

**TÒA ÁN NHÂN DÂN  
THÀNH PHỐ BIÊN HÒA  
TỈNH ĐỒNG NAI**

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

Bản án số: 04/2024/LĐ-ST

Ngày: 13/5/2024

V/v “*Tranh chấp đơn phương  
chấm dứt hợp đồng lao động*”

**NHÂN DANH QUỐC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ BIÊN HÒA, TỈNH ĐỒNG NAI**

***Thành phần Hội đồng xét xử sơ thẩm gồm có:***

*Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa:* Ông Nguyễn Phước Vinh.

*Các Hội thẩm nhân dân:* Ông Huỳnh Phi Hồ

Bà Nguyễn Thị Ngọc Hoa

***Thư ký phiên tòa:*** Bà Nguyễn Thị Anh Thư – Thư ký Tòa án của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai.

***Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai tham gia phiên tòa:*** Bà Trương Thị Mỹ Linh – Kiểm sát viên.

Ngày 13 tháng 5 năm 2024, tại trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa xét xử sơ thẩm công khai vụ án thụ lý số 45/2023/TLST-LĐ ngày 29 tháng 11 năm 2023 về việc “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 04/2024/QĐXXST-LĐ ngày 11 tháng 4 năm 2024, giữa các đương sự:

- ***Nguyên đơn:*** Ông Nguyễn Đỗ Như T, sinh năm 1973.

Địa chỉ: A T, Cư xá P, Phường A, Quận F, Thành phố Hồ Chí Minh.

*Người đại diện theo ủy quyền:* Ông Nguyễn Văn D, sinh năm: 1969;

Địa chỉ liên lạc: 2 L, Phường C, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh.

- ***Bị đơn:*** Công ty Cổ phần D1;

Địa chỉ trụ sở chính: D Đ, Khu phố E, phường T, thành phố B, tỉnh Đồng Nai.

*Người đại diện theo pháp luật:* Bà Nguyễn Thị Hoàng A – Chức danh: Tổng Giám đốc.

*Người đại diện theo ủy quyền:* Ông Vũ Đình Q, Giấy ủy quyền số 129/GUQ-BVAC ngày 14/03/2024.

- ***Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:*** Bảo hiểm xã hội tỉnh Đ; địa chỉ: A H, phường Q, thành phố B, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà **Đinh Thị Phương H**, sinh năm: 1976, chức vụ: Phó Chánh văn phòng **Bảo hiểm xã hội tỉnh Đ**, Giấy ủy quyền số 40/GUQ-BHXH ngày 13/04/2022.

Địa chỉ: **A H, phường Q, thành phố B, tỉnh Đồng Nai.**

(Tại phiên tòa, ông **T**, ông **D** và ông **Q** có mặt; Bà **H** có đơn xin vắng mặt)

### **NỘI DUNG VỤ ÁN:**

*Theo đơn khởi kiện, bản tự khai và tại phiên tòa, đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn ông **Nguyễn Văn D** trình bày:*

Ngày 01/10/2015, ông **T** cùng **Công ty Cổ phần D1 Bệnh viện D1** ký hợp đồng lao động số 0268/2015/HĐLĐ-MAC với “chức danh chuyên môn: Bác sỹ nhi” có thời hạn 12 tháng kể từ ngày 01/10/2015 đến hết ngày 01/10/2016. Cùng trong ngày 01/10/2015 Công ty ra quyết định số 39/QĐBN/BGD/NS/MAC bổ nhiệm ông **T** vào vị trí “Trưởng khoa Nhi sơ sinh”.

Ngày 01/10/2016, ông **T** cùng Công ty ký tiếp hợp đồng lao động số 0450/2016/HĐLĐ-MAC có thời hạn 36 (ba mươi sáu) tháng kể từ ngày 01/10/2016 đến hết ngày 31/10/2019 với “chức danh chuyên môn: Bác sỹ Trưởng khoa CKI Nhi”. Đến ngày 10/06/2017, Công ty ra quyết định số 33/2017/QĐBN/MAC bổ nhiệm ông **T** vào vị trí “Phó Giám đốc phụ trách khoa”. Đây là những công việc liên quan đến chuyên môn được đào tạo và phù hợp với nội dung hợp đồng lao động đã ký ngày 01/10/2016 nên ông **T** chấp thuận sự phân công của Công ty và làm việc liên tục cho đến ngày 11/08/2022 khi Công ty quyết định chấm dứt hợp đồng trái pháp luật. Trong đó:

- Ngày 01/07/2020 không biết vì lý do gì dù hợp đồng lao động số 0450/2016/HĐLĐ-MAC có thời hạn đến ngày 31/10/2019 đã kết thúc rất lâu phía công ty mới yêu cầu ông **T** ký lại (bổ sung) hợp đồng lao động số 1510002/2020/HĐLĐ-BVAC Hợp đồng không xác định thời hạn “có giá trị kể từ ngày 01/07/2020”. Trong hợp đồng thể hiện rõ “Bộ phận công tác: khoa **N**” với “Chức danh chuyên môn: Phó Giám đốc phụ trách khoa **N**”.

- Đến ngày 08/08/2022 Công ty có Quyết định số 432/QĐ-BVAC do bà **Nguyễn Thị Hoàng A** ký ban hành điều chuyển ông **T** vào vị trí “Phó trưởng phòng Kế hoạch tổng hợp” thực hiện ngay lập tức kể từ ngày 09/08/2022. Căn cứ quy định của pháp luật lao động thì Quyết định số 432/QĐ-BVAC ngày 08/08/2022 điều chuyển công việc mới ngoài việc không phù hợp với chuyên môn được đào tạo, không được Công ty bàn bạc trước với người lao động, trái với Điều 5 Hợp đồng lao động số 1510002/2020/HĐLĐ-BVAC quy định “Trường hợp một trong hai bên có thay đổi, điều chỉnh nội dung các điều khoản của Hợp đồng này, phải được thông báo trước 07 ngày bằng văn bản”. Quyết định còn buộc người lao động làm việc khác chuyên môn nhưng không xác định

thời gian hạn làm tạm thời là không quá 60 (sáu mươi) ngày trên 01 (một) năm và không có sự đồng ý của người lao động. Do đó, ông T có khiếu nại đến Ban Giám đốc Công ty để xem xét quyết định ban hành trái pháp luật.

- Ngày 09/08/2022, thực hiện hợp đồng lao động số 1510002/2020/HĐLĐ-BVAC đã ký kết do không nhận được thông báo trước 07 (bảy) ngày theo đúng nội dung hợp đồng nên ông T tiếp tục làm việc tại vị trí công việc là Bác sĩ khoa N nhưng Ban Giám đốc không cho ông T làm việc chuyên môn tại khoa Nhi và yêu cầu lực lượng bảo vệ Công ty cưỡng bức ông T rời khỏi vị trí công việc đang làm, buộc ông T phải về nhà chờ hướng xử lý của Công ty.

- Đến ngày 18/08/2022, Công ty ban hành Quyết định số 452/QĐ-BVAC về việc chấm dứt hợp đồng lao động với “Lý do: Tự bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên” và “Thời gian nghỉ việc: Ngày 11/08/2022” kể từ ngày đó ông T không được Công ty giao việc. Từ ngày 09/08/2022 đến ngày 18/08/2022 tức sau 07 (bảy) ngày làm việc công ty không có bất kỳ thông báo hoặc biên bản giải quyết khiếu nại, thắc mắc của người lao động và không tổ chức cho người lao động bàn giao công việc cũ và tiếp nhận công việc mới. Ngoài ra, từ ngày 10/08/2022 là thời gian người lao động bị Công ty cho lực lượng bảo vệ ngăn chặn, bắt buộc dừng công việc chuyên môn, người lao động không thể vào nơi làm việc theo hợp đồng (khoa N1) để chờ quyết định mới của Công ty. Vì vậy, Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với lý do “Tự bỏ việc mà không có lý do chính đáng” là sự quy chụp người lao động, trái quy định của pháp luật.

Do Công ty ban hành và tổ chức thực hiện quyết định số 432/QĐ-BVAC ngày 08/08/2022 và Quyết định số 452/QĐ-BVAC ngày 18/08/2022 trái hợp đồng lao động số 1510002/2020/HĐLĐ-BVAC hợp đồng không xác định thời hạn có giá trị kể từ ngày 01/07/2020, vi phạm pháp luật lao động làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích chính đáng của người lao động.

Nên ngày 15/06/2023, ông T đã khởi kiện Công ty Cổ phần D1 Bệnh viện D1 ra Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai yêu cầu giải quyết các vấn đề sau:

- Buộc Công ty bồi thường 02 tháng lương (thu nhập thực tế) do việc chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, mỗi tháng là 105.063.700đ (Một trăm lẻ năm triệu, không trăm sáu mươi ba nghìn, bảy trăm đồng) tính theo thu thập bình quân hàng tháng trong 06 tháng gần nhất; tổng số tiền phải trả là: 210.127.400đ (Hai trăm mười triệu, một trăm hai mươi bảy nghìn, bốn trăm đồng).

- Tiền lương người sử dụng lao động phải trả cho người lao động trong thời gian cho nghỉ việc trái pháp luật quy định tính từ ngày 11/08/2022 đến ngày 13/12/2023 là 16 (mười sáu) tháng lương với số tiền là: 1.681.019.200đ (Một tỷ, sáu trăm tám mươi một triệu, không trăm mười chín nghìn, hai trăm đồng).

- Không yêu cầu Công ty nhận lại người lao động. Buộc Công ty bồi thường hợp đồng lao động mỗi năm làm việc là 01 tháng lương, tổng thời gian người lao động đã làm việc tại Công ty từ 01/10/2015 – 01/12/2023 là 08 (tám) năm 02 (hai) tháng, theo quy định pháp luật lao động được làm tròn 8,5 tháng (tám tháng rưỡi) với số tiền: 893.041.450đ (T1 trăm chín mươi ba triệu, không trăm bốn mươi một nghìn, bốn trăm năm mươi đồng).

- Đóng tiền BHXH, BHYT và BHTN trong thời gian người lao động nghỉ việc trái pháp luật cho từ ngày 11/08/2022 đến khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Tổng số tiền buộc Công ty phải trả 01 (một) lần cho người lao động với số tiền là: 2.784.188.050đ (Hai tỷ, bảy trăm tám mươi bốn triệu, một trăm tám mươi tám nghìn, không trăm năm mươi đồng) ngay khi bản án có hiệu lực.

Đối với yêu cầu tại phần đóng BHXH, BHYT và BHTN trong thời gian người lao động nghỉ việc trái pháp luật cho từ ngày 11/08/2022 đến khi bản án có hiệu lực pháp luật, buộc Công ty phải thực hiện trong thời gian 30 ngày kể từ ngày bản án có hiệu lực.

- Bị đơn **Công ty Cổ phần D1 Bệnh viện D1** có đại diện ủy quyền là ông **Vũ Đình Q** trình bày:

**Bệnh viện D1** không đồng ý với các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông **Nguyễn Đỗ Như T** với lý do **Công ty Cổ phần D1** và ông **Nguyễn Đỗ Như T** ký các hợp đồng lao động sau:

- Hợp đồng lao động số 0268/2015/HĐLĐ-MAC ngày 01/10/2015, loại hợp đồng 1 năm, thời hạn hợp đồng từ ngày 01/10/2015 đến hết ngày 01/10/2016, chức danh chuyên môn: BS Trưởng khoa CK 1 Nhi.

- Hợp đồng lao động số 0450/2016/HĐLĐ-MAC ngày 30/09/2016, loại hợp đồng 36 tháng, thời hạn hợp đồng từ ngày 30/09/2016 đến hết ngày 30/09/2019, chức danh chuyên môn: Phó Giám đốc phụ trách khoa **N**.

- Hợp đồng lao động số 1510002/2019/HĐLĐ-BVAC ngày 01/10/2019, loại hợp đồng không xác định thời hạn, thời hạn hợp đồng có giá trị từ ngày 01/10/2019, chức danh chuyên môn: Phó Giám đốc phụ trách khoa **N**.

- Hợp đồng lao động số 1510002/2020/HĐLĐ-BVAC ngày 01/07/2020, loại hợp đồng không xác định thời hạn, thời hạn hợp đồng có giá trị từ ngày 01/07/2020, chức danh chuyên môn: Phó Giám đốc phụ trách khoa **N**.

Về nội dung nguyên đơn trình bày: “Ngày 01/10/2016, ông **T** cùng Công ty ký tiếp hợp đồng lao động số 0450/2016/HĐLĐ-MAC có thời hạn 36 (ba mươi sáu) tháng kể từ ngày 01/10/2016 đến hết ngày 31/10/2019” là không đúng. Bởi lẽ: Hợp đồng lao động số 0450/2016/HĐLĐ-MAC được ký ngày 30/09/2016, không phải ký ngày 01/10/2016 như lời trình bày của nguyên đơn; có thời hạn 36 (ba mươi sáu) tháng kể từ ngày 30/09/2016 đến hết ngày 30/09/2019, không phải kể từ ngày 01/10/2016 đến hết ngày 31/10/2019.

Về nội dung nguyên đơn trình bày: “Ngày 01/7/2020 không biết vì lý do gì dù hợp đồng lao động số 0450/2016/HĐLĐ-MAC có thời hạn đến ngày 31/10/2019 đã kết thúc rất lâu phía Công ty mới yêu cầu ông T ký lại (bổ sung) hợp đồng lao động số 1510002/2020/HĐLĐ-BVAC Hợp đồng không xác định thời hạn “có giá trị kể từ ngày 01/7/2020”.” là không đúng. Bởi lẽ: Hợp đồng lao động số 0450/2016/HĐLĐ-MAC có thời hạn 36 (ba mươi sáu) tháng kể từ ngày 30/09/2016 đến hết ngày 30/09/2019. Ngay sau khi Hợp đồng lao động số 0450/2016/HĐLĐ-MAC kết thúc, Bệnh viện D1 đã ký với ông T Hợp đồng lao động số 1510002/2019/HĐLĐ-BVAC vào ngày 01/10/2019, loại hợp đồng không xác định thời hạn. Sau đó, ngày 01/07/2020, do có sự thay đổi, bổ sung trong một số điều khoản hợp đồng, Công ty đã tiếp tục ký với ông T Hợp đồng lao động số 1510002/2020/HĐLĐ-BVAC với loại hợp đồng không đổi so với hợp đồng đang có hiệu lực khi đó (hợp đồng không xác định thời hạn). Việc ký hợp đồng lao động nêu trên là trường hợp hai bên thỏa thuận việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động được tiến hành bằng việc giao kết hợp đồng lao động mới theo quy định tại khoản 2 Điều 33 của Bộ luật Lao động năm 2019.

Ngày 02/06/2022, ông T được mời tham gia cuộc họp riêng cùng Ban Giám đốc Bệnh viện để thống nhất ý kiến về định hướng hoạt động và phát triển khoa N, nhưng ông T đã không hợp tác hoàn tất buổi họp theo yêu cầu. Ngày 06/06/2022, Phòng Nhân sự đã thay mặt Tổng giám đốc, có thư điện tử mời Bác sĩ T tham dự cuộc họp với Tổng giám đốc lúc 11 giờ 00 ngày 10/06/2022 (thứ 6), nhưng ông T vắng mặt không có lý do. Ngày 10/06/2022, thay mặt Ban Giám đốc, đích thân bà Nguyễn Thị Hoàng A, Chủ tịch Hội đồng quản trị - Tổng giám đốc Bệnh viện D1 đã gửi thư nhắc nhở lần 1 đến Bác sĩ Tuệ bằng hình thức thư điện tử; Phòng Nhân sự thay mặt Tổng giám đốc tiếp tục có thư điện tử mời Bác sĩ Tuệ tham dự cuộc họp với Tổng giám đốc ngày 20/06/2022 (thứ hai) trong khung giờ từ 11 giờ 00 đến 16 giờ 00, nhưng ông T tiếp tục vắng mặt không có lý do. Ngày 14/06/2022 và ngày 28/06/2022, ông T đã vắng mặt tại các cuộc họp giao ban thường kỳ toàn Bệnh viện. Tất cả những lần vắng mặt trên của ông T đều không có lý do.

Với thái độ không hợp tác, không chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động; không tuân theo sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động, ông T đã vi phạm nghĩa vụ của người lao động quy định tại điểm b khoản 2 Điều 5 Bộ luật Lao động năm 2019, vi phạm khoản 3, khoản 10 Điều 22 Nội quy lao động của Bệnh viện D1 đã đăng ký tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Đ ngày 27/08/2020.

Ngày 28/06/2022, Phòng Nhân sự Bệnh viện đã lập biên bản vi phạm ghi nhận các sự việc trên và thông báo đến tổ chức Công đoàn cơ sở, gửi đến ông **T** nhưng ông **T** từ chối không ký vào biên bản.

Do đó, công ty đã ban hành Quyết định số 382/QĐ-BVAC ngày 13/07/2022 về việc thành lập Hội đồng kỷ luật, để xem xét, đề xuất hình thức kỷ luật đối với ông **Nguyễn Đỗ Như T** theo Biên bản ghi nhận sự việc ngày 28/06/2022. Thực hiện Quyết định trên, ngày 14/07/2022, công ty đã gửi thư mời họp thông báo về nội dung: Họp về vấn đề xử lý kỷ luật lao động, thời gian: 10 giờ 00 ngày 20/07/2022, địa điểm tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật lao động: Phòng họp hội trường lầu 2, họ tên người bị xử lý kỷ luật lao động: ông **Nguyễn Đỗ Như T**, hành vi vi phạm bị xử lý kỷ luật lao động: Vi phạm nội quy lao động của **Bệnh viện D1** đến các thành phần phải tham dự họp: bà **Huỳnh Thị Mai Q1**, Chủ tịch Công đoàn cơ sở; ông **Nguyễn Đỗ Như T** theo quy định tại điểm b, điểm c khoản 1 Điều 122 của Bộ luật Lao động, bảo đảm các thành phần này nhận được thông báo trước khi diễn ra cuộc họp theo đúng quy định tại Điều 70 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động và đúng quy định tại Điều 26 Nội quy lao động của công ty đã đăng ký tại **Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Đ** ngày 27/08/2020.

Hội đồng kỷ luật lao động đã tổ chức họp vào thời gian, địa điểm theo thông báo nhưng ông **T** không tham dự cuộc họp. Ngày 20/07/2022, Phòng Nhân sự công ty tiếp tục gửi thư mời họp lần 2 thông báo về nội dung nêu trên, thời gian: 10 giờ 00 ngày 22/07/2022, địa điểm tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật lao động như trên đến các thành phần phải tham dự họp theo quy định nhưng ông **T** tiếp tục không tham dự cuộc họp. Ngày 22/07/2022 Phòng Nhân sự công ty tiếp tục gửi thư mời họp lần 3 vào ngày 25/07/2022 họp về vấn đề xử lý kỷ luật lao động nêu trên nhưng ông **T** vẫn tiếp tục không tham dự cuộc họp. Sau 03 lần tổ chức họp, Hội đồng kỷ luật lao động ghi nhận ông **T** đều không tham dự, không thông báo và không có lý do, căn cứ quy định tại Điều 70 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động và quy định tại Điều 26 Nội quy lao động của công ty, Hội đồng kỷ luật lao động vẫn tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động vào ngày 25/07/2022. Hội đồng kỷ luật lao động đã thống nhất ý kiến đề nghị Ban Giám đốc xem xét kỷ luật lao động đối với ông **Nguyễn Đỗ Như T** do đã có hành vi không tuân thủ, từ chối thực hiện công việc do cấp quản lý yêu cầu, bất hợp tác mà không có lý do chính đáng, vi phạm khoản 3, khoản 10 Điều 22 Nội quy lao động. Hình thức kỷ luật lao động áp dụng: Cách chức. Nội dung cuộc họp xử lý kỷ luật lao động đã

được lập thành biên bản, thông qua trước khi kết thúc cuộc họp và có chữ ký của người tham dự cuộc họp theo quy định.

Ngày 01/08/2022, công ty đã ban hành Quyết định số 425/2022/QĐ-BVAC về việc thi hành kỷ luật lao động đối với ông Nguyễn Đỗ Như T, hình thức kỷ luật: Cách chức, lý do: Vi phạm khoản 2.3, 2.10 Điều 22 Nội quy lao động của Bệnh viện, thời hạn thi hành kỷ luật lao động từ ngày 05/08/2022. Công ty đã gửi Quyết định xử lý kỷ luật lao động nêu trên đến các thành phần phải tham dự theo quy định. Việc xử lý kỷ luật lao động nêu trên là hoàn toàn đúng về nội dung và trình tự thủ tục theo quy định của pháp luật lao động và Nội quy lao động.

Sau đó, Bệnh viện D1 đã ban hành Quyết định số 432/QĐ-BVAC ngày 08/08/2022 của Tổng Giám đốc về việc bố trí cán bộ, phân công ông Nguyễn Đỗ Như T đến công tác tại Phòng Kế hoạch tổng hợp, đảm nhận chức vụ Phó Trưởng phòng Kế hoạch tổng hợp kể từ ngày 09/08/2022. Việc bố trí cán bộ, phân công ông T đến công tác tại Phòng Kế hoạch tổng hợp nêu trên là quyền hạn của người sử dụng lao động, quy định tại khoản 1 Điều 4 của Hợp đồng lao động số 1510002/2020/HĐLĐ-BVAC ngày 01/07/2020 (Điều hành người lao động hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động (bố trí, điều chuyển theo đúng chức danh chuyên môn)). Ông T có nghĩa vụ phải Chấp hành lệnh điều chuyển giữa các bộ phận theo quyết định của Ban Giám đốc, quy định tại khoản 2 Điều 3 của Hợp đồng lao động số 1510002/2020/HĐLĐ-BVAC ngày 01/07/2020. Bệnh viện D1 không có bất kỳ thay đổi, điều chỉnh nội dung các điều khoản theo Điều 5 của hợp đồng lao động đã ký, như ý kiến của ông T trình bày. Công việc mới của ông T theo Quyết định số 432/QĐ-BVAC ngày 08/08/2022 là công tác tại Phòng Kế hoạch tổng hợp, đảm nhận chức vụ Phó Trưởng phòng Kế hoạch tổng hợp là hoàn toàn phù hợp với chuyên môn của Bác sĩ theo hướng dẫn của Bộ Y tại Quy chế bệnh viện ban hành theo Quyết định số 1895/1997/QĐ-BYT ngày 19/09/1997 của Bộ trưởng Bộ Y, được áp dụng trong các cơ sở khám bệnh, chữa bệnh (gọi chung là bệnh viện) kể cả bệnh viện tư nhân và bệnh viện có vốn đầu tư nước ngoài.

Như vậy, nhiệm vụ của Phòng Kế hoạch tổng hợp là công việc cần tính chuyên môn y tế cao, cần bác sĩ có kinh nghiệm đảm nhận. Việc ông T cho rằng công việc mới theo Quyết định số 432/QĐ-BVAC ngày 08/08/2022 của Tổng Giám đốc về việc bố trí cán bộ, phân công ông T đến công tác tại Phòng Kế hoạch tổng hợp là không phù hợp với chuyên môn được đào tạo là hoàn toàn không có căn cứ.

Quyết định số 432/QĐ-BVAC ngày 08/08/2022 là quyết định về việc bố trí cán bộ, phân công công việc cho ông T sau khi bị cách chức do vi phạm Nội quy lao động, ông T không có ý kiến phản hồi nào về Quyết định số 425/2022/QĐ-

BVAC ngày 01/08/2022 về việc thi hành kỷ luật lao động đối với ông Nguyễn Đỗ Như T, Quyết định này đã có hiệu lực từ ngày 05/08/2022, ông T không còn giữ chức danh Phó Giám đốc phụ trách khoa N mà chỉ là người lao động được Bệnh viện D1 phân công theo quyền hạn của người sử dụng lao động, quy định tại khoản 1 Điều 4 của Hợp đồng lao động số 1510002/2020/HĐLĐ-BVAC ngày 01/07/2020 (Điều hành người lao động hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động (bổ trí, điều chuyển theo đúng chức danh chuyên môn)). Ông T có nghĩa vụ phải Chấp hành lệnh điều chuyển giữa các bộ phận theo quyết định của Ban Giám đốc, quy định tại khoản 2 Điều 3 của Hợp đồng lao động số 1510002/2020/HĐLĐ-BVAC ngày 01/07/2020.

Về nội dung nguyên đơn trình bày “Ngày 09/8/2022, thực hiện hợp đồng lao động số 1510002/2020/HĐLĐ-BVAC đã ký kết do không nhận được thông báo trước 07 (bảy) ngày theo đúng nội dung hợp đồng nên ông T tiếp tục làm việc tại vị trí công việc là Bác sĩ khoa N nhưng Ban Giám đốc không cho ông T làm việc chuyên môn tại khoa Nhi và yêu cầu lực lượng bảo vệ Công ty cưỡng bức ông T rời khỏi vị trí công việc đang làm, buộc ông T phải về nhà chờ hướng xử lý của Công ty” của ông T, Bệnh viện D1 có ý kiến như sau: ” là không đúng. Bởi lẽ: Vì ngày 05/08/2022, Quyết định số 425/2022/QĐ-BVAC về việc thi hành kỷ luật lao động đối với ông Nguyễn Đỗ Như T đã có hiệu lực; ngày 09/08/2022, Quyết định số 432/QĐ-BVAC ngày 08/08/2022 về việc bổ trí cán bộ, phân công ông Nguyễn Đỗ Như T đến công tác tại Phòng Kế hoạch tổng hợp đã có hiệu lực, lúc này công việc chuyên môn của ông T là ở Phòng Kế hoạch tổng hợp, ông T không còn phận sự ở khoa Nhi, việc bảo vệ Bệnh viện yêu cầu người không có phận sự rời khỏi khu vực đặc thù (nếu có) là công tác bảo an thường quy tại Bệnh viện. Hoàn toàn không có chuyện buộc ông T về nhà chờ hướng xử lý của Công ty. Ý kiến này của ông T là hoàn toàn phi lý, vì công ty đã ban hành các quyết định xử lý đúng quy định của pháp luật và đang có hiệu lực thi hành. Phòng Kế hoạch tổng hợp ghi nhận ông T không có mặt tại nơi làm việc được phân công và công ty K nhận được ý kiến nào về những vấn đề nêu trên. Phần mềm chấm công bắt buộc sử dụng đối với toàn thể cán bộ nhân viên công ty theo Quyết định số 49/2021/QĐ-BVAC ngày 19/02/2021 của Tổng giám đốc Công ty Cổ phần D1 Bệnh viện D1 về việc chính thức sử dụng phần mềm Fastwork trong công việc, quy định tại khoản 10.2 Điều 10 Nội quy lao động của công ty không ghi nhận dữ liệu chấm công của ông T vào các ngày: 11/08/2022 (thứ 5), 12/08/2022 (thứ 6), 15/08/2022 (thứ 2), 16/08/2022 (thứ 3), 17/08/2022 (thứ 4), 18/08/2022 (thứ 5).

Nguyên đơn cho rằng: “Đến ngày 18/08/2022, Công ty ban hành Quyết định số 452/QĐ-BVAC về việc chấm dứt hợp đồng lao động với “Lý do: Tự bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên” và

“Thời gian nghỉ việc: Ngày 11/08/2022” kể từ ngày đó ông T không được Công ty giao việc. Từ ngày 09/08/2022 đến ngày 18/08/2022 tức sau 07 (bảy) ngày làm việc công ty không có bất kỳ thông báo hoặc biên bản giải quyết khiếu nại, thắc mắc của người lao động và không tổ chức cho người lao động bàn giao công việc cũ và tiếp nhận công việc mới” của ông T, công ty có ý kiến như sau:

Công ty đã ban hành Quyết định số 432/QĐ-BVAC ngày 08/08/2022 về việc bố trí cán bộ, phân công ông Nguyễn Đỗ Như T đến công tác tại Phòng Kế hoạch tổng hợp, đảm nhận chức vụ Phó Trưởng phòng Kế hoạch tổng hợp kể từ ngày 09/08/2022, Bệnh viện D1 không hề nhận được văn bản khiếu nại hay thắc mắc nào từ phía ông T. Phần mềm chấm công bắt buộc sử dụng đối với toàn thể cán bộ nhân viên công ty theo Quyết định số 49/2021/QĐ-BVAC ngày 19/02/2021 của Tổng giám đốc Công ty Cổ phần D1 Bệnh viện D1 về việc chính thức sử dụng phần mềm Fastwork trong công việc, quy định tại khoản 10.2 Điều 10 Nội quy lao động của công ty không ghi nhận dữ liệu chấm công của ông T vào các ngày: 11/08/2022 (thứ 5), 12/08/2022 (thứ 6), 15/08/2022 (thứ 2), 16/08/2022 (thứ 3), 17/08/2022 (thứ 4), 18/08/2022 (thứ 5); ông T cũng không có mặt tại vị trí làm việc được phân công để nhận bàn giao và làm việc. Do đó, việc ông T trình bày không được Công ty giao việc là không đúng sự thật khách quan.

Ông Nguyễn Đỗ Như T đã tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng 06 ngày làm việc liên tục nêu trên là vi phạm nghĩa vụ của người lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 5 Bộ luật Lao động năm 2019.

Công ty ban hành Quyết định số 452/2022/QĐ-BVAC ngày 18/08/2022 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông Nguyễn Đỗ Như T là đúng theo quy định của pháp luật, đó là quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động, quy định tại điểm e khoản 1, khoản 3 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019.

Việc ông T cho rằng “Từ ngày 10/08/2022 là thời gian người lao động bị Công ty cho lực lượng bảo vệ ngăn chặn, bắt buộc dừng công việc chuyên môn, người lao động không thể vào nơi làm việc theo hợp đồng (khoa NI) để chờ quyết định mới của Công ty” là không đúng.

Như vậy: Ông Nguyễn Đỗ Như T đã tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng 06 ngày làm việc liên tục, cụ thể là các ngày: 11/08/2022 (thứ 5), 12/08/2022 (thứ 6), 15/08/2022 (thứ 2), 16/08/2022 (thứ 3), 17/08/2022 (thứ 4), 18/08/2022 (thứ 5) là vi phạm nghĩa vụ của người lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 5 Bộ luật Lao động năm 2019; Phần mềm chấm công bắt buộc sử dụng đối với toàn thể cán bộ nhân viên công ty theo Quyết định số 49/2021/QĐ-BVAC ngày 19/02/2021 của Tổng giám đốc Công ty Cổ phần D1 Bệnh viện D1 về việc chính thức sử dụng phần mềm Fastwork trong công việc, quy định tại

khoản 10.2 Điều 10 Nội quy lao động của công ty không ghi nhận dữ liệu chấm công của ông Nguyễn Đỗ Như T vào các ngày: 11/08/2022 (thứ 5), 12/08/2022 (thứ 6), 15/08/2022 (thứ 2), 16/08/2022 (thứ 3), 17/08/2022 (thứ 4), 18/08/2022 (thứ 5).

- Việc công ty ban hành Quyết định số 452/2022/QĐ-BVAC ngày 18/08/2022 về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông Nguyễn Đỗ Như T là đúng về nội dung và trình tự, thủ tục theo quy định của pháp luật, đó là quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động, quy định tại điểm e khoản 1, khoản 3 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019.

Việc ông T yêu cầu công ty phải trả cho ông T tổng số tiền: 2.784.188.050đ (Hai tỷ, bảy trăm tám mươi bốn triệu, một trăm tám mươi tám nghìn, không trăm năm mươi đồng) là hoàn toàn không có cơ sở.

Công ty đề nghị Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai không chấp nhận toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn ông Nguyễn Đỗ Như T.

- *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:* **Bảo hiểm xã hội tỉnh Đ do bà Đinh Thị Phương H đại diện trình bày:**

Ông Nguyễn Đỗ Như T, sinh ngày 13/04/1973, CCCD 079073003534, mã số BHXH 0205144053, có quá trình đóng Bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm thất nghiệp (BHTN), bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp (BHTNLĐ-BNN) tại Công ty Cổ phần D1 Bệnh viện D1 từ tháng 10/2015 đến tháng 07/2022.

Trong trường hợp nếu Tòa án tuyên việc chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty Cổ phần D1 đối với ông Nguyễn Đỗ Như T là trái quy định của pháp luật, Hợp đồng lao động của ông T với Công ty C, Công ty phải trả tiền lương cho ông T trong những ngày không làm việc do lỗi của Công ty, thì Công ty Cổ phần D1 Bệnh viện D1 phải truy đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN cho ông Nguyễn Đỗ Như T theo quy định của pháp luật.

*Ý kiến của Viện kiểm sát nhân dân thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai:*

Tại phiên tòa, ông T có đơn xin hoãn phiên tòa và thay đổi, bổ sung yêu cầu khởi kiện: yêu cầu Tòa án tuyên bố vô hiệu đối với Quyết định số: 425/2022/QĐ-BVAC ngày 01/08/2022 về việc thi hành kỷ luật lao động và Quyết định số: 432/QĐ-BVAC ngày 08/08/2022 về việc bố trí cán bộ. Về số tiền yêu cầu, ông T yêu cầu tổng số tiền buộc Công ty phải trả 01 (một) lần cho người lao động là: 3.467.102.100đ (Ba tỷ, bốn trăm sáu mươi bảy triệu, một trăm lẻ hai nghìn, một trăm đồng).

Xét thấy tại phiên tòa nguyên đơn bổ sung yêu cầu khởi kiện và yêu cầu này vượt quá yêu cầu khởi kiện ban đầu nên đề nghị Hội đồng xét xử xem xét để thực hiện thủ tục bổ sung yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn theo quy định của pháp luật.

## NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Về thủ tục tố tụng: Đại diện theo ủy quyền của người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Bảo hiểm xã hội tỉnh Đồng Nai là bà **Đinh Thị Phương H** có đơn xin xét xử vắng mặt. Căn cứ Điều 228 của Bộ luật Tố tụng dân sự, Hội đồng xét xử tiến hành xét xử vắng mặt đương sự.

[2] Về quan hệ pháp luật tranh chấp:

Nguyên đơn ông **Nguyễn Đỗ Như T** khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết buộc **Công ty Cổ phần D1 Bệnh viện D1** phải bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Do đó, Tòa án xác định quan hệ tranh chấp trong vụ án này là “Tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” theo điểm a khoản 1 Điều 32 Bộ luật Tố tụng dân sự, Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019.

[3] Về tư cách đương sự:

Trong vụ án này, ông **Nguyễn Đỗ Như T** là nguyên đơn; **Công ty Cổ phần D1 Bệnh viện D1** là bị đơn; người có quyền lợi và nghĩa vụ liên quan là **Bảo hiểm xã hội tỉnh Đ**. Việc xác định tư cách đương sự theo quy định tại khoản 2, khoản 3 Điều 68 Bộ luật Tố tụng dân sự.

[4] Về thẩm quyền giải quyết:

Bị đơn là **Công ty Cổ phần D1** có trụ sở tại **phường T, thành phố B, tỉnh Đồng Nai**. Vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai 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.

[5] Về yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn:

Ông **T** cho rằng bị **Công ty Cổ phần D1 Bệnh viện D1** đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật nên khởi kiện đối với công ty. Ông **T** là người lao động làm việc tại công ty, ông được tuyển dụng vào làm việc từ ngày 01/10/2015; sau 12 tháng làm việc, ký tiếp hợp đồng lao động có thời hạn 36 tháng, sau 36 tháng làm việc, ký tiếp hợp đồng lao động không xác định thời hạn, sau cùng hai bên thỏa thuận việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động bằng việc giao kết hợp đồng lao động mới với loại hợp đồng không xác định thời hạn. Công việc phải làm theo hợp đồng với chức danh chuyên môn: Phó Giám đốc phụ trách khoa **N**, tiền lương và phụ cấp là 11.960.000đồng/tháng. Ông **T** bị thi hành kỷ luật lao động bằng hình thức cách chức từ ngày 05/08/2022 theo Quyết định số 425/2022/QĐ-BVAC ngày 01/08/2022 của công ty do vi phạm khoản 22.3, 22.10 Điều 22 Nội quy lao động

của Bệnh viện D1 đã đăng ký tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Đ ngày 27/08/2020. Ông T được công ty phân công đến công tác tại Phòng Kế hoạch tổng hợp, đảm nhận chức vụ Phó Trưởng phòng Kế hoạch tổng hợp kể từ ngày 09/08/2022 theo Quyết định số 432/QĐ-BVAC ngày 08/08/2022. Ông T làm việc tại công ty đến hết ngày 10/08/2022 thì nghỉ.

[5.1] Xét căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động: Ngày 01/08/2022, công ty đã ban hành Quyết định số 425/2022/QĐ-BVAC về việc thi hành kỷ luật lao động đối với ông Nguyễn Đỗ Như T, hình thức kỷ luật: Cách chức, lý do: Vi phạm khoản 22.3, 22.10 Điều 22 Nội quy lao động của công ty, thời hạn thi hành kỷ luật lao động từ ngày 05/08/2022. Như vậy, kể từ ngày 05/08/2022, ông T không còn chức Phó Giám đốc phụ trách khoa N theo Hợp đồng lao động đã ký, vị trí công tác của ông T sau khi bị cách chức là: Bác sĩ điều trị khoa Nhi. Ông T không yêu cầu Hòa giải viên lao động giải quyết thông qua thủ tục hòa giải theo Điều 188 Bộ luật Lao động năm 2019, không yêu cầu Tòa án giải quyết đối với Quyết định số 425/2022/QĐ-BVAC về việc thi hành kỷ luật lao động nên Tòa án không xem xét.

Sau khi thi hành kỷ luật cách chức đối với ông T, Bệnh viện D1 đã ban hành Quyết định số 432/QĐ-BVAC ngày 08/08/2022 về việc bố trí cán bộ, phân công ông Nguyễn Đỗ Như T đến công tác tại Phòng Kế hoạch tổng hợp, đảm nhận chức vụ Phó Trưởng phòng Kế hoạch tổng hợp kể từ ngày 09/08/2022. Việc bố trí cán bộ, phân công ông T đến công tác tại Phòng Kế hoạch tổng hợp nêu trên là quyền hạn của người sử dụng lao động, quy định tại khoản 1 Điều 4 của Hợp đồng lao động số 1510002/2020/HĐLĐ-BVAC ngày 01/07/2020: Điều hành người lao động hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động (bố trí, điều chuyển theo đúng chức danh chuyên môn). Ông T có nghĩa vụ phải Chấp hành lệnh điều chuyển giữa các bộ phận theo quyết định của Ban Giám đốc, quy định tại khoản 2 Điều 3 của Hợp đồng lao động số 1510002/2020/HĐLĐ-BVAC ngày 01/07/2020. Công ty không có bất kỳ thay đổi, điều chỉnh nội dung các điều khoản theo Điều 5 của hợp đồng lao động đã ký. Công việc mới của ông T theo Quyết định số 432/QĐ-BVAC ngày 08/08/2022 là công tác tại Phòng Kế hoạch tổng hợp, đảm nhận chức vụ Phó Trưởng phòng Kế hoạch tổng hợp là hoàn toàn phù hợp với chuyên môn của Bác sĩ theo hướng dẫn của Bộ Y tại Quy chế bệnh viện ban hành theo Quyết định số 1895/1997/QĐ-BYT ngày 19/09/1997 của Bộ trưởng Bộ Y.

Quyết định số 432/QĐ-BVAC ngày 08/08/2022 là quyết định về việc bố trí cán bộ, phân công công việc cho ông T sau khi bị cách chức do vi phạm Nội quy lao động, ông T không có tranh chấp về Quyết định số 425/2022/QĐ-BVAC ngày 01/08/2022 về việc thi hành kỷ luật lao động đối với ông T, Quyết định này đã có hiệu lực từ ngày 05/08/2022, ông T không còn giữ chức danh Phó

Giám đốc phụ trách khoa **N** mà chỉ là người lao động được **Bệnh viện D1** phân công theo quyền hạn của người sử dụng lao động, quy định tại khoản 1 Điều 4 của Hợp đồng lao động số 1510002/2020/HĐLĐ-BVAC ngày 01/07/2020, ông **T** có nghĩa vụ phải Chấp hành lệnh điều chuyển giữa các bộ phận theo quyết định của Ban Giám đốc, quy định tại khoản 2 Điều 3 của Hợp đồng lao động số 1510002/2020/HĐLĐ-BVAC ngày 01/07/2020.

Đối với ý kiến của người lao động về việc ngày 09/08/2022, thực hiện hợp đồng lao động số 1510002/2020/HĐLĐ-BVAC đã ký kết do không nhận được thông báo trước 07 (bảy) ngày theo đúng nội dung hợp đồng nên ông **T** tiếp tục làm việc tại vị trí công việc là Bác sĩ khoa **N** nhưng Ban Giám đốc không cho ông **T** làm việc chuyên môn tại khoa Nhi và yêu cầu lực lượng bảo vệ Công ty cưỡng bức ông **T** rời khỏi vị trí công việc đang làm, buộc ông **T** phải về nhà chờ hướng xử lý của Công ty: Theo **Bệnh viện D1** trình bày: “ngày 05/08/2022, Quyết định số 425/2022/QĐ-BVAC về việc thi hành kỷ luật lao động đối với ông **Nguyễn Đỗ Như T** đã có hiệu lực; ngày 09/08/2022, Quyết định số 432/QĐ-BVAC ngày 08/08/2022 về việc bố trí cán bộ, phân công ông **Nguyễn Đỗ Như T** đến công tác tại Phòng Kế hoạch tổng hợp đã có hiệu lực, lúc này công việc chuyên môn của ông **T** là ở Phòng Kế hoạch tổng hợp, ông **T** không còn phận sự ở khoa **N**, việc bảo vệ công ty yêu cầu người không có phận sự rời khỏi khu vực đặc thù (nếu có) là công tác bảo an thường quy tại Bệnh viện. là không có cơ sở, vì **Bệnh viện D1** đã ban hành các quyết định xử lý đúng quy định của pháp luật và đang có hiệu lực thi hành. Phòng Kế hoạch tổng hợp ghi nhận ông **T** không có mặt tại nơi làm việc được phân công và Phần mềm chấm công bắt buộc sử dụng đối với toàn thể cán bộ nhân viên công ty theo Quyết định số 49/2021/QĐ-BVAC ngày 19/02/2021 của Tổng giám đốc **Công ty Cổ phần D1 Bệnh viện D1** về việc chính thức sử dụng phần mềm Fastwork trong công việc không ghi nhận dữ liệu chấm công của ông **T** vào các ngày: 11/08/2022 (thứ 5), 12/08/2022 (thứ 6), 15/08/2022 (thứ 2), 16/08/2022 (thứ 3), 17/08/2022 (thứ 4), 18/08/2022 (thứ 5)”. Việc ông **T** cho rằng không nhận được thông báo trước 07 (bảy) ngày theo nội dung hợp đồng nên ông **T** tiếp tục làm việc tại vị trí công việc là Bác sĩ **khoa N1** là không có căn cứ vì ông **T** đã bị thi hành kỷ luật cách chức theo Quyết định số 425/2022/QĐ-BVAC ngày 01/08/2022, thời hạn thi hành kỷ luật lao động từ ngày 05/08/2022. Trong trường hợp này, **Bệnh viện D1** không có bất kỳ thay đổi, điều chỉnh nội dung các điều khoản theo Điều 5 của hợp đồng lao động đã ký như ông **T** đã trình bày. Như vậy, kể từ ngày 05/08/2022, ông **T** không còn chức Phó Giám đốc phụ trách khoa **N** theo Hợp đồng lao động đã ký, vị trí công tác của ông **T** sau khi bị cách chức là: Bác sĩ điều trị khoa Nhi.

Việc bố trí cán bộ, phân công ông **T** đến công tác tại Phòng Kế hoạch tổng hợp, đảm nhận chức vụ Phó Trưởng phòng Kế hoạch tổng hợp kể từ ngày 13

09/08/2022 của công ty theo Quyết định số 432/QĐ-BVAC ngày 08/08/2022 là quyền hạn của người sử dụng lao động, quy định tại khoản 1 Điều 4 của Hợp đồng lao động số 1510002/2020/HĐLĐ-BVAC ngày 01/07/2020: Điều hành người lao động hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động (bố trí, điều chuyển theo đúng chức danh chuyên môn); ông **T** có nghĩa vụ phải Chấp hành lệnh điều chuyển giữa các bộ phận theo quyết định của Ban Giám đốc, quy định tại khoản 2 Điều 3 của Hợp đồng lao động số 1510002/2020/HĐLĐ-BVAC ngày 01/07/2020.

Việc gửi thư điện tử ngày 10/08/2022 của Phòng Nhân sự **Bệnh viện D1** nêu trên chứng tỏ ông **T** đã biết kể từ ngày 11/08/2022, ông **T** sẽ chính thức đến công tác tại phòng Kế hoạch tổng hợp, đảm nhiệm chức vụ Phó trưởng phòng Kế hoạch tổng hợp vì tất cả các nội dung công việc nội bộ tại **Bệnh viện D1** được truyền tải thông qua hộp thư điện tử cá nhân có tên miền ...@benhvientaico.com.vn đều được xem là kênh thông tin chính thức theo Quyết định số 160/2019/QĐ-BVAC ngày 23/12/2019 của **Bệnh viện D1** về việc sử dụng email làm phương tiện truyền tải thông tin nội bộ chính thức. Mặt khác, Phần mềm chấm công bắt buộc sử dụng đối với toàn thể cán bộ nhân viên công ty theo Quyết định số 49/2021/QĐ-BVAC ngày 19/02/2021 của Tổng giám đốc **Công ty Cổ phần D1 Bệnh viện D1** về việc chính thức sử dụng phần mềm Fastwork trong công việc, quy định tại khoản 10.2 Điều 10 Nội quy lao động của công ty không ghi nhận dữ liệu chấm công của ông **T** vào các ngày: 11/08/2022 (thứ 5), 12/08/2022 (thứ 6), 15/08/2022 (thứ 2), 16/08/2022 (thứ 3), 17/08/2022 (thứ 4), 18/08/2022 (thứ 5) chứng tỏ thực tế ông **T** đã không đến phòng Kế hoạch tổng hợp để làm việc, phù hợp với Biên bản ghi nhận sự việc của Phòng Nhân sự **Bệnh viện D1** vào lúc 09 giờ 00 ngày 18/08/2022. Do đó, việc công ty chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động vì lý do người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên là có căn cứ chấp nhận.

[5.2] Xét về trình tự thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:

Theo quy định tại khoản 3 của Bộ luật Lao động năm 2019, khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên thì người sử dụng lao động không phải báo trước cho người lao động.

Ngày 18/08/2022, **công ty B** Quyết định số 452/2022/QĐ-BVAC về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông **T**, Phó trưởng phòng kế hoạch tổng hợp với lý do: Tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên, thời gian nghỉ việc: 10/08/2022, lương và các khoản phụ cấp (nếu có) của ông **T** được chi trả đến ngày 10/08/2022, Quyết định này có hiệu lực từ ngày 18/08/2022.

Như vậy, việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn ông Nguyễn Đỗ Như T vì lý do tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên theo điểm e khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019 là có căn cứ, đảm bảo đúng trình tự thủ tục pháp luật quy định. Do đó, không có cơ sở chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Đỗ Như T.

[6] Về án phí:

Do yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn không được chấp nhận nên bị đơn Công ty Cổ phần D1 Bệnh viện D1 không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

Nguyên đơn là người lao động khởi kiện tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nên được miễn nộp tiền tạm ứng án phí theo quy định tại điểm a khoản 1 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 và lệ phí của Tòa án.

[7] Xét đề nghị của Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Biên Hòa chưa phù hợp nên Hội đồng xét xử không chấp nhận. Dành cho nguyên đơn quyền khởi kiện đối với yêu cầu tuyên bố vô hiệu đối với Quyết định số: 425/2022/QĐ-BVAC ngày 01/08/2022 về việc thi hành kỷ luật lao động và Quyết định số: 432/QĐ-BVAC ngày 08/08/2022 về việc bố trí cán bộ bằng vụ án khác.

Vì các lẽ trên,

### **QUYẾT ĐỊNH:**

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, Điều 35, Điều 39, Điều 147, Điều 228, Điều 266 và Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

Căn cứ Điều 5, Điều 6, Điều 13, Điều 14, Điều 36, Điều 48, Điều 179, Điều 180 và Điều 188 Bộ luật Lao động năm 2019;

Căn cứ 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 yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Đỗ Như T đối với bị đơn Công ty Cổ phần D1 về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

2. Về án phí: Ông Nguyễn Đỗ Như T được miễn nộp tiền án phí lao động sơ thẩm theo quy định pháp luật. Công ty Cổ phần D1 Bệnh viện D1 không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

3. Về quyền kháng cáo:

Đương sự có mặt tại phiên tòa được quyền kháng cáo bản án sơ thẩm trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án. Các đương sự vắng mặt được quyền

kháng cáo trong hạn 15 ngày kể từ ngày nhận được bản án hoặc bản án được niêm yết hợp lệ.

***Nơi nhận:***

- Các đương sự (02);
- Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai;
- Viện kiểm sát nhân dân TP. Biên Hòa;
- Chi cục Thi hành án dân sự TP. Biên Hòa;
- Lưu: Hồ sơ, Văn phòng (03).

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

**Nguyễn Phước Vinh**