

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

Bản án số: 15/2022/LĐ-PT

Ngày 13-9-2022

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 TỈNH BÌNH DƯƠNG

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

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

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Minh Tấn;

Ông Phan Trí Dũng.

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

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa: Ông Lê Trung Kiên - Kiểm sát viên.

Ngày 13 tháng 9 năm 2022, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương mở phiên tòa xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 18/2022/TLPT-LĐ ngày 26/7/2022 về việc “tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 04/2022/LĐ-ST ngày 04/5/2022 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo, kháng nghị; theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 20/2022/QĐ-PT ngày 17/8/2022, giữa:

- *Nguyên đơn:* Bà C, sinh năm 1978; địa chỉ thường trú: Số A, Phường N, Quận F, Thành phố Hồ Chí Minh. Địa chỉ tạm trú: Số Y đường P, khu phố T, phường H, thành phố T, tỉnh Bình Dương. Bà C có mặt.

- *Bị đơn:* Trường V; địa chỉ: số b đường l phường h, thành phố T, tỉnh Bình Dương. Địa chỉ mới: đường v, khu phố y, phường t, thị xã Bến Cát, tỉnh Bình Dương. Người đại diện hợp pháp của bị đơn: bà Y, sinh năm 1975; Bà D, sinh năm 1989. Cùng địa chỉ liên hệ: Trường V, phòng T, lầu E Tòa nhà W, đường L, phường H, thành phố T, tỉnh Bình Dương, là người đại diện theo ủy quyền (theo giấy ủy quyền ngày 16/11/2021). Bà Y và bà D có mặt.

- *Người kháng cáo:* Nguyên đơn bà C.

- *Người kháng nghị:* Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân thành phố T.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Theo đơn khởi kiện đề ngày 01/4/2021, các lời khai trong quá trình tố tụng và tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn bà C trình bày:*

Bà C vào làm việc tại Trường V (sau đây được viết tắt là Trường) từ ngày 25/2/2019 theo Hợp đồng lao động số 16-2019/HĐLĐ-ĐHVĐ, hợp đồng xác định thời hạn 01 năm từ ngày 25/2/2019 đến hết ngày 24/02/2020. Công việc của bà C là Trợ lý hành chính cho Trung tâm quan hệ doanh nghiệp và chuyển giao công nghệ của Trường. Sau khi hết thời hạn hợp đồng, do bà C có nguyện vọng được tiếp tục làm việc nên hai bên tiếp tục ký Hợp đồng lao động số 12-2020-HĐLĐ-ĐHVĐ, hợp đồng xác định thời hạn 01 năm từ ngày 25/02/2020 đến hết ngày 24/02/2021, công việc của bà C là Trợ lý hành chính cho Trung tâm quan hệ doanh nghiệp và chuyển giao công nghệ, mức lương 17.433.000 đồng.

Quá trình làm việc, do tình hình dịch covid diễn biến phức tạp, thực hiện Chỉ thị số 16/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ về thực hiện các biện pháp cấp bách phòng, chống dịch covid 19, ngày 27/3/2020, Trường có thông báo đến tất cả các nhân viên làm việc tại nhà từ ngày 27/3/2020 đến ngày 12/4/2020. Nội dung thông báo: “Tối đa 30 nhân viên làm việc tại Trường trong trường hợp cần sử dụng cơ sở vật chất của Trường để làm việc ... Những nhân viên còn lại ở nhà làm việc đến ngày 12/4/2020 nên giữ liên lạc với các đồng nghiệp và giám đốc”.

Đồng thời, trong thông báo lúc 15 giờ 01 phút ngày 31/3/2020 của Trường có đề cập nội dung: “Theo Chỉ thị của Thủ tướng Chính phủ về việc giãn cách xã hội trong 15 ngày tính từ lúc 0:00 ngày 01/4/2020. Yêu cầu mọi người ở nhà và chỉ ra ngoài trong trường hợp cấp bách ... Trường chỉ chứa tối đa 20 nhân viên, ưu tiên cho nhân viên các phòng MSR, VMU, FAD, IT, phòng trang thiết bị, phòng thí nghiệm, giáo viên. Vì thế, ban giám hiệu sẽ gửi lại danh sách đã đăng ký vào trường làm việc và yêu cầu giám đốc/trưởng bộ phận và các khoa kiểm tra và lựa chọn những ai cần thiết nên vào trường làm việc trong thời gian 15 ngày tới và gửi báo cáo lại trước 15:30 cùng ngày”.

Tuy nhiên, đến ngày 08/6/2020, Trường ban hành Quyết định số 143/QĐ-ĐHVĐ về việc xử lý kỷ luật lao động đối với bà C, hình thức kỷ luật là sa thải với lý do, tự ý bỏ việc 05 ngày trong một tháng mà không được cho phép và không có lý do chính đáng, từ ngày 30/3/2020 đến ngày 06/4/2020 (bao gồm cả 02 ngày này). Bà C nhận thấy, việc Trường ban hành quyết định sa thải đối với bà C là không đúng. Bởi lẽ, trong khoảng thời gian từ ngày 30/3/2020 đến ngày 06/4/2020 bà C vẫn thực hiện công việc được giao một cách bình thường. Ngày 30/3/2020 và ngày 06/4/2020, bà C vẫn thực hiện trao đổi email với Giám đốc Trung tâm. Trong thời gian làm việc ở nhà, nhận thấy điều kiện và trang thiết bị tại nhà còn nhiều hạn chế để làm việc khi cần sử dụng mạng internet nên bà C phải bỏ chi phí cá nhân để lắp đặt internet phục vụ cho công việc, bà C vẫn kiểm tra email Trường hàng ngày, tuân thủ các yêu cầu của ban giám hiệu Trường để làm việc trong thời gian giãn cách xã hội, nhưng Trường ra quyết định sa thải bà C trái quy định của pháp luật. Vì vậy, bà C khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết buộc Trường V phải bồi thường cho bà C các khoản sau:

- 08 tháng 08 ngày tiền lương do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, số tiền là 17.433.000 đồng x 8 tháng 8 ngày = 145.803.000 đồng;

- Bồi thường vi phạm thời gian báo trước 30 ngày làm việc, tương đương số tiền là 17.433.000 đồng/22 ngày làm việc trong tháng x 30 ngày = 23.772.000 đồng;

- 06 tháng tiền lương tương đương số tiền 104.598.000 đồng do bà C không muốn tiếp tục quay lại trường làm việc;

- Hoàn trả 05 ngày lương đã khấu trừ sai quy định pháp luật vào lương tháng 4/2020 của bà C với số tiền 3.962.045 đồng và mức lãi suất ngân hàng tương ứng số tiền 178.000 đồng;

- Trợ cấp thôi việc cho bà C với số tiền tương đương là $\frac{1}{2} \times 17.433.000$ đồng x 2 = 17.433.000 đồng;

- Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày bà C không được làm việc.

Tổng số tiền: 295.726.317 đồng.

Chứng cứ nguyên đơn cung cấp: Hợp đồng lao động; Quyết định về việc xử lý kỷ luật lao động; thư mời và biên bản cuộc họp ngày 24/4/2020; Phiếu lương tháng 4/2020; 02 email thông báo của Trường ngày 27/3/2020 và 31/3/2020; email thông tin làm việc của bà C ngày 30/3/2020 và ngày 06/4/2020.

Ngày 21/4/2022, bà C có đơn yêu cầu bị đơn bồi thường chi phí phát sinh (dịch thuật) trong quá trình tố tụng. Tại phiên tòa sơ thẩm, bà C xác định không yêu cầu bị đơn phải thanh toán chi phí phát sinh này.

** Người đại diện hợp pháp của bị đơn Trường V - bà Y và bà D thống nhất trình bày:*

Trường V thống nhất với bà C về việc hai bên có xác lập 02 hợp đồng lao động xác định thời hạn và mức lương cơ bản. Bà C làm việc tại Trường với chức danh trợ lý hành chính cho Trung tâm quan hệ doanh nghiệp và chuyển giao công nghệ, dưới sự quản lý trực tiếp của TS. T – Giám đốc trung tâm. Nhiệm vụ của bà C được quy định tại Điều 2 Hợp đồng lao động, trong đó chủ yếu là trực điện thoại và trả lời email để kết nối liên lạc giữa doanh nghiệp và nhà trường, hỗ trợ các công tác hành chính, soạn thảo văn bản cho Trung tâm quan hệ doanh nghiệp và chuyển giao công nghệ.

Quá trình làm việc tại Trường, bà C có nhiều hành vi vi phạm kỷ luật lao động. Cụ thể, có thái độ bất hợp tác, xung khắc, lời lẽ gay gắt với các nhân viên và đối tác của nhà Trường, không phù hợp với môi trường giáo dục. Về tác phong, trang phục, giờ giấc làm việc thì không chấp hành nội quy của nhà trường. Nghiêm trọng nhất, trong khoảng thời gian từ ngày 30/3/2020 đến ngày 06/4/2020 bà C tự ý bỏ việc, các cấp quản lý và nhân viên của Trường nhiều lần liên lạc với bà C bằng điện thoại và email nhưng không được.

Do đó, Trường đã tiến hành họp để xử lý kỷ luật người lao động. Cụ thể, cuộc họp theo tinh thần được tổ chức vào ngày 24/4/2020. Tuy nhiên, thay vì tiếp thu ý kiến, đóng góp từ đồng nghiệp, lãnh đạo nhà trường thì bà C tỏ thái độ bất hợp tác, dùng từ ngữ không phù hợp để đáp trả. Sau đó, Trường tiếp tục gửi giấy mời bà C tham dự cuộc họp về việc xem xét, xử lý vi phạm kỷ luật lao động vào ngày 20/5/2020 và ngày 01/6/2020, nhưng bà C không thống nhất với sai phạm mà Trường nêu ra. Do vậy, ngày 08/6/2020 Trường ban hành Quyết định số 143/QĐ-ĐHVD về việc xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với bà C. Lý do, tự ý bỏ việc 05 ngày trong một tháng mà không được cho phép và không có lý do chính đáng, từ ngày 30/3/2020 đến ngày 06/4/2020 (bao gồm cả 02 ngày này).

Nhận thấy, việc Trường ban hành quyết định xử lý kỷ luật đối với bà C là đúng trình tự, thủ tục theo quy định tại khoản 12 Nghị định số 48/2018/NĐ-CP sửa đổi Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP về trình tự xử lý kỷ luật lao động. Cuộc họp đã có sự tham gia đầy đủ thành phần, được lập thành biên bản, tất cả các thành viên của hội đồng xử lý kỷ luật cùng thống nhất áp dụng hình thức kỷ luật sa thải đối với bà C, do đó Quyết định áp dụng hình thức sa thải đối với bà C là phù hợp với quy định tại khoản 3 Điều 30 Nội quy lao động của Trường V; khoản 4 Điều 125 Bộ luật Lao động; khoản 1 Điều 31 Nghị định 05/2015/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung bởi khoản 13 Điều 1 Nghị định số 148/2018/NĐ-CP.

Do đó, bị đơn không đồng ý yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Đồng thời, ngày 29/11/2021, Trường V có đơn yêu cầu phản tố, yêu cầu bà C phải hoàn trả lại cho Trường toàn bộ số tiền lương, thưởng, trợ cấp, các khoản phúc lợi mà bà C đã nhận được từ Trường theo hợp đồng lao động năm 2019 và hợp đồng lao động năm 2020. Tạm tính từ tháng 03/2019 đến tháng 12/2019 với số tiền 171.549.666 đồng; từ tháng 01/2020 đến tháng 06/2020 số tiền 109.309.108 đồng. Tổng cộng 280.858.774 đồng; Yêu cầu Tòa án tuyên bố các hợp đồng lao động giữa bà C và Trường V vô hiệu. Sau đó phía bị đơn đã rút lại yêu cầu phản tố nêu trên.

Tại phiên tòa sơ thẩm, đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thành phố T phát biểu quan điểm đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà C.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 04/2022/LĐ-ST ngày 04/5/2022 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Bình Dương đã tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà C đối với bị đơn Trường V về việc Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải.

2. Đình chỉ yêu cầu phản tố của bị đơn Trường V đối với nguyên đơn bà C về việc yêu cầu bà C phải hoàn trả lại cho Trường toàn bộ số tiền lương, thưởng, trợ cấp, các khoản phúc lợi mà bà C đã nhận được từ Trường theo hợp đồng lao động năm 2019 và hợp đồng lao động năm 2020. Tạm tính từ tháng 03/2019 đến tháng 12/2019 với số tiền 171.549.666 đồng; từ tháng 01/2020 đến

tháng 6/2020 số tiền 109.309.108 đồng. Tổng cộng 280.858.774 đồng; yêu cầu Tòa án tuyên bố các hợp đồng lao động giữa bà C và Trường V vô hiệu.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí và quyền kháng cáo cho các bên đương sự.

Ngày 18/5/2022, nguyên đơn bà C có đơn kháng cáo một phần bản án sơ thẩm đối với phần Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, nguyên đơn đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa một phần bản án sơ thẩm, chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Ngày 18/5/2022, Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân thành phố T, tỉnh Bình Dương có Quyết định số 24/QĐ-VKS-LĐ kháng nghị bản án sơ thẩm đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo, đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của mình.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn vẫn giữ nguyên quan điểm của mình, đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm. Hai bên đương sự không tự thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương phát biểu ý kiến: Quá trình thụ lý giải quyết vụ án tại cấp phúc thẩm, những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về hướng giải quyết vụ án: Trong thời gian từ ngày 30/3/2020 đến ngày 06/4/2020, bà C có làm việc tại nhà và liên lạc với Trường trong 02 ngày, cụ thể là ngày 30/3/2020 và ngày 06/4/2020, các ngày bà C không làm việc và không liên lạc với Trường gồm 4 ngày, cụ thể là các ngày: 31/3/2020, 01/4/2020, 02/4/2020 và ngày 03/4/2020. Riêng ngày 04/4/2020 là ngày Thứ Bảy và ngày 05/4/2020 là ngày Chủ Nhật, Trường không làm việc. Trong 06 ngày phải làm việc tại nhà thì bà C có làm việc 2 ngày, còn 4 ngày không làm việc, nhưng Trường V cho rằng bà C tự ý bỏ việc 5 ngày không làm việc và ra quyết định sa thải người lao động là không có căn cứ. Đại diện Viện Kiểm sát đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm chấp nhận một phần kháng cáo của bà C, chấp nhận kháng nghị của Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân thành phố T; Sửa bản án lao động sơ thẩm theo hướng buộc Trường V bồi thường thiệt hại cho bà C do sa thải trái pháp luật.

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

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về thủ tục tố tụng:

[1.1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết: Đây là vụ án “*Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải*”, bị đơn có

trụ sở tại thành phố T nên thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố T theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự; còn trong thời hiệu khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết vụ việc.

[1.2] Xét đơn kháng cáo của nguyên đơn bà C và kháng nghị của Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân thành phố T, tỉnh Bình Dương được thực hiện trong thời hạn luật định, nguyên đơn được miễn nộp tạm ứng án phí nên việc kháng cáo, kháng nghị là hợp lệ.

[1.3] Về sự tham gia của ông T với tư cách người làm chứng: Xét thấy, ông T đã tham gia phiên tòa sơ thẩm và có lời khai rõ ràng. Tòa án cấp sơ thẩm đã thu thập đầy đủ chứng cứ và các đương sự không bổ sung tài liệu, chứng cứ nào khác nên Tòa án cấp phúc thẩm xét thấy không cần thiết phải triệu tập ông T tham gia phiên tòa phúc thẩm.

[1.4] Về phạm vi xét xử phúc thẩm: Khoản 2 Điều 282 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 quy định: “... *những phần bản án sơ thẩm, quyết định của Tòa án cấp sơ thẩm không bị kháng cáo, kháng nghị theo thủ tục phúc thẩm thì có hiệu lực pháp luật kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị*”. Điều 293 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 quy định: “*Tòa án cấp phúc thẩm chỉ xem xét lại phần của bản án sơ thẩm, quyết định của Tòa án cấp sơ thẩm có kháng cáo, kháng nghị hoặc có liên quan đến việc xem xét nội dung kháng cáo, kháng nghị*”. Đối chiếu với các quy định trên thì thấy rằng, nguyên đơn kháng cáo yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm và chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Yêu cầu phản tố của bị đơn đã được Tòa án cấp sơ thẩm đình chỉ giải quyết do bị đơn rút yêu cầu và không bị các bên kháng cáo, không bị Viện Kiểm sát kháng nghị nên phần quyết định đình chỉ của bản án sơ thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

[2] Về nội dung:

[2.1] Hợp đồng lao động số 16 – 2019/HĐLĐ – ĐHVĐ ngày 25/02/2019 giữa Trường V và bà C là hợp đồng có thời hạn, từ ngày 25/02/2019 đến hết ngày 24/4/2019. Công việc của bà C: Trợ lý hành chính cho Trung tâm Quan hệ doanh nghiệp và chuyển giao công nghệ với nội dung công việc được mô tả chi tiết trong hợp đồng. Thời giờ làm việc: 8 giờ/ngày, 40 giờ/tuần, 5 ngày/tuần (từ thứ Hai đến hết chiều thứ Sáu hàng tuần). Quá trình thực hiện hợp đồng lao động, ông T, Giám đốc Trung tâm Quan hệ doanh nghiệp và chuyển giao công nghệ là người trực tiếp giao việc và quản lý công việc của bà C.

[2.2] Trong năm 2021, trên địa bàn tỉnh Bình Dương tình hình dịch bệnh Covid – 19 diễn biến phức tạp. Ngày 27/3/2020, Trường V gửi thư điện tử (email) thông báo đến toàn thể cán bộ, nhân viên của Trường về việc sắp xếp kế hoạch làm việc trong hai (02) tuần tới, những nhân viên làm việc tại nhà phải giữ liên lạc với đồng nghiệp và cán bộ quản lý, khi cần hỗ trợ thì liên lạc với đội hỗ trợ công nghệ thông tin và trang thiết bị. Số điện thoại và địa chỉ email của

đội hỗ trợ thể hiện trong thông báo. Bà C là người có tên trong danh sách nhân viên làm việc tại nhà và đã nhận được thông báo này.

[2.3] Xét nội dung công việc vào các ngày làm việc mà các bên có tranh chấp và Viện Kiểm sát có kháng nghị: Trong suốt quá trình tham gia tố tụng, bà C luôn khẳng định không tự ý bỏ việc và đã làm việc liên tục từ ngày 30/3/2020 đến ngày 06/4/2020. Xét các tài liệu, chứng cứ mà Tòa án đã thu thập được thì thấy rằng diễn biến của vụ việc được xác định như sau:

- Ngày 30/3/2020: Vào hồi 11 giờ 28 phút, ông T gửi email cho bà C thông báo đã bổ sung tài liệu và thêm thông tin liên quan đến bản tóm tắt thực tập sinh ME. Đến 13 giờ 02 phút bà C gửi email thông báo cho ông T một số công việc bà C phải làm từ hôm nay (từ ngày 30/3/2020), trong đó có liệt kê lại 6 nội dung công việc mà trước đó ông T đã yêu cầu bà C thực hiện và bà C thông báo sẽ thực hiện các công việc này.

- Ngày 31/3/2020: Vào hồi 10 giờ 02 phút, ông T gửi email cho bà C có nội dung yêu cầu bà C xem ý kiến của ông T ở bên dưới email. Đến 01 giờ 35 phút (chiều) ông T gửi email hỏi bà C có gì mới không. Đến 3 giờ 11 phút (chiều) ông T gửi email cho bà C với nội dung là ông không thể liên lạc với bà C qua điện thoại và bà C cũng không trả lời email của ông, ông T cần giám sát bà C trong thời gian này và nếu bà C không phản hồi trước 5 giờ chiều thì ông T sẽ thông báo với ban quản trị về trường hợp này. Không có chứng cứ nào thể hiện bà C đã liên hệ và trả lời ông T trong ngày 31/3/2020.

- Từ ngày 01/4/2020 đến ngày 03/4/2020: Không có chứng cứ nào thể hiện bà C có liên lạc với ông T và bà C cũng thừa nhận không liên lạc với ông T trong thời gian này.

- Ngày 04/4/2020 và 05/4/2020 là ngày Thứ bảy và Chủ nhật. Theo hợp đồng lao động là những ngày bà C được nghỉ.

- Ngày 06/4/2020: Vào buổi sáng ngày 06/4/2020, nhân viên của Trường đã liên hệ với mẹ của bà C để tìm bà C và bà C có liên hệ lại với nhân viên của Trường. Vào hồi 1 giờ 30 phút (chiều), bà C gửi email cho ông T xin lỗi vì đã trả lời trễ và trang thiết bị cá nhân (điện thoại, máy tính) không hoạt động tốt lắm để làm việc tuần rồi. Đến 15 giờ, ông T trả lời bà C, trong đó có nhắc nhở về tinh thần làm việc, thông báo bà C sẽ có tên trong danh sách làm việc tại Trường từ ngày mai và đến cuối giờ chiều sẽ cập nhật lịch làm việc cho bà C. Đến 4 giờ 52 phút (chiều), ông T gửi email thông báo cho bà C lịch làm việc của tuần. Đến 6 giờ 54 phút (chiều), bà C gửi email cảm ơn ông T và thông báo đã ghi lại (lịch làm việc).

[2.4] Với các diễn biến như nêu trên cho thấy: Vào ngày 30/3/2020, bà C có gửi email xác nhận là sẽ thực hiện các công việc mà ông T trước đó đã yêu cầu bà C làm. Riêng đối với mục số 4 (ngày hội việc làm), bà C còn có ý kiến trao đổi với ông T. Tình tiết này thể hiện bà C có làm việc vào ngày 30/3/2020. Ông T không trả lời hoặc hướng dẫn bà C thực hiện công việc trong ngày 30/3/2020 nên không có cơ sở buộc bà C phải hoàn thành các công việc đã nêu

trong email ngay trong ngày 30/3/2020. Tuy nhiên, vào buổi sáng (10 giờ 02 phút) ngày 31/3/2020 ông T đã gửi email cho ý kiến chỉ đạo, nhưng sau đó bà C không liên lạc lại mặc dù ông T đã nhiều lần liên lạc, trong đó có email nhắc nhở, cảnh báo sẽ thông báo trường hợp này với ban quản trị nhà trường. Bà C thừa nhận đã nhận được các email của ông T gửi, nhưng không trả lời vì cho rằng không cần thiết. Tiếp theo, vào các ngày 01/4/2020, ngày 02/4/2020 và ngày 03/4/2020 bà C không liên lạc với ông T với bất cứ hình thức nào. Như vậy, đã có cơ sở xác định bà C bỏ việc từ ngày 31/3/2020, tính đến ngày 03/4/2020 là 4 ngày.

[2.5] Riêng ngày 06/4/2020, bà C không chủ động liên hệ với ông T mà chỉ liên hệ sau khi nhân viên của Trường gọi điện thoại cho mẹ bà C để tìm bà C. Thời gian bà C gửi email cho ông T là vào hồi 01 giờ 30 phút (chiều) là đã vào giờ làm việc buổi chiều của ngày làm việc. Sau đó, vào cuối ngày làm việc ông T gửi email thông báo lịch làm việc của bà C bắt đầu từ ngày mai (ngày 07/4/2020). Nội dung các email trao đổi chỉ thể hiện bà C có liên hệ lại với ông T và nhận lịch làm việc cho những ngày khác. Việc bà C không liên lạc với ông T trong nhiều ngày liền và đến chiều ngày 06/4/2020 mới gửi email thông báo trở lại làm việc không được xem là có làm việc trong ngày 06/4/2020 như nhận định của Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân thành phố T tại quyết định kháng nghị.

[2.6] Từ những tình tiết nêu trên, có cơ sở xác định bà C đã bỏ việc 5 ngày, bao gồm các ngày 31/3/2020, 01/4/2020, 02/4/2020, 03/4/2020 và ngày 06/4/2020.

[2.7] Bà C cho rằng Trường không có hướng dẫn cụ thể về phương thức làm việc tại nhà, các nội dung công việc đã trao đổi với ông T theo nhận thức của bà C là không khẩn cấp và ông T cũng không thông báo nhiệm vụ khẩn cấp nào phải thực hiện nên chưa thực hiện. Ngoài ra, bà C còn cho rằng điều kiện làm việc tại nhà có khó khăn do thiếu trang thiết bị, chỉ làm việc trên điện thoại, chi phí điện thoại do cá nhân chi trả, điện thoại hết pin, không có thiết bị sạc điện, không có mạng internet và không nhận được sự hỗ trợ. Xét thấy, tình hình dịch bệnh đã gây khó khăn chung cho toàn xã hội và cần có sự chung tay, góp sức của mọi người để khắc phục khó khăn. Trong quan hệ lao động, người sử dụng lao động phải tạo những điều kiện thuận lợi để người lao động thực hiện công việc của mình và người lao động phải có thiện chí hợp tác để cùng thực hiện nhiệm vụ chung của tổ chức. Vào ngày 27/3/2020, Trường đã có thông báo về kế hoạch làm việc tại nhà và thông báo với các nhân viên phải giữ liên lạc trong suốt thời gian làm việc tại nhà, khi có khó khăn cần hỗ trợ thì phải báo cáo, số điện thoại và địa chỉ email của đội hỗ trợ đã được cung cấp. Bà C đã nhận được thông báo này và có nghĩa vụ phải chấp hành. Tuy nhiên, trên thực tế bà C không có báo cáo nào với Trường về những khó khăn của mình khi làm việc tại nhà. Ngoài ra, bà C thừa nhận ông T đã hướng dẫn bà C chuyển đổi sử dụng wifi mạng internet từ điện thoại để sử dụng cho máy tính cá nhân, nhưng bà C không thực hiện theo hướng dẫn và cũng không đem máy tính cá nhân do Trường cung cấp về nhà sử dụng. Việc bà C chủ động không liên lạc nhiều ngày

với người quản lý là có lỗi chủ quan và những lý do như bà C đã nêu là không có cơ sở chấp nhận. Trong quan hệ lao động, người lao động phải chịu sự quản lý của người sử dụng lao động và chấp hành sự phân công công việc được giao; người lao động không thể tự ý cho rằng công việc được giao là không khẩn cấp, không cần thiết phải thực hiện ngay. Trường hợp giữa người lao động và người quản lý có tranh chấp về nội dung công việc phải làm thì có quyền yêu cầu Công đoàn cơ sở và cơ quan có thẩm quyền giải quyết theo quy định của pháp luật, nhưng không được tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng.

[2.8] Điều 31 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động (được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ) quy định: *“Người sử dụng lao động áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải trong trường hợp người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng quy định tại khoản 3 Điều 126 của Bộ luật Lao động như sau:*

a) 05 ngày làm việc cộng dồn trong khoảng thời gian tối đa 01 tháng (30 ngày), kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc;

b) 20 ngày làm việc cộng dồn trong khoảng thời gian tối đa 01 năm (365 ngày), kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc.

2. Người lao động nghỉ việc có lý do chính đáng trong các trường hợp sau:

a) Do thiên tai, hỏa hoạn;

b) Bản thân, bố đẻ, mẹ đẻ, bố nuôi, mẹ nuôi, bố vợ, mẹ vợ, bố chồng, mẹ chồng, vợ hoặc chồng, con đẻ, con nuôi hợp pháp bị ốm có giấy xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh được thành lập và hoạt động theo quy định của pháp luật;

c) Các trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động”.

Khoản 3 Điều 30 Nội quy lao động của Trường V cũng có nội dung phù hợp với quy định nêu trên.

Đối chiếu với các quy định nêu trên thì thấy rằng, việc bà C tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng trong 05 ngày làm việc cộng dồn trong khoảng thời gian 07 ngày, kể từ ngày 31/3/2020 đến ngày 06/4/2020 là thuộc trường hợp bị áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải. Trường V xử lý kỷ luật bà C bằng hình thức sa thải là có căn cứ, đúng pháp luật và phù hợp với nội quy lao động của Trường.

[2.9] Về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động: Trường V tổ chức các cuộc họp về việc xem xét, xử lý vi phạm kỷ luật lao động đối với bà C vào các ngày 20/5/2020 và ngày 01/6/2020. Bà C thừa nhận đã nhận được giấy mời của Trường và tham gia các cuộc họp. Biên bản họp về việc xem xét, xử lý vi phạm kỷ luật lao động của Trường V có đầy đủ thành phần tham gia theo quy định của pháp luật, có đầy đủ chữ ký của người tham gia, riêng bà C không ký vào biên bản vì bà C cho rằng Trường không ghi nhận đầy đủ ý kiến của mình. Biên bản cuộc họp được ghi bằng tiếng Việt và tiếng Anh là phù hợp, vì Trường V là

trường có quan hệ quốc tế và có cán bộ quản lý là người Việt và người nước ngoài. Phiên họp do ông H, Phó Hiệu trưởng Trường chủ trì theo Quyết định ủy quyền số 108/QĐ-ĐHVD ngày 11/5/2020 của Hiệu trưởng (người đại diện theo pháp luật) là đúng thẩm quyền. Quyết định số 143/QĐ-ĐHVD ngày 08/6/2020 về việc xử lý kỷ luật lao động do Hiệu trưởng (người đại diện theo pháp luật) ký là đúng thẩm quyền. Trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật sa thải người lao động của Trường V là phù hợp theo quy định tại Điều 123 Bộ luật Lao động năm 2012 và Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động (được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015).

[3] Từ những cơ sở nêu trên, xét thấy yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn là không có cơ sở chấp nhận.

[4] Về quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về việc giữ nguyên quyết định kháng nghị của Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân thành phố T và sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là không phù hợp với các phân tích ở các mục nêu trên của Hội đồng xét xử phúc thẩm.

[5] Về án phí: Nguyên đơn được miễn án phí sơ thẩm và phúc thẩm. Bị đơn không phải chịu án phí.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Áp dụng điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 2 Điều 282, khoản 2 Điều 296, khoản 1 Điều 308 và Điều 313 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án;

Áp dụng các Điều 123, 124 và 126 Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 30 và Điều 31 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động và Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn bà C; không chấp nhận kháng nghị của Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân thành phố T và giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 04/2022/LĐ-ST ngày 04/5/2022 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Bình Dương như sau:

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà C đối với bị đơn Trường V về tranh chấp xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải và yêu cầu bồi thường các khoản với tổng số tiền 295.726.317 đồng.

2. Phần quyết định của bản án sơ thẩm: “Đình chỉ yêu cầu phản tố của bị đơn Trường V đối với nguyên đơn chị C về việc yêu cầu chị C phải hoàn trả lại cho Trường toàn bộ số tiền lương, thưởng, trợ cấp, các khoản phúc lợi mà chị C đã nhận được từ Trường theo hợp đồng lao động năm 2019 và hợp đồng lao động năm 2020. Tạm tính từ tháng 03/2019 đến tháng 12/2019 với số tiền 171.549.666 đồng; Từ tháng 01/2020 đến tháng 06/2020 số tiền 109.309.108 đồng. Tổng cộng 280.858.774 đồng; Yêu cầu Tòa án tuyên bố các hợp đồng lao động giữa chị C và Trường V vô hiệu” có hiệu lực pháp luật kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo, kháng nghị.

3. Về án phí:

- Bà C được miễn án phí sơ thẩm và phúc thẩm.
- Trường V không phải chịu án phí sơ thẩm và phúc thẩm.

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

Nơi nhận:

- Các đương sự;
- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND TP T;
- Chi cục THADS TP T;
- VKSND TP T;
- Lưu: Tổ HCTP, Tòa LĐ, HSVA.

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

Nguyễn Công Lực