

Bản án số: 09/2022/LĐ-PT

Ngày: 28-12-2022

*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 TÂY NINH**

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Phạm Thị Hồng Vân.

Các thẩm phán:

Bà Đặng Thị Đồng;

Ông Hà Chí Quốc.

- Thư ký phiên tòa: Bà Hoàng Nguyệt Ánh - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Tây Ninh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Tây Ninh tham gia phiên tòa: Ông Nguyễn Trần An - Kiểm sát viên.

Ngày 28 tháng 12 năm 2022, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Tây Ninh, xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số: 11/2022/TLPT-LĐ ngày 23 tháng 11 năm 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 12-10-2022 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Tây Ninh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 07/2022/QĐ-PT ngày 25 tháng 11 năm 2022, giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* Chị Lê Thị Bảo H, sinh năm 1983; nơi cư trú: Căn hộ 5.02, tầng 6, Khối C, Chung cư L, Khu phố 1, Phường L, thành phố T, Thành phố Hồ Chí Minh; có mặt.

2. *Bị đơn:* Công ty Cổ phần xi măng F; Người đại diện theo pháp luật: Yeoh Keong J, chức vụ: Tổng giám đốc; Trụ sở chính: Số 433, đường 30/4, Phường 1, thành phố T, tỉnh Tây Ninh; Văn phòng tại Thành phố Hồ Chí Minh: Tầng 26 tòa nhà E.town Central, 11 Đ, phường 13, quận 4, Thành phố Hồ Chí Minh.

Minh.

Người đại diện theo ủy quyền: Chị Lê Tường V, sinh năm 1991 và chị Phan Thị Mỹ H1, sinh năm 1980; Cùng nơi cư trú: Tầng 26 tòa nhà E.town Central, 11 Đ, phường 13, quận 4, Thành phố Hồ Chí Minh (Theo văn bản ủy quyền ngày 25-7-2022), chị Hằng có mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của Công ty Cổ phần xi măng F: Luật sư Trần Văn Tr – Văn phòng Luật sư Công ty Luật TNHH Sài Gòn Phú Sỹ, thuộc Đoàn luật sư thành phố Hồ Chí Minh; có mặt.

3. *Người kháng cáo:* Chị Lê Thị Bảo H là nguyên đơn.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện ngày 30-6-2022, trong quá trình tố tụng và tại phiên tòa nguyên đơn chị Lê Thị Bảo H trình bày:

Chị Lê Thị Bảo H bắt đầu làm việc tại Công ty Cổ phần xi măng F (sau đây gọi tắt là Công ty) từ ngày 01/07/2009 và thử việc 02 tháng tại Công ty theo Quyết định số 594/QĐ- TAFICO ngày 13/06/2009.

Sau đó, chị và Công ty ký kết hợp đồng lao động số 2946/HĐLD – TAFICO ngày 01/09/2009:

- Loại hợp đồng lao động: Không xác định thời hạn.
- Địa điểm làm việc: Văn phòng Chi nhánh Công ty Cổ phần xi măng F, số 9-19 Hồ Tùng Mậu (Lầu 6), Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.
- Chức danh: Chuyên viên Bộ phận Kế hoạch – Vật tư.

Năm 2011, Bộ phận Kế hoạch – Vật tư được đổi thành Bộ phận Quản lý chuỗi cung ứng (SCM) và chị được bổ nhiệm vị trí Đốc công Kế hoạch tổng hợp theo Quyết định số 1153/QĐ-TAFICO ngày 11/10/2011.

Ngày 04/05/2015, chị được Hội đồng Quản trị chỉ định kiêm nhiệm vụ Thư ký Hội đồng Quản trị Công ty theo Quyết định số 07/QĐ-HĐQT.

Ngày 06/06/2016, chị được bổ nhiệm vị trí Phó Giám đốc kiêm trưởng phòng Kế hoạch, Bộ phận SCM theo Quyết định số 842/QĐ-TAFICO.

Ngày 26/09/2017, chị thôi kiêm nhiệm vụ Thư ký Hội đồng Quản trị theo Quyết định số 1581/QĐ-TAFICO và được bổ nhiệm vị trí Giám đốc Bộ phận SCM theo quyết định số 1583/QĐ-TAFICO.

Theo nguyện vọng cá nhân chị mong muốn được tập trung tốt công việc đang đảm nhiệm để đáp ứng những yêu cầu mới trong giai đoạn chuyển đổi chủ sở hữu nên Ban Lãnh đạo Công ty đồng ý thu hồi Quyết định bổ nhiệm Giám đốc Bộ phận và chị tiếp tục giữ chức vụ Phó Giám đốc Bộ phận SCM theo quyết định số 1686/QĐ-TAFICO ngày 04/10/2017.

Ngày 31/08/2018, Tổng Giám đốc Công ty ra thông báo số 2001/TB-TAFICO về việc kiện toàn nhân sự tại Văn phòng Hồ Tùng Mậu, trong đó vị trí

của chị là Quản lý Cung ứng (Kế hoạch, Nguyên vật liệu, Hậu cần) – Bộ phận SCM.

Ngày 28/03/2019, chị và Công ty Cổ phần xi măng F ký Phụ lục Hợp đồng lao động số 2009046/2019/PLHĐLD:

- Chức danh: Quản lý mua hàng - Bộ phận quản lý chuỗi cung ứng.
- Mức lương: 35.967.000 đồng/tháng.

Từ 01/02/2019 đến 07/05/2019, chị báo cáo công việc trực tiếp cho ông Nguyễn Công B - Giám đốc điều hành do không có Giám đốc Bộ phận SCM (Thông báo số 94/TB-TAFICO ngày 11/02/2019 và Thông báo bổ nhiệm Giám đốc Bộ phận SCM kể từ ngày 08/05/2019).

Ngày 18/04/2019, Văn phòng Công ty tại Thành phố Hồ Chí Minh chuyển sang địa chỉ Tầng 26, Tòa nhà E.Town Central, Phường 12, Quận 4, Thành phố Hồ Chí Minh.

Chị đã rất nỗ lực, tích cực phối hợp, kết nối và hỗ trợ đội ngũ Ban lãnh đạo mới tiếp nhận công việc trong rất nhiều lĩnh vực: bán hàng, nhân sự, tài chính, quản lý chất lượng, phát triển sản phẩm mới, an toàn lao động; khảo sát, tìm kiếm, chuyển đổi đưa vào sử dụng nguyên vật liệu, phụ gia trợ nghiền mới tiết giảm rất lớn chi phí sản xuất, triển khai S&OP, dự án P2P, đàm phán Nhà cung cấp giảm giá, kéo dài thời hạn thanh toán và hỗ trợ tập đoàn YTL làm việc với nhà cung cấp vỏ bao cấp sang thị trường Myanmar.....Chị đã rất cố gắng nỗ lực hết sức hoàn thành tốt công việc mặc dù trong thời gian đó chị đang mang thai và phải đảm nhiệm rất nhiều công việc do không có Giám đốc Bộ phận.

Trước khi nghỉ thai sản, chị bàn giao rất đầy đủ, chi tiết và nghỉ sinh từ ngày 03/09/2019.

Ngày 10/03/2020, trở lại làm việc, chị không được giao công việc quản lý mua hàng nguyên vật liệu như trước khi nghỉ thai sản và 2 nhân viên trước đây do chị quản lý là anh Trần Trọng Nghĩa và Trương Công Thắng chuyển sang báo cáo trực tiếp cho bà Bùi Thị Minh D - Giám đốc Bộ phận SCM.

Ngày 27/03/2020, người lao động trong Bộ phận và Công ty được tăng lương từ 01/04/2020 nhưng chị thì không được trong khi chị vẫn được thưởng thành tích năm 2019.

03 tháng sau khi đi làm lại, lúc con chị mới 8,5 tháng tuổi, ngày 25/05/2020, bà Bùi Thị Minh D – Giám đốc Bộ phận SCM, sau đó ngày 27/05/2020, ông Nguyễn Công B - Giám đốc Điều hành mời và gặp chị thông báo về việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với lý do không còn vị trí quản lý mua hàng nguyên vật liệu. Sự việc này chị cũng có trao đổi với bà Đặng Như Ý – Thư ký Tổng Giám đốc & Hội đồng Quản trị để xác minh thông tin và báo cáo sự việc với Bà Trần Thị Xuân L – Chủ tịch Công đoàn.

Ngày 21/09/2020, bà Phan Thị Mỹ H1 – Quản lý Nhân sự gọi chị vào phòng họp đột xuất với ông Yeoh Keong J – Tổng Giám đốc và bà Bùi Thị Minh D – Giám đốc Bộ phận SCM mà không báo trước. Một lần nữa, Tổng Giám đốc Công ty tiếp tục thông báo về việc muốn chấm dứt hợp đồng lao động với chị.

Ngày 23/09/2020, chị đề nghị Công ty xác nhận lý do cụ thể chấm dứt hợp đồng lao động và cấp biên bản cuộc họp ngày 21/09/2020 nhưng ông Yeoh Keong J phản hồi chỉ định bà Phan Thị Mỹ H1 – Quản lý Nhân sự tiếp tục trao đổi với chị.

Sau đó, bà H báo không có biên bản họp ngày 21/09/2020, nhiều lần gặp riêng, liên tục gây sức ép buộc chị phải trả lời ngay. Trong những lần trao đổi, chị đều bày tỏ nguyện vọng được tiếp tục làm việc gắn bó lâu dài với Công ty nhưng bà H khẳng định chị không làm được việc, cảnh báo nếu ở lại sẽ gặp rất nhiều trở ngại từ bà Bùi Thị Minh D, bị giao KPI (thiết lập chỉ tiêu công việc) và đánh giá không hoàn thành công việc.

Năm 2020, Công ty 04 lần ban hành, cập nhật Quy chế thưởng trong đó có sửa đổi, bổ sung nội dung liên quan đến nghĩa vụ, quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động so với Quy chế thưởng năm 2019 nhưng Công ty, Công đoàn cơ sở không lấy ý kiến của người lao động.

Mặt khác Công ty không minh bạch khi các văn bản, quy chế ban hành sau ngày văn bản có hiệu lực; thay đổi file đính kèm email đã gửi; không tiếp tục chia sẻ thư mục lưu trữ chính sách, quy trình nhân sự cho người lao động.

Ngày 30/09/2020, Công ty không chi trả thưởng 06 tháng đầu năm 2020 cho chị. Công ty quyết định mức thưởng của chị bằng 0 đồng hoàn toàn không có căn cứ, trong khi chị vẫn hoàn thành tốt các công việc được giao: những thay đổi của SAP từ hệ thống cũ sang mới, điều phối chuyển nguyên vật liệu, vật tư từ Nhà máy xi măng DIC sang các Nhà máy khác, công tác ISO Bộ phận. Việc làm này của Công ty là vi phạm quy định pháp luật, quy chế thưởng, thỏa ước lao động tập thể.

Ngày 07/10/2020, ngay khi chị không chấp nhận nghỉ việc theo mong muốn của Công ty, bà Bùi Thị Minh D giao dự án mới và yêu cầu chị phải phản hồi thắc mắc trong vòng chưa đến 3 giờ đồng hồ nếu không xem như đã hiểu rõ. Chị không đồng ý do giao việc không phù hợp chức danh theo hợp đồng lao động, phạm vi công việc không thuộc chức năng nhiệm vụ của Bộ phận và chị chưa từng làm công việc này kể từ khi vào Công ty.

Ngày 12/10/2020, Ông Nguyễn Công B – Giám đốc Điều hành khẳng định nếu chị không chấp hành phân công công việc của bà D là vi phạm nội quy lao động. Do vậy, ngày 13/10/2020, chị đề nghị làm rõ phạm vi yêu cầu công việc,

hỗ trợ nguồn lực và hướng dẫn công việc do đây là công việc mới chị chưa từng làm qua nhưng không nhận được bất kỳ phản hồi nào từ phía Ban Điều hành và bà D. Sau đó bà D tiếp tục giao thêm dự án khác nhưng hạn chế nguồn lực, đưa ra yêu cầu không rõ ràng. Chị đã nỗ lực hết sức để thực hiện công việc được giao; làm và gửi báo cáo, tham gia họp mỗi ngày nhưng bà D liên tục gây khó khăn, quy chụp, đánh giá không đạt yêu cầu mà không có căn cứ; dùng từ ngữ nặng nề xúc phạm uy tín, danh dự, năng lực của chị trước mặt đồng nghiệp: làm không bằng sinh viên mới ra trường, ngồi không mà hưởng lương...

Mọi việc xảy ra dồn dập, kéo dài và liên tục, gây sốc và vượt ngoài sức chịu đựng của chị từ sau khi chị sinh con, đang nuôi con nhỏ và cho con bú làm tổn hại nghiêm trọng đến sức khỏe tinh thần chị, con chị và cả gia đình chị. Chị đã gửi email cầu cứu và phản ánh cho Công đoàn cũng như Ban điều hành Công ty nhưng không có phản hồi.

Ngày 27/10/2020, chị phải gửi đơn cầu cứu khẩn cấp, sau đó Công đoàn cơ sở Công ty mới tổ chức họp với chị vào ngày 30/10/2020 và họp với Công đoàn Tổng Công ty FiCO vào ngày 26/11/2020. Ngày 12/11/2020, Công đoàn cơ sở có công văn gửi Công ty đề nghị tổ chức đối thoại và thương lượng đàm phán chấm dứt hợp đồng lao động nhưng không thành.

Ngày 02/11/2020, chị gửi đơn lên Phòng Lao động Thương Binh và Xã hội Quận 4 nhưng hòa giải không thành (Thư mời họp, biên bản họp ngày 05/11/2020). Ngày 05/11/2020, chị gửi đơn khiếu nại cho Công ty theo công văn hướng dẫn của Thanh tra Sở Lao động Thương binh & Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh.

Ngày 03/12/2020, Liên đoàn Lao động Quận 4 tổ chức họp hòa giải nhưng không thành, sau đó Liên đoàn Lao động Quận 4 không ra biên bản.

Năm 2020, Công ty không tổ chức khám sức khỏe và bệnh nghề nghiệp định kỳ theo quy định cho chị và người lao động trong Công ty.

Tháng 01/2021, Công ty trả không đủ 01 tháng lương 13 của năm 2020 do chị bị trừ 02 tháng nghỉ thai sản trong khi chị vẫn nhận đủ 01 tháng lương 13 của năm 2019 dù nghỉ thai sản.

Chị còn bị ông Phạm Quang Hưng – Quản lý an toàn mời làm việc, viện lý do chị bị ho yêu cầu chị phải đề xuất bà D – Giám đốc BP SCM và ông Đặng Phát Lực bố trí ngồi phòng riêng nhưng chị không đồng ý. Sau đó, bà D yêu cầu chị chuyển chỗ ngồi dành cho cấp quản lý sang ngồi chỗ dành cho cấp nhân viên từ 01/03/2021.

Ngày 15/01/2021, bà D - Giám đốc Bộ phận SCM đưa Bảng mô tả công việc & KPI 6 tháng cuối năm 2021, yêu cầu chị xem và ký ngay. Nhận thấy Bảng mô tả công việc, KPI không phù hợp chức danh theo hợp đồng lao động, không cụ thể

và không có định lượng nên chị không đồng ý. Ngày 25/02/2021, Công ty mời chị họp về việc không ký KPI, sau đó Công ty họp và ra quyết định xử lý kỷ luật số Hr/2021/756 ngày 08/03/2021 - hình thức khiển trách, lý do không chấp hành phân công công việc hợp pháp của Giám đốc Bộ phận ngày 25/01/2021 mà không đưa ra được bằng chứng chứng minh lỗi vi phạm .

Ngày 18/03/2021, chị tham gia cuộc họp theo thư mời của Công đoàn tại phòng họp Cửu Long - Văn phòng Hồ Chí Minh, tại nơi chị đang làm việc theo hợp đồng lao động với tư cách là thành viên Ban đối thoại. Sau đó Công ty tiếp tục họp và ra quyết định xử lý kỷ luật số HR/2021/773 ngày 31/03/2021 - hình thức khiển trách, lý do tự ý rời bỏ công việc trong khi đang làm việc mà không được phép của Giám đốc Bộ phận ngày 18/03/2021 là hoàn toàn không có căn cứ.

Tiếp đến Công ty không cho chị tham gia đối thoại bất chấp kết quả bỏ phiếu của người lao động, dù rằng chị là người đã đóng góp rất nhiều ý kiến đóng góp mang tính xây dựng. Ông Nguyễn Công B – Giám đốc điều hành còn bêu rếu về việc chị, ông Trần Minh Tấn và bà Nguyễn Hoàng Hiếu không được chấp thuận là thành viên Ban đối thoại là do không có uy tín, đạo đức, không có tinh thần trách nhiệm và không hoàn thành công việc.

Một lần nữa, chị phải gửi đơn cầu cứu khắp nơi từ cấp Công đoàn, Phòng Lao động Thương binh & Xã hội, Liên đoàn Lao động Quận 4 và Tây Ninh với mong muốn Công ty chấm dứt ngay các hành vi vi phạm pháp luật, xúc phạm danh dự, uy tín làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến sức khỏe, tinh thần của chị, con chị và gia đình chị nhưng không thành. Công ty vẫn tiếp tục khẳng định những hành xử đối với chị tuân thủ đúng quy định pháp luật.

Sau đó, Công ty mời chị họp ngày 04/05/2021, để đàm phán chấm dứt hợp đồng lao động theo đề nghị của bà Vũ Thị L2 – Chủ tịch Công đoàn Tổng Công ty Fico. Vào cuộc họp, ông Nguyễn Công B – Giám đốc điều hành đưa quyết định điều động số 73/QĐ-Fico-YTL ngày 28/4/2021 cho chị. Nhận thấy việc Tổng Giám đốc Công ty đơn phương ban hành quyết định điều động thay đổi nơi làm việc của chị (Từ Quản lý mua hàng của bộ phận quản lý chuỗi cung ứng ở Thành phố Hồ Chí Minh sang Làm thư ký dự án của đường 794 ở Tân Châu) có hiệu lực từ 28/4/2022 là trái với nguyện vọng, hoàn cảnh gia đình, sức khỏe, hợp đồng lao động đã ký và quy định pháp luật lao động nên chị không đồng ý.

Ngày 11/05/2021, khi bị chị phát hiện việc Công ty mời họp xử lý kỷ luật mà chưa có ủy quyền và người ký thư mời không hợp lệ thì bà Võ Thị Thu Thảo - Giám đốc Nhân sự giật tờ giấy ủy quyền sau đó vò xé và vứt sọt rác. Sự việc

có bà Trần Thị Xuân L – Chủ tịch Công đoàn cơ sở chứng kiến, sau đó chị đã báo cáo tường trình lại toàn bộ sự việc.

Sau đó, Công ty liên tục dồn ép buộc chị phải thực hiện quyết định điều động, hợp và ra quyết định xử lý kỷ luật số Hr/2021/819 ký ngày 24/05/2021 - hình thức cách chức, lý do không chấp hành mệnh lệnh điều động, phân công công việc hợp pháp của Công ty theo cấp trên trong công việc ngày 10/05/2021 trong lúc chị đang khiếu nại Công ty và được cơ quan có thẩm quyền thụ lý giải quyết .

Ngày 25/05/2021, chị tiếp tục gửi email yêu cầu Công ty cung cấp Thư mời và Giấy ủy quyền của các cuộc họp xử lý kỷ luật sau rất nhiều lần đề nghị mà không được phản hồi. Đến ngày 02/06/2021, Công ty mới bàn giao nhưng vẫn không có thư mời và giấy ủy quyền gửi ngày 11/05/2021. Qua đó cho thấy Công ty thiếu minh bạch và không tuân thủ đúng quy định về trình tự tổ chức họp xử lý kỷ luật.

Trước cuộc họp xử lý kỷ luật ngày 01/06/2021, ông Lê Đức H – Chủ tịch HĐQT và ông Phan Anh H2 – Bí thư Đảng ủy và ông Nguyễn Công B – Giám đốc điều hành liên tục mời gặp, chị đã trình bày lại một lần nữa toàn bộ sự việc cũng như khẳng định rõ yêu cầu của chị đối với Công ty. Ngày 31/05/2021, ông Nguyễn Công B tiếp tục mời gặp, đề nghị đưa thêm 100 triệu đồng bằng tiền riêng của ông B và ông H để chị đồng ý phương án nghỉ việc mà Công ty không thu hồi, hủy bỏ các quyết định xử lý kỷ luật trái pháp luật cũng như không xin lỗi công khai, bồi thường những tổn thất gây ra cho chị và gia đình chị nhưng chị không đồng ý.

Sau đó, ông Nguyễn Công B chủ trì họp và đưa ra kết luận xử lý kỷ luật - hình thức Sa thải đối với chị vào ngày 01/06/2021.

Ngày 08/06/2021, Công đoàn mời chị họp và cho rằng yêu cầu của chị là hơi quá, đề nghị chị bỏ qua và có ý kiến đề xuất lần cuối khi Công ty chưa đưa ra quyết định sa thải. Sau đó Công đoàn gửi cho Công ty công văn số 79/CV-CĐFiCO ngày 09/06/2021 hoàn toàn không căn cứ trên ý kiến, yêu cầu giải quyết khiếu nại của chị đã được khẳng định rất rõ trong đơn và tại cuộc họp. Công đoàn đã không thực hiện trách nhiệm bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động, xúc phạm chị và thỏa hiệp với Công ty.

Ngày 22/06/2021, Công ty thông báo tạm hoãn thi hành xử lý kỷ luật sa thải đồng thời cách chức chị từ “Quản lý mua hàng” thành “Chuyên viên cung ứng”. Sau đó, Công ty họp và ra quyết định xử lý kỷ luật số Hr/2021/893 ngày 05/07/2021 - hình thức kéo dài thời gian nâng bậc lương không quá 06 tháng trong lúc chị đang khiếu nại Công ty và được cơ quan có thẩm quyền thụ lý giải quyết.

Trong khi dịch bệnh Covid-19 đang diễn biến phức tạp, Công ty phân biệt đối xử với chị khi bố trí sắp xếp lịch làm việc, yêu cầu chị làm việc toàn thời gian tại văn phòng trong khi người lao động khác theo nguyên tắc 50% thời gian làm việc tại nhà, 50% thời gian làm việc tại văn phòng.

Ngày 09/07/2021, Công ty đơn phương tổ chức họp trực tuyến và kết luận xử lý kỷ luật - hình thức Sa thải đối với chị.

Ngày 16/07/2021, chị không thể đăng nhập vào email của mình tại địa chỉ : han.le@fico-ytl.com.

Trong khoảng thời gian dịch bệnh Covid-19 căng thẳng nhất, chị không được Công ty trả lương, không được đóng bảo hiểm và không được thông báo đi tiêm ngừa vacxin.

Ngày 04/10/2021, Công ty ngăn không cho chị vào văn phòng để làm việc. Sau đó, Công ty yêu cầu bảo vệ tòa nhà văn phòng E-town Central, 11 Đ, Quận 4, Tp. Hồ Chí Minh đuổi chị và gọi Công an lên yêu cầu chị về phường làm việc (có biên bản ghi nhận tại Công an Phường 13, quận 4, Thành phố Hồ Chí Minh).

Ngày 05/10/2021, Công ty có công văn số 194/2021/CV-FiCO-YTL trả lời rằng đã ban hành Quyết định thi hành kỷ luật lao động số HR/2021/895 ngày 16/07/2021 - hình thức Sa thải đối với chị và có hiệu lực từ ngày 17/07/2021.

Ngày 08/10/2021, chị hoàn tất bàn giao theo yêu cầu của Công ty, sau đó liên hệ Ban quản lý Chung cư L để nhận hồ sơ xử lý kỷ luật.

Gần 12 năm làm việc và cống hiến cho Công ty, chị luôn bảo vệ và đặt quyền lợi của Công ty lên hàng đầu. Từ lúc bước chân vào làm tại Công ty đến thời kỳ chuyển đổi chủ sở hữu, chị luôn tích cực làm việc và phối hợp hỗ trợ công việc tốt với mọi người. Thế nhưng, Tổng Giám đốc Công ty Cổ phần xi măng F đã liên tục ra các văn bản, Quyết định không hợp pháp, trái với hợp đồng lao động, trái quy định của pháp luật, vi phạm nghiêm trọng đạo đức xã hội gây tổn thất lớn và lâu dài đến tài chính, sức khỏe, tinh thần, danh dự, nhân phẩm và uy tín của chị, con chị và cả gia đình chị, ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền và lợi ích hợp pháp của chị.

Căn cứ theo quy định pháp luật hiện hành, kính đề nghị Tòa án Nhân dân thành phố T xem xét, chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị, cụ thể như sau:

1. Tuyên bố các quyết định của Tổng Giám đốc Công ty Cổ phần xi măng F ban hành về việc xử lý kỷ luật lao động, điều động đối với chị Lê Thị Bảo H là trái pháp luật bao gồm:

- Quyết định xử lý kỷ luật số Hr/2021/756 ngày 08/03/2021 - hình thức khiển trách.

- Quyết định xử lý kỷ luật số HR/2021/773 ngày 31/03/2021 - hình thức khiển trách.

- Quyết định điều động số 73/QĐ-Fico-YTL ngày 28/4/2021.
 - Quyết định xử lý kỷ luật số Hr/2021/819 ký ngày 24/05/2021 - hình thức cách chức.
 - Quyết định xử lý kỷ luật số Hr/2021/893 ngày 05/07/2021 - hình thức kéo dài thời gian nâng bậc lương không quá 06 tháng.
 - Quyết định kỷ luật lao động số HR/2021/895 ngày 16/07/2021 - hình thức sa thải.
2. Buộc Công ty Cổ phần xi măng F thu hồi và hủy các quyết định về việc xử lý kỷ luật lao động, điều động đối với chị Lê Thị Bảo H bao gồm:
- Quyết định xử lý kỷ luật số Hr/2021/756 ngày 08/03/2021 - hình thức khiển trách.
 - Quyết định xử lý kỷ luật số HR/2021/773 ngày 31/03/2021 - hình thức khiển trách.
 - Quyết định điều động số 73/QĐ-Fico-YTL ngày 28/4/2021.
 - Quyết định xử lý kỷ luật số Hr/2021/819 ký ngày 24/05/2021 - hình thức cách chức.
 - Quyết định xử lý kỷ luật số Hr/2021/893 ngày 05/07/2021 - hình thức kéo dài thời gian nâng bậc lương không quá 06 tháng.
 - Quyết định kỷ luật lao động số HR/2021/895 ngày 16/07/2021 - hình thức sa thải.
3. Buộc Công ty Cổ phần xi măng F phải trả tiền lương trong những ngày chị Lê Thị Bảo H không được làm việc từ ngày 17/07/2021 cho đến khi Tòa án giải quyết xong vụ việc (tạm tính 17 tháng):
- Số tiền tạm tính: 35.967.000 đồng x 17 tháng = 611.439.000 đồng.
4. Buộc Công ty Cổ phần xi măng F phải trả cho chị Lê Thị Bảo H ít nhất 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái quy định pháp luật:
- Số tiền tạm tính: 35.967.000 đồng x 02 tháng = 71.934.000 đồng.
5. Buộc Công ty Cổ phần xi măng F phải bồi thường cho bà Lê Thị Bảo H do vi phạm thời gian báo trước đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn:
- Số tiền là: 35.967.000 đồng/tháng chia cho 26 ngày x 45 ngày = 62.250.577 đồng.
6. Buộc Công ty Cổ phần xi măng F phải nộp các khoản tiền BHXH, BHYT, BHTN của chị Lê Thị Bảo H từ ngày 17/07/2021 cho cơ quan Bảo hiểm xã hội đến khi Tòa án giải quyết xong vụ việc (tạm tính 17 tháng):
- Số tiền tạm tính là: 29.800.000 đồng/tháng x 17 tháng x 21,5% = 108.919.000 đồng.

7. Buộc Công ty Cổ phần xi măng F phải trả cho chị Lê Thị Bảo H các khoản tiền sau:

- Thưởng thành tích 06 tháng đầu năm 2020 : 01 tháng x 35.967.000 đồng = 35.967.000 đồng.

- Khám sức khỏe định kỳ năm 2020 bằng với tiền khám sức khỏe định kỳ năm 2021 : tạm tính 2.000.000 đồng.

- Lương tháng 13 của năm 2020 : 35.967.000 đồng/12 x 2 tháng = 5.994.500 đồng.

- Thưởng thành tích năm 2021 : 01 tháng x 35.967.000 đồng = 35.967.000 đồng

- Lương tháng 13 của năm 2021 : 01 tháng x 35.967.000 đồng = 35.967.000 đồng.

- Thành lập Công ty năm 2021 : 2.000.000 đồng.

- Tết âm lịch năm 2022 : 3.000.000 đồng.

8. Buộc Công ty Cổ phần xi măng F phải nhận chị Lê Thị Bảo H trở lại làm việc với vị trí chức danh, mức lương và các chế độ khác theo hợp đồng lao động đã ký kết và quy định của Công ty.

9. Buộc Công ty Cổ phần Xi măng FiCO Tây phải khắc phục hậu quả do các quyết định xử lý kỷ luật của Tổng Giám đốc Công ty ban hành làm ảnh hưởng nghiêm trọng, gây tổn thất lớn và lâu dài đến sức khỏe, tinh thần, danh dự, nhân phẩm và uy tín của người mẹ nuôi con nhỏ và cuộc sống gia đình của chị Lê Thị Bảo H:

- Xin lỗi công khai bằng truyền thông trên toàn Công ty và bằng văn bản gửi đến Phòng Lao động Thương binh & Xã hội Quận 4, Liên đoàn Lao động Quận 4, Ban Quản lý tòa nhà E-Town Central, Công an Phường 14 Quận 4, Thanh tra Sở Lao động Thương binh & Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh, Thanh tra Sở Lao động Thương binh & Xã hội tỉnh Tây Ninh, Công đoàn Xây dựng Việt Nam, Công đoàn Tổng Công ty FiCO và Ban quản lý Chung cư L.

- Bồi thường những tổn thất tinh thần: 4.680.000 đồng x 40 tháng = 187.200.000 đồng.

Tổng cộng số tiền bồi thường là: 1.162.638.077 đồng (một tỷ một trăm sáu mươi hai triệu sáu trăm ba mươi tám ngàn không trăm bảy mươi bảy đồng).

Bị đơn Công ty Cổ phần xi măng F (Sau đây gọi tắt là Công ty) do bà Lê Tường V đại diện trình bày:

Chị H và Công ty đã ký Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 2946/HĐLĐ ngày 01/09/2009, với chức danh là Chuyên viên bộ phận kế hoạch vật tư;

Ngày 28/3/2019, Chị H và Công ty ký Phụ lục hợp đồng lao động số 2009046/2019/PLHĐLĐ, với chức danh là Quản lý mua hàng – Bộ phận quản lý chuỗi cung ứng; như sau:

Đối chiếu các quy định pháp luật nêu trên vào các Quyết định xử lý kỷ luật lao động mà Công ty đã ban hành đối với Chị H như sau:

2. Trong quá trình giải quyết vụ án, Công ty Cổ phần xi măng F không đồng ý yêu cầu khởi kiện của Chị H, với các lý do sau đây:

- Ngày 25/01/2021, bà Bùi Thị Minh D - Giám đốc bộ phận chuỗi cung ứng là cấp Quản Lý Trực Tiếp của Chị H đã gửi email giao việc cho Chị H. Tuy nhiên, Chị H không làm công việc mà bà D giao. Do đó, hành vi của Chị H đã vi phạm quy định không chấp hành phân công công việc hợp pháp của Giám đốc Bộ phận tại Điểm XX Khoản 1 Điều 25 Nội quy lao động của Công ty.

- Vào ngày 25/02/2021, Công ty đã tiến hành lập Biên bản họp để ghi nhận hành vi vi phạm của Chị H. Tại cuộc họp này, ông Nguyễn Công B - Giám đốc điều hành Công ty đã yêu cầu Chị H phải phối hợp với Giám đốc Bộ phận hoàn tất việc thiết lập tiêu chí công việc cho sáu (06) tháng cuối năm 2021 và gửi về cho Ban Điều hành muộn nhất vào ngày 15/03/2021;

- Quy trình hợp xử lý kỷ luật lao động như sau:

+ Lập biên bản vi phạm ngày 25/02/21;

+ Ngày 26/02/21, Công ty phát hành Thư mời họp xử lý kỷ luật lao động;

+ Ngày 05/03/21, tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động;

+ Ngày 08/3/2021, Công ty đã tiến hành xử lý kỷ luật và ban hành Quyết định kỷ luật lao động số HR/2021/756, hình thức xử lý kỷ luật đối với hành vi vi phạm của Chị H là Khiển trách, thời hạn kỷ luật từ ngày 08/3/2021.

- Ngày 18/3/2021, Chị H có hành vi tự ý rời bỏ công việc trong khi đang làm việc mà không được phép của cấp Quản Lý Trực tiếp, vi phạm quy định tại Điểm ii Khoản 1 Điều 25 Nội quy lao động ngày 14/6/2019 của Công ty. Do đó Công ty đã tiến hành xử lý kỷ luật lao động:

+ Email ghi nhận hành vi vi phạm gửi cho Chị H vào ngày 19/03/21;

+ Ngày 19/03/21, Công ty phát hành Thư mời họp xử lý kỷ luật lao động lần I;

+ Chị H từ chối họp qua email phản hồi ngày 24/03/21;

+ Ngày 26/03/21, Công ty phát hành Thư mời họp xử lý kỷ luật lao động lần II;

+ Ngày 29/03/21, tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động;

+ Ngày 31/3/2021, Công ty đã tiến hành xử lý kỷ luật và ban hành Quyết định kỷ luật lao động số HR/2021/773, hình thức xử lý kỷ luật đối với hành vi vi phạm của Chị H là Khiển trách, thời hạn kỷ luật từ ngày 31/3/2021.

- Ngày 28/4/2021, Công ty đã ban hành Quyết định về việc điều động nhân viên số 73/QĐ-Eico-YTL. Theo đó :

Công ty điều động Chị H đến nhận công tác tại Nhà máy Xi măng Tây Ninh, chức danh công việc là Thư ký dự án thuộc bộ phận Quản lý dự án tại Nhà máy, thời gian điều động kể từ ngày 10/5/2021 đến ngày 27/7/2021. Quyết định này đúng với quy định tại Điều 28, NQLĐ ngày 12/04/2021;

Vì Chị H vẫn chưa thực hiện Quyết định điều động nhân viên số 73/QĐ-Fico - YTL ngày 28/4/2021, do đó vào ngày 12/5/2021 Công ty đã ban hành công văn số 97/CV thông báo hiệu lực của Quyết định số 73/QĐ-Fico-YTL là sáu mươi (60) ngày làm việc kể từ ngày Chị H chấp hành lệnh điều động.

Tuy nhiên, Chị H không thực hiện Quyết định điều động của Công ty. Do đó Công ty đã tiến hành xử lý kỷ luật lao động:

+ Lập biên bản vi phạm ngày 10/05/21;

+ Ngày 11/05/21, Công ty phát hành Thư mời họp xử lý kỷ luật lao động;

+ Ngày 12/05/21, Công ty phát hành Thư mời họp xử lý kỷ luật lao động thay thư mời ngày 11/05/21;

+ Ngày 19/05/21, tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động;

+ Ngày 24/05/2021, Công ty đã tiến hành xử lý kỷ luật và ban hành Quyết định kỷ luật lao động số HR/2021/819 đối với hành vi tái phạm quy định không chấp hành mệnh lệnh điều động, phân công công việc hợp pháp của cấp trên trong công việc, hình thức xử lý kỷ luật đối với hành vi tái phạm của Chị H là Cách chức, thời hạn kỷ luật từ ngày 24/5/2021.

Ngoài ra, tại Biên bản xử lý vi phạm kỷ luật lao động ngày 19/5/2021 ghi rõ nội dung: *Công ty yêu cầu Chị H chấp hành Quyết định số 73/QĐ-Fico-YTL ban hành ngày 28/4/2021 bắt đầu từ ngày 24/5/2021.* Nhưng ngày 24/5/2021, Chị H vẫn không có mặt tại địa điểm làm việc là Nhà máy Xi măng Tây Ninh theo Quyết định số 73/QĐ-Fico-YTL. Do đó, Công ty đã tiến hành lập Biên bản họp để ghi nhận hành vi vi phạm của Chị H:

- + Lập biên bản vi phạm ngày 24/05/21;
- + Ngày 25/05/21, công ty phát hành Thư mời họp xử lý kỷ luật lao động;
- + Ngày 01/06/21, tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động với kết luận áp dụng hình thức xử lý kỷ luật lao động là sa thải.

+ Ngày 09/6/2021, Công đoàn Tổng Công ty Vật liệu Xây dựng số 1 đã có công văn số 79/CV-CDFICO đề nghị Công ty xem xét tạo điều kiện bố trí công việc cho Chị H;

- Dựa trên yêu cầu của Công đoàn Tổng Công ty, ngày 21/6/2021, Ban lãnh đạo Công ty đã cân nhắc và quyết định trao thêm cơ hội cho Chị H bằng cách ban hành Quyết định số 132/QĐ-Fico-YTL về việc tạm hoãn thi hành kỷ luật lao động - hình thức “Sa thải”. Nhằm tạo cơ hội cho Chị H chứng minh năng lực và đóng góp cho Công ty, tại Quyết định số 132/QĐ-Fico-YTL Công ty đã nêu rõ Chị H có trách nhiệm hoàn thành quy trình đánh giá hiệu quả công việc năm tài chính 2021; và xác lập chỉ tiêu năm tài chính năm 2022, thực hiện kế hoạch cải thiện hiệu quả công việc theo quy định của Công ty.

- Ngày 21/6/2021, Công ty đã ban hành Quyết định số 132/2021/879 thông báo về vị trí công việc và vai trò mới của Chị H như sau:

- + Chức danh: Chuyên viên cung ứng;
- + Báo cáo cho: Giám đốc Chuỗi cung ứng;
- + Từ ngày: 21/6/2021.

- Ngày 22/6/2021, Công ty tiến hành họp để thông báo việc triển khai Quyết định số 132/QĐ-Fico-YTL Công ty về việc tạm hoãn xử lý kỷ luật lao động và bố trí công việc cho Chị H. Tại cuộc họp đại diện phía Công ty là ông B một lần nữa nhắc lại công việc mà Chị H phải làm và thời hạn để thực hiện, cụ thể:

+ Hoàn thành Quy trình đánh giá hiệu quả công việc năm tài chính 2021 và xác lập chỉ tiêu năm tài chính năm 2022: hạn chót vào ngày 30/6/2021;

+ Triển khai kế hoạch cải thiện hiệu quả công việc theo quy định của Công ty: hạn chót vào ngày 01/7/2021;

+ Cùng ngày 22/6/2021, Công ty tiến hành lập Biên Bản ghi nhận hành vi vi phạm của Chị H là “Không chấp hành mệnh lệnh phân công hợp pháp của Giám đốc điều hành” theo biên bản họp ngày 25/2/2021.

- + Lập biên bản vi phạm ngày 22/06/21;

+ Ngày 25/06/21, Công ty phát hành Thư mời họp xử lý kỷ luật lao động;

+ Ngày 02/07/21, tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động;

- Ngày 05/07/2021, Công ty đã tiến hành xử lý kỷ luật và ban hành Quyết định, kỷ luật lao động số HR/2021/893 với lý do Chị H đã tái phạm hành vi không chấp hành mệnh lệnh điều động, phân công công việc hợp pháp của cấp trên trong công việc cụ thể là không thực hiện công việc được phân công tại cuộc họp ngày 25/02/2021, hình thức xử lý kỷ luật là Kéo dài thời hạn nâng bậc lương không quá sáu (06) tháng, thời hạn kỷ luật từ ngày 05/7/2021.

- Ngày 29/6/2021, Công ty ban hành Thông báo số: 145A/TB-FICO-YLT về việc không thi hành Quyết định điều động nhân viên số 73/QĐ-Fico-YTL. Từ ngày 21/6/2021, Chị H sẽ làm việc với vai trò Chuyên viên Cung ứng - Bộ phận Chuỗi cung ứng tại Văn phòng Thành phố Hồ Chí Minh;

- Ngày 02/7/2021, Công ty tiến hành lập Biên Bản ghi nhận hành vi vi phạm của Chị H là “Không chấp hành mệnh lệnh phân công công việc hợp pháp của cấp trên theo công việc” và phát hành Thư mời họp xử lý kỷ luật lao động;

- Ngày 09/07/21, tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động;

- Ngày 16/07/2021, Công ty đã ban hành Quyết định về việc thi hành kỷ luật lao động số HR/2021/895, lý do Chị H đã tái phạm hành vi không chấp hành mệnh lệnh điều động, phân công công việc hợp pháp của cấp trên trong công việc, cụ thể là không hoàn thành quy trình đánh giá hiệu quả công việc năm tài chính 2021 và xác lập chỉ tiêu năm tài chính năm 2022: hạn chót ngày 30/6/2021; và triển khai kế hoạch cải thiện hiệu quả công việc theo quy định của Công ty: hạn chót ngày 01/7/2021. Ngoài ra, hành vi này tái phạm trong vòng 06 tháng kể từ ngày bị xử lý kỷ luật hình thức kéo dài thời hạn nâng lương. Do đó hình thức xử lý kỷ luật được áp dụng là *sa thải*, thời hạn kỷ luật từ ngày 17/7/2021.

Đối với yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về xử lý kỷ luật, phía Công ty đã thực hiện đúng quy định pháp luật liên quan đến trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động, như: khoản 1 Điều 29 ; khoản 1 Điều 122; khoản 1 Điều 123; khoản 3 Điều 128 Bộ luật lao động 2019; Điều 70 Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động; Nội quy lao động ngày 12/4/2021 của Công ty : điểm (i) khoản 1 Điều 5; điểm (xx) khoản 1 Điều 25; điểm (ii) và (iii) khoản 1 Điều 28; điểm (i), (vii) và (xxi) khoản 1 Điều 32.

Đối với yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về tiền lương tháng 13, tiền thưởng; tiền BHXH, BHYT; tiền Tết và ngày thành lập công ty đã được công ty chi trả đúng Quy chế thưởng của công ty.

Như vậy, Công ty đề nghị Tòa án không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của Chị H.

Tại bản án lao động sơ thẩm số: 04/2022/LĐ-ST ngày 12-10-2022 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Tây Ninh.

Căn cứ vào các điều 29, 36, 104, 122, 123, 125 của Bộ luật lao động 2019; Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ; 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 và lệ phí Tòa án. Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H đối với Công ty Cổ phần xi măng F, về việc *“Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải”*.

1.1. Buộc Công ty Cổ phần xi măng F có nghĩa vụ trả cho chị Lê Thị Bảo H tiền thưởng năm 2020 là 35.967.000 (ba mươi lăm triệu chín trăm sáu mươi bảy ngàn) đồng.

1.2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về việc tuyên bố các Quyết định xử lý kỷ luật số Hr/2021/756 ngày 08/03/2021; Quyết định xử lý kỷ luật số HR/2021/773 ngày 31/03/2021; Quyết định điều động số 73/QĐ-Fico-YTL ngày 28/4/2021; Quyết định xử lý kỷ luật số Hr/2021/819 ký ngày 24/05/2021; Quyết định xử lý kỷ luật số Hr/2021/893 ngày 05/07/2021 và Quyết định kỷ luật lao động số HR/2021/895 ngày 16/07/2021 là trái pháp luật.

1.3. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về việc buộc Công ty Cổ phần xi măng F phải trả tiền lương trong những ngày Chị H không được làm việc từ ngày 17/07/2021 cho đến khi Tòa án giải quyết xong vụ việc (tạm tính 17 tháng): Số tiền 35.967.000 đồng x 17 tháng = 611.439.000 đồng.

1.4. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về việc buộc Công ty Cổ phần xi măng F phải trả cho Chị H ít nhất 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái quy định pháp luật với số tiền: 35.967.000 đồng x 02 tháng = 71.934.000 đồng.

1.5. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về việc buộc Công ty Cổ phần xi măng F phải bồi thường cho Chị H do vi phạm thời gian báo trước đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn: Số tiền là: 35.967.000 đồng/tháng chia cho 26 ngày x 45 ngày = 62.250.577 đồng.

1.6. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về việc buộc Công ty Cổ phần xi măng F phải nộp các khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của Lê Thị Bảo H từ ngày 17/07/2021 cho cơ quan Bảo hiểm xã hội đến khi Tòa án giải quyết xong vụ việc (tạm tính 17 tháng): Số

tiền tạm tính là: $29.800.000 \text{ đồng/tháng} \times 17 \text{ tháng} \times 21,5\% = 108.919.000 \text{ đồng}$.

1.7. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về tiền khám sức khỏe định kỳ năm 2020 là 2.000.000 đồng.

1.8. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về tiền lương tháng 13 của năm 2020 là $35.967.000 \text{ đồng}/12 \times 2 \text{ tháng} = 5.994.500 \text{ đồng}$.

1.9. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về tiền thưởng thành tích năm 2021 là 01 tháng lương là 35.967.000 đồng.

1.10. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về tiền lương tháng 13 của năm 2021 là 01 tháng lương là 35.967.000 đồng.

1.11. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về tiền thành lập Công ty năm 2021 là 2.000.000 đồng.

1.12. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về tiền thưởng Tết âm lịch năm 2022 là 3.000.000 đồng.

1.13. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về việc buộc Công ty Cổ phần xi măng F phải nhận chị Lê Thị Bảo H trở lại làm việc với vị trí chức danh, mức lương và các chế độ khác theo hợp đồng lao động đã ký kết và quy định của Công ty.

1.14. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về việc buộc Công ty Cổ phần xi măng F phải khắc phục hậu quả do các quyết định xử lý kỷ luật của Tổng Giám đốc Công ty ban hành làm ảnh hưởng nghiêm trọng, gây tổn thất lớn và lâu dài đến sức khỏe, tinh thần, danh dự, nhân phẩm và uy tín của người mẹ nuôi con nhỏ và cuộc sống gia đình của bà Lê Thị Bảo H: Xin lỗi công khai bằng truyền thông trên toàn Công ty và gửi văn bản đến Phòng lao động Thương binh và Xã hội quận 4, Liên đoàn lao động quận 4, Ban quản lý Tòa nhà E-town Central, Công an phường 14 quận 4, Thanh tra Sở lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Tây Ninh, Công đoàn xây dựng Việt Nam, Công đoàn Tổng Công ty Fico và Ban quản lý Chung cư L và bồi thường những tổn thất tinh thần là $4.680.000 \text{ đồng} \times 40 \text{ tháng} = 187.200.000 \text{ đồng}$.

Ngoài ra, Tòa án cấp sơ thẩm còn tuyên về án phí, nghĩa vụ chấp chậm thi hành án và quyền kháng cáo của các đương sự.

Ngày 24/10/2022, chị Lê Thị Bảo H có đơn kháng cáo yêu cầu công ty thanh toán cho chị số tiền 1.162.638.077 đồng.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Chị H giữ nguyên yêu cầu kháng cáo.

Công ty không đồng ý yêu cầu kháng cáo của Chị H.

Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn trình bày: Các Quyết định xử lý kỷ luật do TAFICO ban hành là đúng với nguyên tắc, trình tự, thủ tục XLKLLĐ theo luật định trong đó có Quyết định xử lý kỷ luật bằng hình thức sa thải số HR/2021/895 ngày 16/7/2021. Khi sa thải, Công ty đã thanh toán đầy đủ các nghĩa vụ cũng như chốt và bàn giao sổ Bảo hiểm xã hội. Các khoản tiền mà Chị H yêu cầu TAFICO thanh toán là không hợp lý. Tuy vậy, Công ty chấp nhận thực hiện nghĩa vụ theo phán quyết của Bản án sơ thẩm về khoản tiền thưởng năm 2020 là 35.967.000 đồng. Kính đề nghị quý Tòa xem xét không chấp thuận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Tây Ninh phát biểu ý kiến:

Về tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký và đương sự tuân thủ đúng quy định pháp luật.

Về nội dung: Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận đơn kháng cáo của chị Lê Thị Bảo H. Căn cứ vào khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng Dân sự. Giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm số: 04/2022/LĐ-ST ngày 12-10-2022 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Tây Ninh.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa, căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa và ý kiến của Viện kiểm sát, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về thủ tục tố tụng: Ngày 24/10/2022, nguyên đơn làm đơn kháng cáo bản án ngày 12/10/2022, được miễn tạm ứng án phí nên kháng cáo của nguyên đơn trong thời hạn kháng cáo, đúng theo quy định tại Điều 271, 272, 273 của Bộ luật Tố tụng Dân sự.

[2] Xét kháng cáo của chị Lê Thị Bảo H thấy rằng:

[2.1] Chị H và Công ty đã ký Hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 2946/HĐLĐ ngày 01/09/2009, với chức danh là Chuyên viên bộ phận kế hoạch vật tư;

Ngày 28/3/2019, Chị H và Công ty ký Phụ lục hợp đồng lao động số 2009046/2019/PLHĐLĐ, với chức danh là Quản lý mua hàng – Bộ phận quản lý chuỗi cung ứng;

[2.2] Đối với việc yêu cầu khởi kiện của Chị H yêu cầu tuyên bố các Quyết định xử lý kỷ luật số Hr/2021/756 ngày 08/03/2021; Quyết định xử lý kỷ luật số HR/2021/773 ngày 31/03/2021; Quyết định điều động số 73/QĐ-Fico-YTL ngày 28/4/2021; Quyết định xử lý kỷ luật số Hr/2021/819 ký ngày 24/05/2021; Quyết định xử lý kỷ luật số H172021/893 ngày 05/07/2021 và Quyết định kỷ luật lao động số HR/2021/895 ngày 16/07/2021 là trái pháp luật thì thấy rằng:

[2.3] Xét Quyết định xử lý kỷ luật số Hr/2021/756 ngày 08/03/2021 bằng hình thức khiển trách:

Vào ngày 25/01/2021, Chị H được giao nhiệm vụ tóm tắt công việc đã thực hiện từ giai đoạn ngày 13/10/2020 đến ngày 20/01/2021 để phục vụ cho công tác đánh giá kết quả làm việc trong 6 tháng đầu năm và thiết lập chỉ tiêu thực hiện công việc cho 6 tháng cuối năm 2021, nhưng Chị H không thực hiện. Như vậy là Chị H đã vi phạm quy định tại điểm xx khoản 1 Điều 25 Nội quy lao động ngày 14/6/2019 của Công ty về việc *“Không chấp hành mệnh lệnh điều động, phân công công việc hợp pháp của Cấp Quản Lý Trực Tiếp, Quản Lý hay Giám đốc Bộ Phận hoặc của Công ty theo cấp trên trong công việc...”*. Trình tự, thủ tục ban hành Quyết định này là đúng quy định pháp luật.

[2.4] Xét quyết định xử lý kỷ luật số HR/2021/773 ngày 31/03/2021 bằng hình thức khiển trách:

Ngày 18/3/2021 Chị H không tham gia cuộc họp theo thư mời của Công đoàn tại phòng họp Cửu Long - Văn phòng Hồ Chí Minh. Tuy nhiên, Chị H không thông báo và xin phép cấp trên là vi phạm điểm ii khoản 1 Điều 25 Nội quy lao động ngày 14/6/2019 của Công ty *“... tự ý rời bỏ công việc trong khi đang làm việc mà không được phép của cấp quản lý trực tiếp, Quản Lý hoặc Giám Đốc Bộ Phận, trừ trường hợp Bất Khả Kháng”* nên Công ty xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức Khiển trách đối với Người lao động là có căn cứ. Trình tự, thủ tục ban hành Quyết định này là đúng quy định pháp luật.

[2.5] Xét quyết định điều động số 73/QĐ-Fico-YTL ngày 28/4/2021 và Quyết định xử lý kỷ luật số Hr/2021/819 ngày 24/05/2021 bằng hình thức cách chức:

Tại Quyết định số 73/QĐ-Fico-YTL ngày 28/4/2021, Công ty điều động Chị H - Kỹ sư kinh tế xây dựng đang làm việc tại Bộ phận Chuỗi cung ứng đến nhận Công tác tại nhà máy xi măng Tây Ninh kể từ ngày 10/5/2021 đến ngày 27/7/2021. Trong thời gian thực hiện công việc, các quyền lợi về lương, phụ cấp và phúc lợi của Chị H không thay đổi. Xét thấy Công ty có nhu cầu sản xuất kinh doanh cụ thể là việc giám sát dự án nâng cấp đường 794 theo yêu cầu của Ủy ban nhân dân tỉnh Tây Ninh và năng lực chuyên môn của Chị H là Kỹ sư kinh tế xây dựng nên phù hợp với công việc được phân công là thư ký dự án. Quyết định luân chuyển này cũng đúng quy định tại khoản 1 Điều 29 Bộ luật lao động và khoản 2 Điều 3 Hợp đồng lao động. Do đó việc Chị H cho rằng, việc Công ty đơn phương ban hành quyết định điều động thay đổi nơi làm việc của chị (từ quản lý mua hàng của bộ phận quản lý chuỗi cung ứng ở thành phố Hồ

Chí Minh sang làm thư ký dự án đường 794 ở Tân Châu) là trái với nguyện vọng, hoàn cảnh gia đình, sức khỏe, hợp đồng lao động đã ký và quy định pháp luật lao động nên không đến nơi làm việc là Nhà máy xi măng Tây Ninh là không phù hợp.

Theo quy định tại điểm i khoản 3 Điều 32 Nội quy lao động ngày 12/4/2021 của Công ty, do Chị H có hành vi tái phạm trong thời hạn 3 tháng kể từ ngày xử lý kỷ luật bằng hình thức khiển trách nên việc công ty ban hành Quyết định xử lý kỷ luật số Hr/2021/819 ngày 24/05/2021 bằng hình thức cách chức là có căn cứ. Trình tự, thủ tục ban hành Quyết định này là đúng quy định pháp luật.

[2.6] Xét Quyết định xử lý kỷ luật số Hr/2021/893 ngày 05/07/2021 bằng hình thức kéo dài thời gian nâng bậc lương không quá 06 tháng:

Ngày 25/02/2021, Chị H được yêu cầu phải phối hợp với cấp trên hoàn thành chỉ tiêu giữa năm tài chính 2021, xác lập các chỉ tiêu cá nhân cho 6 tháng cuối năm tài chính 2021 và gửi về cho Ban Điều hành muộn nhất vào ngày 15/03/2021. Chị H đã không thực hiện công việc theo yêu cầu. Tại thời điểm này Chị H đang trong thời hạn thi hành Quyết định HR/2021/756 ngày 08/3/2021 với hình thức “Khiển trách” do vi phạm không chấp hành mệnh lệnh điều động, phân công công việc của cấp trên. Do đó, theo quy định tại điểm i khoản 2 Điều 32 Nội quy lao động ngày 12/4/2021 của Công ty, hình thức kỷ luật cho hành vi tái phạm này của Chị H là kéo dài thời gian nâng bậc lương không quá sáu (06) tháng là phù hợp. Trình tự, thủ tục ban hành Quyết định này là đúng quy định pháp luật.

[2.7] Xét Quyết định kỷ luật lao động số HR/2021/895 ngày 16/07/2021 bằng hình thức sa thải:

Trong cuộc họp ngày 22/6/2021 triển khai Quyết định 132/QĐ-Fico YLT về việc tạm hoãn thi hành kỷ luật lao động và bố trí công việc đối với Chị H. Đại diện Công ty đã yêu cầu Chị H hoàn thành quy trình đánh giá hiệu quả công việc năm tài chính 2021 và xác lập chỉ tiêu năm tài chính năm 2022, hạn cuối là ngày 30/6/2021 và triển khai kế hoạch cải thiện hiệu quả công việc theo quy định của Công ty hạn cuối ngày 01/7/2021; nhưng đến hết ngày 01/7/2021, Chị H không thực hiện các công việc được phân công nêu trên và không có phản hồi với Ban Điều hành. Như vậy, Chị H đã vi phạm điểm xxi khoản 1 Điều 32 Nội quy lao động ngày 12/4/2021 của Công ty. Tại thời điểm họp xử lý kỷ luật, Chị H đang bị xử lý kỷ luật Kéo dài thời hạn nâng bậc lương không quá sáu (06) tháng và hình thức kỷ luật cách chức nên việc Công ty xử lý kỷ luật Chị H bằng

hình thức sa thải là có căn cứ, đúng quy định tại điểm vii khoản 4 Điều 32 Nội quy lao động ngày 12/4/2021 của Công ty và Khoản 3 Điều 125 Bộ luật lao động. Trình tự, thủ tục ban hành Quyết định này là đúng quy định pháp luật.

[2.8] Từ những nhận định trên, xét thấy các quyết định xử lý kỷ luật lao động đối với Chị H là đúng quy định, nên không có căn cứ chấp nhận yêu cầu của Chị H về việc yêu cầu tuyên bố các quyết định này là trái pháp luật và yêu cầu Công ty thu hồi, huỷ các quyết định này.

[3] Đối với yêu cầu buộc Công ty phải trả tiền lương trong những ngày Chị H không được làm việc từ ngày 17/07/2021 cho đến khi Tòa án giải quyết xong vụ việc (tạm tính 17 tháng): Số tiền tạm tính: 35.967.000 đồng (ba mươi lăm triệu chín trăm sáu mươi bảy nghìn đồng) x 17 tháng = 611.439.000 đồng (sáu trăm mười một triệu bốn trăm ba mươi chín nghìn đồng).

[3.1] Xét thấy việc Công ty ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải đối với Chị H là có căn cứ, nên không chấp nhận yêu cầu này của Chị H.

[3.2] Đối với yêu cầu buộc Công ty phải trả cho Chị H ít nhất 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái quy định pháp luật:

Số tiền tạm tính: 35.967.000 đồng (ba mươi lăm triệu chín trăm sáu mươi bảy nghìn đồng) x 02 tháng = 71.934.000 đồng (bảy mươi một triệu chín trăm ba mươi bốn nghìn đồng).

Xét thấy việc Công ty ban hành quyết định sa thải đối với Chị H là đúng quy định, nên không chấp nhận yêu cầu này của Chị H.

[3.3] Đối với yêu cầu buộc Công ty phải bồi thường cho Chị H do vi phạm thời gian báo trước đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn:

Số tiền là: 35.967.000 đồng/tháng : 26 ngày x 45 ngày = 62.250.577 đồng (sáu mươi hai triệu hai trăm năm mươi nghìn năm trăm bảy mươi bảy đồng).

Công ty ra quyết định kỷ luật bằng hình thức sa thải đối với Chị H, không thuộc trường hợp người sử dụng lao động phải thông báo trước theo quy định tại Điều 36 Bộ luật lao động nên không có căn cứ chấp nhận yêu cầu này của Chị H.

[3.4] Đối với yêu cầu buộc Công ty phải nộp các khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của Chị H từ ngày 17/07/2021 cho cơ quan Bảo hiểm xã hội đến khi Tòa án giải quyết xong vụ việc (tạm tính 17

tháng); số tiền tạm tính là: $29.800.000 \text{ đồng/tháng} \times 17 \text{ tháng} \times 21,5\% = 108.919.000 \text{ đồng}$ (một trăm linh tám triệu chín trăm mười chín nghìn đồng).

Khi sa thải Chị H, Công ty đã thanh toán lương cho Chị H tới ngày 17/7/2021, đóng bổ sung bảo hiểm những tháng nghỉ dịch và tháng 7, 8/2021 và trả sổ bảo hiểm cho Chị H. Trong thời gian từ khi nghỉ việc đến nay, Chị H đã được bảo hiểm chi trả những khoản tiền trợ cấp thất nghiệp nên không có căn cứ chấp nhận yêu cầu này của Chị H.

[3.5] Đối với yêu cầu buộc Công ty phải trả cho Chị H tiền thưởng thành tích 06 tháng đầu năm 2020: $01 \text{ tháng} \times 35.967.000 \text{ đồng}$ (ba mươi lăm triệu chín trăm sáu mươi bảy nghìn đồng) $= 35.967.000 \text{ đồng}$ (ba mươi lăm triệu chín trăm sáu mươi bảy nghìn đồng). Bản án sơ thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện này của Chị H, Công ty không kháng cáo nên cấp phúc thẩm không xem xét giải quyết.

[3.6] Đối với yêu cầu tiền Khám sức khỏe định kỳ năm 2020 là 2.000.000 đồng (hai triệu đồng).

Công ty không tổ chức khám sức khỏe năm 2020 là do dịch bệnh Covid - là nguyên nhân bất khả kháng. Sau khi hết giãn cách xã hội theo quy định, Công ty đã tổ chức khám sức khỏe kỳ 2020 cho nhân viên vào đầu năm 2021. Do đó, yêu cầu này của Chị H là không có căn cứ chấp nhận.

[3.7] Đối với yêu cầu Lương tháng 13 của năm 2020: $35.967.000 \text{ đồng}/12 \times 2 \text{ tháng} = 5.994.500 \text{ đồng}$ (năm triệu chín trăm chín mươi bốn nghìn năm trăm đồng).

Trong năm 2020 Chị H nghỉ thai sản nên làm việc 10 tháng. Công ty đã trả tiền lương tháng 13 trên 10 tháng Chị H làm việc, số tiền là 29.972.500 đồng (hai mươi chín triệu chín trăm bảy mươi hai nghìn năm trăm đồng). Nên việc Chị H yêu cầu công ty trả thêm thêm 02 tháng không đi làm của Chị H là không có cơ sở chấp nhận theo quy định tại mục 1.3.2 và mục 1.3.4 Quy chế thưởng ban hành ngày 01/10/2020.

[3.8] Đối với yêu cầu Thưởng thành tích năm 2021:

$01 \text{ tháng} \times 35.967.000 \text{ đồng}$ (ba mươi lăm triệu chín trăm sáu mươi bảy nghìn đồng) $= 35.967.000 \text{ đồng}$ (ba mươi lăm triệu chín trăm sáu mươi bảy nghìn đồng).

Năm 2021 Chị H không hoàn thành nhiệm vụ được giao, bị xử lý kỷ luật lao động 5 lần nên việc Chị H yêu cầu thưởng thành tích năm 2021 là không phù hợp, không có căn cứ chấp nhận.

[3.9] Đối với yêu cầu Lương tháng 13 của năm 2021: 01 tháng x 35.967.000 đồng (ba mươi lăm triệu chín trăm sáu mươi bảy nghìn đồng) = 35.967.000 đồng (ba mươi lăm triệu chín trăm sáu mươi bảy nghìn đồng).

Theo mục II. 1. 1.3 Quy chế thưởng thì thưởng lương thứ 13 áp dụng cho nhân viên có ký hợp đồng lao động và vẫn còn làm việc tới ngày chi thưởng; Thời điểm chi trả: Kỳ lương gần nhất trước khi nghỉ Tết Âm lịch (tức kỳ lương tháng 01/2022). Ngày 15/7/2021 Chị H bị Công ty sa thải nên việc yêu cầu khoản tiền thưởng lương tháng 13 của năm 2021 là không có căn cứ chấp nhận.

[3.10] Đối với yêu cầu tiền Thành lập Công ty năm 2021: 2.000.000 đồng (hai triệu đồng).

Ngày 15/7/2021 Chị H bị Công ty sa thải nên việc Chị H yêu cầu số tiền thành lập Công ty của năm 2021 là không có căn cứ chấp nhận.

[3.11] Đối với yêu cầu tiền Tết âm lịch năm 2022: 3.000.000 đồng (ba triệu đồng).

Ngày 15/7/2021 Chị H bị Công ty sa thải nên việc Chị H yêu cầu số tiền thưởng tết âm lịch năm 2022 là không có căn cứ chấp nhận.

[3.12] Đối với yêu cầu buộc Công ty phải nhận bà Lê Thị Bảo H trở lại làm việc với vị trí chức danh, mức lương và các chế độ khác theo hợp đồng lao động đã ký kết và quy định của Công ty.

Xét việc Công ty ra Quyết định kỷ luật lao động hình thức sa thải là có căn cứ nên không chấp nhận yêu cầu này của Chị H.

[3.13] Đối với yêu cầu buộc Công ty phải khắc phục hậu quả do các quyết định xử lý kỷ luật của Tổng Giám đốc Công ty ban hành và bồi thường những tổn thất tinh thần là 4.680.000 đồng (bốn triệu sáu trăm tám mươi nghìn đồng) x 40 tháng = 187.200.000 đồng (một trăm tám mươi bảy triệu hai trăm nghìn đồng).

[4] Do các quyết định xử lý kỷ luật được ban hành đều đúng trình tự, quy định pháp luật. Do đó, không có căn cứ chấp nhận yêu cầu này của Chị H cũng như yêu cầu công khai xin lỗi bằng truyền thông trên các phương tiện thông tin đại chúng.

Bản án sơ thẩm xét xử có căn cứ, đúng quy định của pháp luật. Chị H kháng cáo nhưng không cung cấp được chứng cứ mới chứng minh cho yêu cầu của mình nên không có cơ sở chấp nhận.

Xét lời trình bày của người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho Công ty có căn cứ nên Hội đồng xét xử chấp nhận một phần.

[5] Từ những nhận định trên, không có căn cứ chấp nhận đơn kháng cáo của chị Lê Thị Bảo H. Chấp nhận đề nghị của Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Tây Ninh. Giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số: 04/2022/LĐ-ST ngày 12-10-2022 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Tây Ninh.

[6] Về án phí lao động phúc thẩm: Căn cứ Điều 147 Bộ luật tố tụng dân sự, khoản 1, 2 Điều 26, Điều 12 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. Chị Lê Thị Bảo H được miễn tiền án phí phúc thẩm.

[7] Các quyết định khác của bản án sơ thẩm không bị kháng cáo kháng nghị có hiệu lực pháp luật, kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo kháng nghị.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự.

Căn cứ vào các điều 29, 36, 104, 122, 123, 125 của Bộ luật lao động 2019; Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ; 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 và lệ phí Tòa án. Tuyên xử:

1. Không chấp nhận đơn kháng cáo của chị Lê Thị Bảo H.
2. Giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm số: 04/2022/LĐ-ST ngày 12-10-2022 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Tây Ninh.
3. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H đối với Công ty Cổ phần xi măng F về việc *“Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải”*.

3.1. Buộc Công ty Cổ phần xi măng F có nghĩa vụ trả cho chị Lê Thị Bảo H tiền thưởng năm 2020 là 35.967.000 đồng (ba mươi lăm triệu chín trăm sáu mươi bảy ngàn đồng).

3.2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về việc tuyên bố các Quyết định xử lý kỷ luật số Hr/2021/756 ngày 08/03/2021; Quyết định xử lý kỷ luật số HR/2021/773 ngày 31/03/2021; Quyết định điều động số 73/QĐ-Fico-YTL ngày 28/4/2021; Quyết định xử lý kỷ luật số Hr/2021/819 ký ngày 24/05/2021; Quyết định xử lý kỷ luật số Hr/2021/893 ngày 05/07/2021 và Quyết định kỷ luật lao động số HR/2021/895 ngày 16/07/2021 là trái pháp luật.

3.3. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về việc buộc Công ty Cổ phần xi măng F phải trả tiền lương trong những ngày Chị H không được làm việc từ ngày 17/07/2021 cho đến khi Tòa án giải quyết xong vụ việc (tạm tính 17 tháng): Số tiền $35.967.000 \text{ đồng} \times 17 \text{ tháng} = 611.439.000 \text{ đồng}$.

3.4. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về việc buộc Công ty Cổ phần xi măng F phải trả cho Chị H ít nhất 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái quy định pháp luật với số tiền: $35.967.000 \text{ đồng} \times 02 \text{ tháng} = 71.934.000 \text{ đồng}$.

3.5. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về việc buộc Công ty Cổ phần xi măng F phải bồi thường cho Chị H do vi phạm thời gian báo trước đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn: Số tiền là: $35.967.000 \text{ đồng/tháng} \text{ chia cho } 26 \text{ ngày} \times 45 \text{ ngày} = 62.250.577 \text{ đồng}$.

3.6. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về việc buộc Công ty Cổ phần xi măng F phải nộp các khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của Lê Thị Bảo H từ ngày 17/07/2021 cho cơ quan Bảo hiểm xã hội đến khi Tòa án giải quyết xong vụ việc (tạm tính 17 tháng): Số tiền tạm tính là: $29.800.000 \text{ đồng/tháng} \times 17 \text{ tháng} \times 21,5\% = 108.919.000 \text{ đồng}$.

3.7. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về tiền khám sức khỏe định kỳ năm 2020 là 2.000.000 đồng.

3.8. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về tiền lương tháng 13 của năm 2020 là $35.967.000 \text{ đồng}/12 * 2 \text{ tháng} = 5.994.500 \text{ đồng}$.

3.9. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về tiền thưởng thành tích năm 2021 là 01 tháng lương là 35.967.000 đồng.

3.10. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về tiền lương tháng 13 của năm 2021 là 01 tháng lương là 35.967.000 đồng.

3.11. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về tiền thành lập Công ty năm 2021 là 2.000.000 đồng.

3.12. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về tiền thưởng Tết âm lịch năm 2022 là 3.000.000 đồng.

3.13. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về việc buộc Công ty Cổ phần xi măng F phải nhận chị Lê Thị Bảo H trở lại làm việc với vị trí chức danh, mức lương và các chế độ khác theo hợp đồng lao động đã ký kết và quy định của Công ty.

3.14. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Lê Thị Bảo H về việc buộc Công ty Cổ phần xi măng F phải khắc phục hậu quả do các quyết định xử lý kỷ luật của Tổng Giám đốc Công ty ban hành làm ảnh hưởng nghiêm trọng,

gây tổn thất lớn và lâu dài đến sức khỏe, tinh thần, danh dự, nhân phẩm và uy tín của người mẹ nuôi con nhỏ và cuộc sống gia đình của bà Lê Thị Bảo H: Xin lỗi công khai bằng truyền thông trên toàn Công ty và gửi văn bản đến Phòng lao động Thương binh và Xã hội quận 4, Liên đoàn lao động quận 4, Ban quản lý Tòa nhà E-town Central, Công an phường 14 quận 4, Thanh tra Sở lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Tây Ninh, Công đoàn xây dựng Việt Nam, Công đoàn Tổng Công ty Fico và Ban quản lý Chung cư L và bồi thường những tổn thất tinh thần là 4.680.000 đồng x 40 tháng là 187.200.000 đồng.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành án xong tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự.

4. Về án phí phúc thẩm lao động:

Chị Lê Thị Bảo H được miễn tiền án phí phúc thẩm.

5. Các quyết định khác của bản án sơ thẩm không bị kháng cáo kháng nghị có hiệu lực pháp luật, kể từ ngày hết thời hạn kháng cáo kháng nghị.

6. Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7, 7a và 9 Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

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

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Tây Ninh;
- TAND TP. Tây Ninh;
- Chi cục THADS TP. Tây Ninh;
- Đương sự;
- Phòng HCTP-TAND tỉnh Tây Ninh;
- Phòng KTNV-THA;
- Lưu: hồ sơ, lưu trữ, tập án.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN – CHỦ TOẠ PHIÊN TOÀ**

Phạm Thị Hồng Vân