

Bản án số: 352/2019/LĐ-PT

Ngày: 22/4/2019

Về việc: “ *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 THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Lê Thị Thúy Hoa

Các Thẩm phán: Ông Bùi Liên Minh.

Ông Nguyễn Ngọc Tài.

- Thư ký phiên tòa: Ông Hoàng Minh Dự - Thư ký Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa: Ông Trần Hồng Long – Kiểm sát viên.

Trong ngày 22 tháng 4 năm 2019 tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 74/2018/TLPT-LĐ ngày 18 tháng 12 năm 2018 về việc: “Tranh chấp về xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 12/2018/LĐ – ST ngày 07 tháng 11 năm 2018 của Tòa án nhân dân Quận P, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 883/2019/QĐ-PT ngày 27/02/2019 và Quyết định hoãn phiên tòa số 1433/2019/QĐ-PT ngày 18/3/2019 giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Bà Tr Th K Tr.

Địa chỉ: Số 290/42/17/4 Khu phố 2, Phường Hiệp Thành, Quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Tr Qu T.

Địa chỉ: Số 10, đường số NB, phường M, Quận S, Thành phố Hồ Chí Minh.

(Theo giấy ủy quyền ngày 13/01/2018).

Bị đơn: Công ty Cổ phần B Đ S SG VN.

Trụ sở: Số 628-630 đường V V K, Phường R, Quận P, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Ông V H Th.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Ng Th Ng T.

(Theo giấy ủy quyền ngày 18/3/2019)

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn: Ông L M Nh và bà H L Th thuộc Đoàn Luật sư Thành phố Hồ Chí Minh.

Người kháng cáo: Nguyên đơn bà Tr Th K Tr.

Ông Tr Qu T, bà Ng Th Ng T, ông L M Nh và H L Th có mặt tại phiên tòa.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện ngày 13/01/2018 và trong quá trình giải quyết vụ án, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn – ông Tr Qu T trình bày:

Ngày 01/11/2012, bà Tr Th K Tr vào làm việc tại Công ty Cổ Phần B Đ S SG VN (sau đây gọi tắt là công ty Sài Gòn Vi Na) công việc phải làm là Chuyên viên Văn thư thuộc Bộ phận Hành chính – Nhân sự, sau thời gian thử việc 02 tháng, đến ngày 01/01/2013 bà Tr và công ty ký hợp đồng lao động chính thức với loại hợp đồng xác định thời hạn 01 năm, với công việc như trên. Sau khi hết hạn hợp đồng lao động lần 1, bà Tr và công ty tiếp tục ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn ngày 01/11/2013. Sau khi ký hợp đồng thì bà Tr vẫn làm việc bình thường tại công ty, trong quá trình làm việc bà Tr luôn hoàn thành nhiệm vụ được giao. Đến ngày 26/4/2017 có người bạn của bà Tr định cư ở nước ngoài muốn thành lập doanh nghiệp ở Việt Nam biết bà Tr là công tác nhân sự nên có hỏi xin file mềm liên quan đến việc thành lập, quản lý công ty. bà Tr có gửi mail cho bạn file đính kèm các quy định, quy chế. Đây là các file quy định chung của pháp luật có thể tìm thấy trên mạng chứ không phải file đặc thù riêng hay bí mật gì của Công ty Sài Gòn Vi Na. Tuy nhiên trong quá trình gửi thư điện tử bà Tr lại gửi nhầm sang địa chỉ mail của Phó Giám Đốc bộ phận Hành chính nhân sự, sự việc không có gì lớn có thể giải quyết nội bộ bằng cách nhắc nhở nhau nhưng không biết vì lý do gì những người có liên quan lại cố tình làm to chuyện đồng thời yêu cầu bà Tr phải viết tường trình, lập hội đồng kỷ luật và xử lý kỷ luật sa thải bà Tr vào ngày 19/05/2017 và ban hành quyết định số 908/QĐ-LSG.HCNS ngày 19/5/2017. Tài liệu bà Tr gửi nhầm không phải là bí mật công ty vì vậy việc Công ty kỷ luật sa thải bà Tr là trái với quy định của pháp luật cả về nội dung và quy trình xử lý kỷ luật lao động.

Vì vậy bà Tr khởi kiện đề nghị Tòa án xem xét quyết định số 908/QĐ-LSG.HCNS ngày 19/5/2017 của công ty Cổ phần SG VN về việc kỷ luật sa thải đối với bà Tr là trái pháp luật và yêu cầu buộc Công ty phải bồi thường cho bà các khoản tiền sau:

Tiền lương và phụ cấp lương trong những ngày bà không được việc từ ngày 19/05/2017 đến ngày xét xử sơ thẩm (tiền lương 06 tháng liền kề của bà Tr trước khi nghỉ việc là 10.000.000 đồng/ tháng), được tính như sau:

17,5 tháng x 10.000.000 đồng = 175.000.000 (Một trăm bảy mươi lăm triệu) đồng.

Bồi thường hai tháng tiền lương do Công ty đã sa thải trái pháp luật đối với bà là 02 tháng x 10.000.000đ = 20.000.000 (Hai mươi triệu) đồng;

Yêu cầu công ty SG VN phải nhận bà trở lại làm việc với vị trí công tác, mức lương và các chế độ phúc lợi như cũ tại công ty nếu không đồng ý nhận lại làm việc công ty phải bồi thường 12 tháng tiền lương là: 120.000.000 (Một trăm hai mươi triệu) đồng.

Vậy tổng cộng số tiền mà Công ty SG VN phải thanh toán cho bà là: 315.000.000 (Ba trăm mười lăm triệu) đồng .

Thời hạn thanh toán : khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Bị đơn – công ty SG VN do bà Ng Th Ng T làm đại diện theo ủy quyền trình bày ý kiến:

Ngày 01/11/2012 Công ty có tuyển dụng bà Tr Th K Tr làm việc với chức danh Nhân viên Bộ phận Hành Chánh – Nhân Sự và bà Tr được giao nhiệm vụ làm văn thư của Công ty, mức lương chính là 4.050.000 đồng/tháng. Sau thời gian thử việc và ký hợp đồng xác định thời hạn 12 tháng, Công ty tiếp tục ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với bà Tr từ ngày 01/11/2013 làm việc với chức danh Nhân viên Bộ phận Hành Chánh – Nhân Sự và bà Tr được giao nhiệm vụ làm văn thư của Công ty, mức lương chính là 4.260.000 đồng/tháng. Theo báo cáo của bà Ngô Thị Ngọc Toàn là Phó Giám đốc Bộ phận Hành Chánh – Nhân sự Công ty, vào lúc 16g11 ngày 26/4/2017, trong thời gian nghỉ phép, Bà T có nhận được email gửi bằng địa chỉ email cá nhân của bà Tr là trang.tran0703@gmail.com đến email của bà T là toanntn@landsaigon.vn, ghi tiêu đề là “quy định, quy chế” kèm theo tập tin nén tên: Trang_2017.rar, trong tập tin này bao gồm 22 file dữ liệu về nội quy, quy chế, quy định, thỏa ước lao động,... của Công ty. Trong email bà Tr có ghi nội dung: “anh xem còn thiếu gì không nói em đi em gửi tiếp cho”. Nhận được email nêu trên, bà T biết bà Tr đã gửi nhầm địa chỉ email nên đã trả lời bằng email cho bà Tr, nội dung : “Em gửi văn bản cho ai vậy TRANG, có chỉ đạo của chị HUƠNG không, văn bản gửi ra ngoài không được sự đồng ý của lãnh đạo là bị kỷ luật đó”. Bà Tr không phản hồi email của bà T. Vì sự việc này bà T đã gọi điện thoại báo cáo trực tiếp cho Giám đốc Bộ phận Hành Chánh – Nhân Sự là bà Huỳnh Thị Lan Hương.

Theo yêu cầu của Lãnh đạo Công ty ngày 27/4/2017 bà Tr đã làm 02 bản tường trình. Tại bản tường trình thứ 1, bà Tr thừa nhận rằng vào ngày 26/4/2017 có dùng email cá nhân gửi cho bạn là Huỳnh Minh Toàn ở Úc, địa chỉ toanmh1979@gmail.com các quy định, quy chế nhân sự để xây dựng đội ngũ bán hàng shop online trái cây nhập khẩu nhưng lại gửi nhầm các file về quy định, quy chế, nội quy...của Công ty và gửi nhầm đến địa chỉ email của bà T là toanntn@landsaigon.vn. Bà Tr thừa nhận rằng trong thời gian 5 năm làm việc tại Công ty đã được Công ty hết lòng nâng đỡ trong công việc và đào tạo bà Tr ngày càng hoàn thiện bà Tr biết rõ tuyệt đối giữ kín thông tin nội bộ, các quy chế, quy định của Công ty và xin chịu mọi hình thức xử lý của công ty. Tại bản tường trình thứ 2, bà Tr cũng thừa nhận gửi email đến bạn là Huỳnh Minh Toàn ở Úc (địa chỉ toanmh1979@gmail.com) các file rar về quy định, quy chế do bà

Tr thu thập được từ các công ty khác trên mạng nhưng nhưng lại gửi nhầm các file về quy định, quy chế, nội quy...của Công ty và gửi nhầm đến địa chỉ email của Bà T là toanntn@landsaigon.vn. Bà Tr cũng xác định đang làm vị trí văn thư tại Công ty nên hiểu rõ Nội quy lao động do Công ty ban hành vì vậy xin chịu hoàn toàn hình thức xử lý của Công ty. Nhận thấy bà Tr không trung thực khi trình bày việc sai trái của mình, vì các file Bà Tr chứa đựng trong tập tin “rar” là 22 file dữ liệu về nội quy, quy chế, quy định, thỏa ước lao động,... của Công ty, không phải là các quy định sưu tầm từ các công ty khác và không thể nhằm phục vụ cho việc bán trái cây (như bà Tr đã tường trình). Hơn nữa, sau khi nhận được tường trình của bà Tr, Giám đốc Bộ phận Hành Chánh– Nhân Sự đã kiểm tra trên mạng thì không có địa chỉ nào mang tên toanmh1979@gmail.com. Đề có chứng cứ xử lý, bà Hương đã đăng ký sở hữu địa chỉ email này đến nay. Nhận thấy vi phạm của bà Tr là nghiêm trọng, theo quy định tại Điều 22 và Điều 34 Nội quy lao động ban hành. Do đó, Công ty đã tiến hành thủ tục xử lý kỷ luật lao động theo quy định của pháp luật lao động và đã ban hành Quyết định số 908/QĐ- LSG.HCNS ngày 19/5/2017 về việc thi hành kỷ luật lao động đối với bà Tr Th K Tr. Về quyền lợi của bà Tr, Công ty đã giải quyết theo đúng quy định của pháp luật lao động, bà Tr đã được nhận tiền lương, tiền ăn giữa ca, tiền hỗ trợ điện thoại, hỗ trợ xăng xe từ ngày 01/5/2017 đến ngày 19/5/2017 với tổng số tiền thực lãnh sau khi trừ thuế thu nhập cá nhân là 5.112.014 đồng, Công ty đã chuyển vào tài khoản của bà Tr, bà Tr đã được giao Quyết định số 908/QĐ-LSG.HCNS vào ngày 19/5/2017 để thực hiện thủ tục nhận bảo hiểm thất nghiệp và bà Tr được chốt sổ và trả sổ Bảo hiểm xã hội vào ngày 22/6/2017.

Đối với yêu cầu khởi kiện bà Tr công ty SG VNcho rằng việc ban hành quyết định số 908/QĐ-LSG.HCNS ngày 19/5/2017 đã áp dụng đúng quy định của pháp luật lao động về việc xử lý hành vi vi phạm kỷ luật lao động của bà Tr, vì vậy đề nghị Tòa không chấp nhận tất cả các yêu cầu khởi kiện của bà Tr.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 12/2018/LĐ-ST ngày 07/11/2018 Tòa án nhân dân Quận P, Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyên xử:

- Căn cứ khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39; Điều 271 và khoản 1 Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự.

- Căn cứ Điều 123 Bộ Luật Lao động

- Căn cứ 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.

- Căn cứ Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội, quy định về án mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

- Căn cứ Luật Thi hành án dân sự;

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn là bà Tr Th K Tr đối với bị đơn là Công ty cổ phần B Đ S SG VN về việc nguyên đơn cho rằng bị đơn ban hành quyết định số 908/QĐ- LSG.HCNS ngày 19/5/2017 về việc thi hành kỷ luật lao động trái pháp luật.

2. Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc yêu cầu Công ty Cổ phần SG VN phải bồi thường cho nguyên đơn các khoản tiền sau:

Tiền lương và phụ cấp lương trong những ngày không được việc từ ngày 19/05/2017 đến ngày xét xử sơ thẩm, được tính như sau:

$17,5 \text{ tháng} \times 10.000.000 \text{ đồng} = 175.000.000 \text{ đồng.}$

Bồi thường hai tháng tiền lương do Công ty đã sa thải trái pháp luật là $02 \times 10.000.000đ = 20.000.000 \text{ đồng};$

Yêu cầu công ty SG VN phải nhận bà Tr trở lại làm việc với vị trí công tác, mức lương và các chế độ phúc lợi như cũ tại công ty nếu không đồng ý nhận lại làm việc công ty phải bồi thường 12 tháng tiền lương là: 120.000.000 đồng.

Tổng cộng số tiền yêu cầu bồi thường là: 315.000.000 đồng .

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

Ngày 01/10/2018, bà Tr Th K Tr có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm và đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn Tr Th K Tr là ông Tr Qu T trình bày: Đề nghị Hội đồng xét xử cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn Công ty Cổ phần B Đ S SG VN là ông Lê Minh Nhựt và bà Hứa Lệ Thu trình bày: Việc xử lý kỷ luật bà Tr Th K Tr đã được Công ty Cổ phần B Đ S SG VN tuân theo đầy đủ quy định pháp luật về thủ tục và thành phần. Sự việc vi phạm của bà Tr Th K Tr đã được quy định đầy đủ trong Nội quy lao động và các tài liệu bị bà Tr tiết lộ đều được coi là bí mật kinh doanh của Công ty Cổ phần B Đ S SG VN.

Đại diện theo ủy quyền của bị đơn Công ty Cổ phần B Đ S SG VN là bà Ngô Thị Ngọc Toàn trình bày: Tôi đồng ý với ý kiến của Luật sư và đề nghị Hội đồng xét xử giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tham gia phiên tòa phát biểu ý kiến:

Về thủ tục tố tụng: Đơn kháng cáo hợp lệ vì nộp trong thời hạn pháp luật qui

định. Thẩm phán và Hội đồng xét xử thực hiện đúng quy định của pháp luật tố tụng. Đương sự thực hiện quyền, nghĩa vụ theo đúng quy định pháp luật.

Về nội dung: Nguyên đơn bà Tr Th K Tr có đơn kháng cáo yêu cầu sửa bản án sơ thẩm nhưng không có chứng cứ mới để chứng minh cho yêu cầu của mình nên căn cứ Khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng Dân sự 2015 đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của bà Tr Th K Tr, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án đã được kiểm tra tại phiên tòa, sau khi nghe các bên trình bày ý kiến, tranh luận tại phiên tòa, sau khi nghe Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh phát biểu quan điểm, sau khi nghị án, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về tố tụng:

Đơn kháng cáo của bà Tr Th K Tr nộp trong hạn luật định nên được chấp nhận.

[2] Về nội dung:

Xét kháng cáo của nguyên đơn bà Tr Th K Tr:

Về quan hệ lao động: Ngày 01/11/2013, bà Tr và công ty SG VN có ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn, công việc cụ thể là chuyên viên văn thư, mức lương cơ bản của bà Tr là 4.260.000 đồng/tháng.

Về căn cứ xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải: Tại phiên tòa phúc thẩm người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn bà Tr Th K Tr là ông cho rằng yêu cầu xem xét quyết định kỷ luật sa thải số 908/QĐ-LSG.HCNS ngày 19/5/2017 là trái pháp luật vì bà cho rằng tài liệu mà bà gửi nhằm đến địa chỉ email của bà T là các quy định chung của pháp luật dễ dàng tìm thấy trên mạng chứ không phải là tài liệu bí mật của công ty. Đối với tài liệu mà bà Tr gửi đi Hội đồng xét xử xét thấy, đó là quy định, quy chế có chữ ký và con dấu của lãnh đạo Công ty SG VN (nội quy lao động đã được đăng ký tại Ủy ban nhân dân Quận P- Phòng lao động thương binh và xã hội Quận P thành phố Hồ Chí Minh theo quyết định số 312/TB-UBND ngày 27/3/2017), hơn nữa tại các bản tường trình ngày 27/4/2017 bà Tr Th K Tr đều xác định bà đã gửi nhằm “quy định, quy chế của công ty” là vi phạm quy định khoản 1 Điều 22 Nội quy công ty về việc: “Tất cả cán bộ, nhân viên có trách nhiệm giữ gìn bí mật về hoạt động kinh doanh của Công ty, không được cung cấp tài liệu, số liệu tư liệu cho bất kỳ cá nhân nào (kể cả người lao động khác trong đơn vị) nếu chưa được sự đồng ý của Ban lãnh đạo công ty.”

Về thủ tục xử lý kỷ luật sa thải: Tại phiên tòa phúc thẩm, ông Tr Qu T là đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn bà Tr Th K Tr cho rằng việc xét kỷ luật bà Tr

đã vi phạm trình tự thủ tục về mặt hình thức vì thông báo ngày 16/5/2017 bị đơn gửi thông báo về việc điều chỉnh thời gian họp là lúc 14 giờ ngày 19/5/2017, căn cứ Điều 123 Bộ luật lao động và điều 30 Nghị định số 05/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định thông báo tham dự họp phải gửi cho người lao động ít nhất 5 ngày làm việc trước khi tiến hành cuộc họp, xét thấy thông báo ngày 16/5/2017 chỉ là thông báo dời thời gian buổi họp đến 14 giờ cùng ngày 19/5/2017 như đã thông báo cho bà Tr tại thông báo ngày 12/5/2017 nên đây không được xem là thông báo tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động, đồng thời khi công ty SG VN thông báo thay đổi thời gian họp trong cùng ngày, bà Tr đã không có ý kiến thắc mắc gì và cũng đã có mặt tại buổi họp chứng tỏ bà Tr cũng đã đồng ý với việc thay đổi thời gian họp trong cùng ngày của công ty Sài Gòn Vi Na. Với thành phần tham dự buổi họp tại biên bản xử lý vi phạm kỷ luật lao động số 907/BB-LSG.HĐTĐKTKL ngày 19/5/2017 có mặt của người sử dụng lao động, đại diện ban chấp hành công đoàn cơ sở, người lao động.

Từ những nhận định trên cho thấy khi ban hành Quyết định số 908/QĐ-LSG.HCNS về việc thi hành kỷ luật lao động của công ty SG VN đối với bà Tr đã làm đúng theo trình tự xử lý kỷ luật lao động tại Điều 123 của Bộ luật lao động và Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015. Do công ty SG VN ban hành Quyết định số 908/QĐ-LSG.HCNS về việc thi hành kỷ luật lao động đối với bà Tr là đúng theo quy định của pháp luật nên Hội đồng xét xử phúc thẩm quyết định giữ nguyên bản án sơ thẩm, không chấp toàn bộ yêu cầu khởi kiện bồi thường của bà Tr Th K Tr như sau:

Tiền lương và phụ cấp lương trong những ngày không được việc từ ngày 19/05/2017 đến ngày xét xử sơ thẩm, được tính như sau:

$17,5 \text{ tháng} \times 10.000.000 \text{ đồng} = 175.000.000$ (một trăm bảy mươi lăm triệu) đồng.

Bồi thường hai tháng tiền lương do Công ty đã sa thải trái pháp luật đối với bà là $02 \times 10.000.000 = 20.000.000$ (hai mươi triệu) đồng;

Yêu cầu công ty SG VN phải nhận bà trở lại làm việc với vị trí công tác, mức lương và các chế độ phúc lợi như cũ tại công ty nếu không đồng ý nhận lại làm việc công ty phải bồi thường 12 tháng tiền lương là: $120.000.000$ (một trăm hai mươi triệu) đồng.

Tổng cộng số tiền yêu cầu bồi thường là: $315.000.000$ (ba trăm mười lăm triệu) đồng. Từ những phân tích trên, nghĩ nên giữ nguyên bản án sơ thẩm và không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn bà Tr Th K Tr.

[3] Về án phí: Bà Tr Th K Tr được miễn theo quy định pháp luật.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH

- Căn cứ khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39; Điều 271; khoản 1 Điều 273 và khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự 2015.

- Căn cứ Điều 123 Bộ Luật Lao động

- Căn cứ 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.

- Căn cứ Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội, quy định về án mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

- Căn cứ Luật Thi hành án dân sự;

Tuyên xử:

Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn bà Tr Th K Tr, y án sơ thẩm:

1. Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn là bà Tr Th K Tr đối với bị đơn là Công ty cổ phần B Đ S SG VN về việc nguyên đơn cho rằng bị đơn ban hành quyết định số 908/QĐ- LSG.HCNS ngày 19/5/2017 về việc thi hành kỷ luật lao động trái pháp luật.

2. Không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn về việc yêu cầu Công ty Cổ phần SG VN phải bồi thường cho nguyên đơn các khoản tiền sau:

- Tiền lương và phụ cấp lương trong những ngày không được việc từ ngày 19/05/2017 đến ngày xét xử sơ thẩm, được tính như sau: 17,5 tháng x 10.000.000 đồng = 175.000.000 (một trăm bảy mươi lăm triệu) đồng.

- Bồi thường hai tháng tiền lương do Công ty đã sa thải trái pháp luật là 02 x 10.000.000đ = 20.000.000 (hai mươi triệu) đồng;

- Yêu cầu công ty SG VN phải nhận bà Tr trở lại làm việc với vị trí công tác, mức lương và các chế độ phúc lợi như cũ tại công ty nếu không đồng ý nhận lại làm việc công ty phải bồi thường 12 tháng tiền lương là: 120.000.000 (một trăm hai mươi triệu) đồng.

Tổng cộng số tiền yêu cầu bồi thường là: 315.000.000 (ba trăm mười lăm triệu) đồng .

3/ Về án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm: Bà Tr Th K Tr được miễn nộp án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm.

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, Điều 7 và Điều 9 Luật Thi

hành án Dân sự; thời hiệu thi hành án được quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án Dân sự.

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

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân Tối cao;
- Tòa án nhân dân Cấp cao tại TP.HCM;
- Viện KSND Cấp cao tại TP.HCM;
- Viện KSND Thành phố Hồ Chí Minh;
- Chi cục THADS Quận P;
- Tòa án nhân dân Quận P;
- Viện KSND Quận P;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Lê Thị Thúy Hoa