/6 đến ngày 9-7-2021 là đã vi phạm khoản 4 Điều 45 và khoản 17 Điều 45 Nội quy Công ty.

Theo khoản 45, Điều 47 Nội quy Công ty quy định: “*Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương hoặc cách chức mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật. Tái phạm là trường hợp người lao động lập lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật theo qui định tại Điều 126 của Bộ luật lao động*”. Trong khi đó, bà H mới bị xử lý kỷ luật do thực hiện các hành vi quy định tại khoản 4 và 17 Điều 45 Nội quy, nhưng ngay sau đó lại tiếp tục lập lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật theo hình thức kéo dài thời hạn nâng lương. Tại khoản 3 Điều 125 Bộ luật lao động thì hình thức xử lý kỷ luật sa thải áp dụng trong trường hợp “*Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương hoặc cách chức mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật*”, do vậy, Công ty đã áp dụng hình thức kỷ luật sa thải đối với bà H. Vì vậy, quyết định xử lý kỷ luật số 21-245.3/QĐKL ngày 13/7/2021 đã được Công ty ban hành phù hợp với tinh chất, mức độ hành vi vi phạm của bà H.

Nguyên đơn cho rằng, Công ty W không tuân thủ trình tự hợp xét kỷ luật lao động do Công đoàn cơ sở của Công ty TNHH W không được mời họp. Công ty khẳng định Công đoàn cơ sở đã được mời và họp theo đúng quy định.

- Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Bảo hiểm xã hội tỉnh Đồng Nai: Đại diện theo ủy quyền bà Đinh Thị Phương H1 có bản tự khai nộp cho Tòa án và có đơn xin vắng mặt tại tất cả các buổi làm việc cũng như tại phiên tòa xét xử (bút lục 207).

Bản án số 05/2023/LĐ-ST ngày 11/7/2023 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai đã áp dụng các Điều 118, 119, 120; 122; 123; 124; 125; 125; 179; 180; 188; 192; 200; 201 của Bộ luật Lao động năm 2019; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội, tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Lý Thị Thu H đối với Công ty TNHH W về việc “*Tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải*”.

2. Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của bà Lý Thị Thu H về việc thanh toán tiền lương tháng thứ 13 nghỉ tết âm lịch 2021-2022: 01 tháng x 21.346.600đ thành tiền là 21.346.600đ (hai mươi một triệu ba trăm bốn mươi sáu nghìn sáu trăm đồng).

Ngày 24/7/2023, bà Lý Thị Thu H kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, đề nghị cấp phúc thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà, buộc Công ty bồi thường cho bà H tổng số tiền tính đến ngày xét xử phúc thẩm là 832.496.000đ.

Tại phiên tòa, đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai phát biểu ý kiến:

Về việc tuân theo pháp luật của Thẩm phán, Hội đồng xét xử và việc chấp hành pháp luật của đương sự là đúng theo quy định của pháp luật.

Về nội dung kháng cáo:

Các bên đều xác định trong quá trình làm việc, ngày 29/3/2021, bà H nhận được yêu cầu từ Sales xuất 5000 kg mã hàng RES 422/2V K212 (Lot 9721023105), do chọn số Lot xuất theo FIFO nhưng bà H lại quên Lot 9721023105 đang bị yêu cầu “Hold từ QC”, Lot này được mở “Hold” và đóng “Hold” 03 lần để xuất tái sinh (BL 157). Bà H cho rằng sai sót này không quan trọng, thủ kho mới là người nắm rõ lô hàng nào bị lỗi, khi chọn sai lệnh thủ kho sẽ nhắc nhở, gửi lại phiếu cho bà chọn lô khác, điều này không đúng với trách nhiệm của bà H là phải nhập chính xác lệnh xuất kho không phải là lô hàng lỗi, hơn nữa ngày 29/3/2021 thủ kho nghỉ phép, Công ty cử người khác soạn hàng và xuất đi. Bà cho rằng thiệt hại của lô hàng do nhập sai lệnh không chỉ trách nhiệm riêng bà, nhưng Công ty xem xét trách nhiệm, xác định bà H có lỗi và chứng minh được thiệt hại do bà gây ra số tiền là 95.205.227đ.

Từ sai sót ngày 20/4/2021, Công ty đã họp xử lý kỷ luật với sự tham gia của bà H, đại diện Công đoàn, đại diện Công ty.... Ngày 25/6/2021, Công ty ra Quyết định xử lý kỷ luật bằng hình thức cách chức đối với bà H do vi phạm khoản 2.3 Điều 46 Nội quy Công ty.

Sau khi nhận quyết định, bà H khiếu nại vì cho rằng việc ban hành quyết định không đúng quy định về thẩm quyền giải quyết, nhưng bà không nộp đơn đến cơ quan có thẩm quyền để giải quyết, mà lại không chấp hành sự phân công nhiệm vụ mới vì cho rằng quyền và lợi ích của bà bị xâm phạm. Vào các ngày 25 và 28/6/2021, Công ty lập biên bản sự việc bà H không nhận nhiệm vụ mới được giao, vi phạm Nội quy Công ty. Ngày 28/6/2021, Công ty ra Thông báo mời bà H tham gia họp xử lý kỷ luật lao động và giao cho bà cùng ngày. Ngày 05/7/2021, Công ty tiến hành họp với đầy đủ thành phần, quyết định kỷ luật bà H, kéo dài thời hạn nâng lương không quá 6 tháng. Bà H vẫn không đồng ý với biên bản họp. Sau khi bị kỷ luật lần 2, bà H tiếp tục không làm công việc được phân công nên vào các ngày 29 và 30/6, ngày 1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 12/7/2021 Công ty đã lập biên bản ghi nhận sự việc. Ngày 12/7/2021, Công ty tiến hành họp xử lý kỷ luật với đầy đủ thành phần, ngày 13/7/2021 ban hành Quyết định xử lý kỷ

luật lao động số 21-245.3/QĐKL ngày 13/7/2021 đối với bà H là đúng quy định tại Bộ luật lao động và Nghị định số 145 ngày 14/12/2020 của Chính phủ. Việc bà H khởi kiện yêu cầu hủy các quyết định xử lý kỷ luật lao động và yêu cầu bồi thường là không có cơ sở chấp nhận. Cấp sơ thẩm bác khởi kiện của bà H là đúng. Bà H kháng cáo nhưng không cung cấp được chứng cứ chứng minh. Đề nghị bác kháng cáo của bà H, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được xem xét tại phiên tòa và kết quả tranh tụng tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định.

[1] Về tố tụng:

- Đơn kháng cáo của nguyên đơn làm trong thời hạn luật định, nên được xem xét theo thủ tục phúc thẩm.

- Về sự có mặt, vắng mặt của các đương sự: Bà Đinh Thị Phương H1 có đơn xét xử vắng mặt. Căn cứ khoản 1 Điều 227 của Bộ luật tố tụng dân sự, xét xử vắng mặt bà H1.

[2] Về nội dung:

[2.1] Theo chứng cứ và lời khai của các đương sự thể hiện:

Bà Lý Thị Thu H bắt đầu làm việc tại Công ty TNHH A, nay là Công ty TNHH W (gọi tắt là Công ty W) từ ngày 03/6/2008, vị trí “Trợ lý thương mại”. Ngày 02/02/2019, bà H ký hợp đồng không xác định thời hạn, vị trí công việc “Nhân viên kinh doanh”. Ngày 02/12/2020, hai bên ký phụ lục hợp đồng số 245/2020-PLHĐ 2, điều chuyển bà H từ vị trí “Nhân viên kinh doanh” sang vị trí “Trợ lý chuỗi cung ứng”. Ngày 28/02/2021 hai bên ký phụ lục hợp đồng 245 điều chỉnh mức lương của bà H lên 20.181.800đ/tháng, phụ cấp trách nhiệm 10% = 2.000.000đ/tháng. Ngày 25/6/2021, Công ty W ban hành quyết định số 21-245.1.QĐKL về việc xử lý kỷ luật cách chức trợ lý phòng chuỗi cung ứng đối với bà Lý Thị Thu H. Ngày 06/7/2021, Công ty W ban hành Quyết định xử lý kỷ luật số 21-245-2/QĐKL về việc kéo dài thời hạn nâng lương 6 tháng đối với bà H. Đến ngày 13/7/2021, Công ty W ban hành Quyết định số 21-245.3/QĐKL về việc xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với bà H. Đây là những tình tiết, sự kiện có thật, được các bên thừa nhận, nên không phải chứng minh theo Điều 92 của Bộ luật tố tụng dân sự.

[2.2] Theo phụ lục hợp đồng số 245/2020 ngày 02/12/2020, vị trí công việc của bà H là “Trợ lý chuỗi cung ứng”, bà H có trách nhiệm quản lý hệ thống xuất, nhập nguyên liệu, hàng hóa của Công ty. Đối với những lô hàng không đạt chất lượng, khi nhận được yêu cầu từ Bộ phận kiểm tra chất lượng QC, bà H có trách nhiệm chọn trạng thái “Hold” cho lô hàng. Khi đang ở trạng thái “Hold”, lô hàng trên hệ thống bị ản, không thể chọn để xuất đi.

Khoảng đầu năm 2021, theo kết quả kiểm tra của bộ phận QC, lô hàng số 9721023105 thuộc mã hàng RE422/2V K212 không đạt chất lượng, bà H đã đặt lệnh “Hold” cho lô hàng này. Sau khi tái chế lần 3 ngày 25/3/2021, bà H đã chọn tình trạng mở (unhold) cho lô hàng. Ngày 29/3/2021, bà H thực hiện việc xuất hàng trên hệ thống đối với lô hàng này. Việc này được bà H thừa nhận trong bản tường trình ngày 12/4/2021, nội dung: “Ngày 29/3/2021 tôi có nhận được yêu cầu từ Sales xuất 5000kg mã hàng RES 422/2V K212 (Lot 9721023105). Do chọn số Lot xuất theo FIFO nhưng tôi lại quên Lot 9721023105 đang bị yêu cầu “Hold” từ QC. Lot này được mở “Hold” và đóng “Hold” 03 lần để xuất tái sinh” (BL 157). Bà H cho rằng, trường hợp bà có chọn sai lệnh thì thủ kho sẽ gửi lại phiếu cho bà chọn lô hàng khác vì thủ kho là người nắm rõ lô hàng nào bị lỗi, nhưng do ngày 29/3/2021 thủ kho nghỉ phép, Công ty cử nhân viên khác (không biết ai) soạn hàng và xuất đi, có chữ ký của giám sát kho về việc hàng đạt yêu cầu. Theo bà H, sai sót của mình là không nghiêm trọng, vì lô hàng này sau khi xuất đi nước ngoài, đối tác phát hiện hàng không đạt chất lượng, nhưng đối tác là một Công ty thuộc tập đoàn W, nên lô hàng không phải trả về Việt Nam mà được giữ lại để tái sinh, không phát sinh chi phí vận chuyển (bút lục 86, 87). Lời khai của bà H không có căn cứ chấp nhận bởi lẽ, với trách nhiệm của người quản lý xuất nhập dữ liệu, bà H phải nhập chính xác lệnh xuất đối với lô hàng đảm bảo chất lượng. Cũng từ sai sót này của bà H, dẫn đến phát sinh thiệt hại của Công ty gồm phí vận chuyển, lưu kho, xuất bù hàng đạt chất lượng cho khách hàng theo các chứng từ Công ty đã cung cấp (bút lục 145 đến 157).

[2.3] Từ sai sót trên của bà H, ngày 20/4/2021 Công ty đã tiến hành họp xử lý kỷ luật với sự tham gia của bà H, đại diện ban chấp hành công đoàn, đại diện Công ty. Ngày 25/6/2021, Công ty ban hành Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 21-245.1/QĐKL với bà H, hình thức: Cách chức trợ lý phòng chuỗi cung ứng, sắp xếp bà H sang vị trí công nhân kho là phù hợp với khoản 3 Điều 46 Nội quy lao động của Công ty. Bà H đã nhận được Quyết định 21-245.1/QĐKL ngày 25/6/2021 và có khiếu nại quyết định tới Công ty. Tuy nhiên, theo quy định tại Điều 179, 187 của Bộ luật lao động năm 2019, thì thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động là Hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động, Tòa án nhân dân, nhưng bà H không thực hiện gửi đơn đến đúng cơ quan có thẩm quyền. Quyết định 21-245.1/QĐKL ngày 25/6/2021 chưa bị cơ quan có thẩm quyền hủy bỏ, thì bà H phải thi hành quyết định này khi vẫn đang làm việc tại Công ty.

[2.4] Do bà H không chấp hành sự phân công nhiệm vụ mới là làm công nhân kho, nên vào các ngày 25/6/2021, 28/6/2021 Công ty lập biên bản sự việc bà H không nhận nhiệm vụ, công việc được giao. Ngày 28/6/2021, Công ty có thông báo mời tham gia cuộc họp xử lý kỷ luật lao động và giao cho bà H cùng ngày. Ngày 05/7/2021, Công ty tiến hành họp xử lý kỷ luật với thành phần tham

gia đúng quy định của Điều 122 Bộ luật lao động. Ngày 06/7/2021 Công ty ban hành Quyết định số 21-245.2/QĐKL về việc xử lý kỷ luật với bà Lý Thị Thu H, hình thức: kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng. Quyết định này được ban hành đúng thẩm quyền, phù hợp với khoản 4, khoản 17 Điều 45 Nội quy lao động của Công ty.

[2.5] Trong khi đang thi hành Quyết định số 21-245.2/QĐKL ngày 06/7/2021, bà H tiếp tục không nhận công việc được phân công, không ngồi đúng vị trí làm việc là vi phạm khoản 45 Điều 47 Nội quy lao động, nên Công ty đã lập biên bản vào các ngày 7, 8, 9 và ngày 12/7/2021 (trước đó ngày 29/6, 30/6 và các ngày 1, 2, 5, 6/7/2021 cũng có lập biên bản). Ngày 12/7/2021, Công ty tiến hành họp xử lý kỷ luật với bà H, có đầy đủ thành phần tham gia, nhưng bà H không ký tên. Ngày 13/7/2021, Công ty ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động số 21-245.3/QĐKL đối với bà H, hình thức: Sa thải.

Căn cứ Điều 45, 123, 124, 125, 126 Bộ luật lao động, 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 nội dung của Bộ luật lao động, thấy rằng việc Công ty tiến hành họp xử lý kỷ luật và ban hành Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 21-245.3/QĐKL ngày 13/7/2021 với bà H bằng hình thức kỷ luật sa thải là đúng quy định của pháp luật.

Bà H khởi kiện yêu cầu Tòa án hủy các quyết định xử lý kỷ luật lao động, buộc Công ty bồi thường do chấm dứt hợp đồng lao động trái quy định là không có cơ sở chấp nhận, cấp sơ thẩm bác khởi kiện của bà H là đúng. Bà H kháng cáo, nhưng không cung cấp chứng cứ mới chứng minh cho yêu cầu của mình, nên không có cơ sở chấp nhận.

[3] Về án phí: Nguyên đơn thuộc trường hợp được miễn án phí lao động.

[4] Quan điểm của đại diện Viện kiểm sát tại phiên tòa phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử, nên chấp nhận.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ khoản 1 Điều 308, của Bộ luật tố tụng dân sự, bác kháng cáo của bà Lý Thị Thu H, giữ nguyên bản án Lao động sơ thẩm số 05/2023/LĐ-ST ngày 11/7/2023 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai.

Áp dụng các Điều 118, 119, 120; 122; 123; 124; 125; 126; 179; 180; 188; 192; 200; 201 của Bộ luật Lao động năm 2019; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Lý Thị Thu H đối với Công ty TNHH W về việc “*Tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải*”.

2. Đình chỉ yêu cầu khởi kiện của bà Lý Thị Thu H về việc thanh toán tiền lương tháng thứ 13 năm 2021, số tiền 21.346.600đ (Hai mươi một triệu ba trăm bốn mươi sáu nghìn sáu trăm đồng).

Về án phí: Bà Lý Thị Thu H thuộc trường hợp được miễn án phí theo quy định.

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

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Đồng Nai;
- TAND thành phố Biên Hòa;
- Chi cục THADS thành phố Biên Hòa;
- Các đương sự;
- Lưu: VT, hồ sơ vụ án.

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

(Đã ký tên và đóng dấu)

Vũ Thị Thu

HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM

Các Thẩm phán

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa

Vũ Thị Thu

