

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH BÌNH DƯƠNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Nguyễn Đức Cường.

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Công Lực;

Bà Trần Thị Thắm.

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

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa: Ông Nguyễn Thành Nhân - Kiểm sát viên.

Ngày 28 tháng 8 năm 2024, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương mở phiên tòa xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 07/2024/TLST-LĐ ngày 03/7/2024 về việc “*Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải*”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 04/2024/LĐ-ST ngày 03-5-2024 của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 06/2024/QĐ-PT ngày 17/7/2024 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 08/2024/QĐ-PT ngày 29/7/2024, giữa các đương sự:

1. **Nguyên đơn:** Ông Văn Văn T, sinh năm 1990; địa chỉ: ấp B, xã P, huyện P, tỉnh An Giang.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn: Ông Lê Hữu T1, sinh năm 1983; địa chỉ liên hệ: số D, khu phố B, phường B, thành phố T, tỉnh Bình Dương (theo Hợp đồng ủy quyền ngày 08/11/2023); có mặt.

2. **Bị đơn:** Công ty Cổ phần B1; địa chỉ trụ sở: Lô C, đường số F, khu Công nghiệp K, phường P, thành phố T, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà Trần Lê Kim B, sinh năm 2000; địa chỉ: số A, khu phố B, phường D, thành phố D, tỉnh Bình Dương; địa chỉ liên hệ: số A, đường số B, khu dân cư H, khu phố B, phường A, thành phố D, tỉnh Bình Dương (theo Giấy ủy quyền ngày 30/01/2024); có mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn: Bà Thân Thị Thu P, sinh năm 1996; địa chỉ: số A, đường số B, khu dân cư H, khu phố B, phường A, thành phố D, tỉnh Bình Dương; là Luật sư của Công ty L thuộc Đoàn Luật sư Thành phố H; có mặt.

3. Người kháng cáo: Nguyên đơn ông Văn Văn T.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

* Tại đơn khởi kiện đề ngày 04/11/2023 của nguyên đơn ông Văn Văn T (gọi tắt là ông T) và quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn trình bày: ngày 16/4/2023, ông T được Công ty Cổ phần B1 (gọi tắt là Công ty) tuyển vào làm việc. Giữa Công ty với ông T có ký kết hợp đồng lao động xác định thời hạn 24 tháng (từ ngày 16/4/2023 đến ngày 16/4/2025); công việc là công nhân vận hành máy tại bộ phận sản xuất; thời gian làm việc 08 giờ/ngày, 48 giờ/tuần, từ thứ hai đến thứ bảy; tiền lương và các khoản phụ cấp 8.000.000 đồng/tháng, trong đó: lương cơ bản là 6.900.000 đồng/tháng; các khoản phụ cấp tiền nhà trọ 200.000 đồng/tháng, tiền xăng 100.000 đồng/tháng, trợ cấp môi trường độc hại 500.000 đồng/tháng, chuyên cần 300.000 đồng/tháng. Trong thời gian thực hiện hợp đồng, ông T luôn chấp hành tốt các điều khoản mà các bên thỏa thuận, nghiêm chỉnh chấp hành nội quy, quy định của Công ty về thời gian làm việc, an toàn lao động và hoàn thành các công việc được giao.

Trong tháng 10 năm 2023, do ông T bị sốt và gia đình ông T ở quê có việc nên ông T xin Công ty nghỉ phép mấy ngày, cụ thể: ngày 02/10/2023 và ngày 07/10/2023 do ông T bị sốt nên xin nghỉ; ngày 10/10/2023 đến ngày 14/10/2023, gia đình ông T sửa nhà và về quê làm lại giấy tờ nên ông T xin nghỉ phép năm; ngày 23/10/2023 và 24/10/2023, bà ngoại của ông T bị ốm, ông T xin Công ty nghỉ để chăm sóc và chở bà ngoại đi khám bệnh, được ông T2 là cán bộ quản lý đồng ý.

Sau đó, ông T vẫn đi làm bình thường. Tuy nhiên, lúc 14 giờ 30 phút ngày 03/11/2023 khi đang làm việc thì Phòng Nhân sự và Giám đốc Công ty gọi ông T lên Văn phòng bắt ông T viết bản kiểm điểm rồi ban hành Quyết định sa thải đối với ông T, buộc ông T phải nghỉ việc ngay lập tức và đuổi ông T ra khỏi Công ty. Nhận thấy, Công ty V lý do người lao động tự ý nghỉ việc 05 ngày liên tục trong vòng 30 ngày để sa thải ông T là trái pháp luật và không có căn cứ như:

- Thứ nhất, khi được nhận vào Công ty làm việc, Công ty không cho ông T học nội quy lao động, không bàn giao nội quy lao động cho ông T nên ông T không biết nội quy lao động của Công ty gồm những điều khoản nào, nội quy lao động quy định có đúng quy định pháp luật hay không.

- Thứ hai, quá trình làm việc tại Công ty, ông T không được tiếp cận với Giám đốc và lãnh đạo của Công ty, việc xin nghỉ phép ông T vẫn xin phép qua người quản lý trực tiếp là ông T2; và nếu viết đơn thì phải được người quản lý trực tiếp đồng ý, sau đó mới trình lên nhân sự gửi Giám đốc ký duyệt. Đối với những trường hợp vì lý do người lao động bị ốm đau, bệnh tật hoặc người thân thích của người lao động bị ốm đau, bệnh tật hoặc các trường hợp bất khả kháng, các trường hợp trở ngại khách quan thì người lao động chỉ thông báo xin trực tiếp người quản lý, không cần viết đơn.

Liên quan đến chữ viết trong Đơn xin nghỉ phép ngày 20/9/2023, ông T không nhớ. Còn ngày 23/10/2023 và 24/10/2023, ông T đã xin ông T2 là người quản lý trực tiếp, được ông T2 đồng ý nên ông T không viết đơn. Ngày 23/10/2023 và 24/10/2023, bà ngoại ông T bị bệnh nặng phải đi cấp cứu tại Bệnh viện nên lúc 16 giờ 40 phút cùng ngày, ông T đã gọi điện thông báo sự việc cho ông T2 và xin nghỉ việc ngày 23 và 24 thì được ông T2 đồng ý. Để chứng minh cho lý do xin nghỉ việc là chính đáng và có căn cứ, lúc 22 giờ 10 phút ông T đã nhắn tin zalo cho ông T2 với nội dung “Bà ngoại e

bệnh, em xin nghỉ hôm nay”, ông T có chụp hình ảnh xe cấp cứu tại Bệnh viện gửi cho ông T2, ông T2 trả lời “Ok”, việc bà ngoại ông T đi cấp cứu ông T đã giao nộp Giấy ra viện cho Tòa án. Ông T cho rằng: trong Biên bản ngày 03/11/2023, có nhiều nội dung không phải do ông T viết và dòng chữ “Nghỉ không phép ngày 2, 7, 13, 14, 23, 24/10” không phải do ông T viết, khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, Công ty không tổ chức họp xử lý kỷ luật, không mời ông T tham gia họp, không có đại diện Ban Chấp hành Công đoàn, không thông báo về việc xử lý kỷ luật trước 05 ngày để người lao động giải trình, trình bày ý kiến bảo vệ quyền lợi hoặc nhờ luật sư bảo vệ quyền lợi là xâm phạm nghiêm trọng đến quyền và lợi ích hợp pháp của ông T. Do đó, ông T khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết:

1. Buộc Công ty Cổ phần B1 phải trả tiền lương trong những ngày ông T không được làm việc, tính từ ngày 04/11/2023 cho đến ngày Tòa án đưa vụ án ra xét xử sơ thẩm, tạm tính là 20 tháng x 8.000.000 đồng/tháng = 160.000.000 đồng, thực hiện nghĩa vụ truy đóng tiền bảo hiểm cho cơ quan Nhà nước có thẩm quyền, gồm: bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp.

2. Buộc Công ty Cổ phần B1 bồi thường cho ông T 02 tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động số BPF-2-230416 ngày 16/4/2023 là 16.000.000 đồng.

3. Bồi thường tiền lương do vi phạm thời gian báo trước là 30 ngày x (8.000.000 đồng/tháng: 26 ngày) = 9.240.000 đồng.

4. Yêu cầu Công ty phải nhận ông T trở lại làm việc, trường hợp Công ty không nhận ông T trở lại làm việc thì phải bồi thường thêm một khoản tiền tương ứng với 04 tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động số BPF-2-230416 ngày 16/4/2023 là 32.000.000 đồng.

5. Bồi thường một khoản tiền thay tiền trợ cấp thất nghiệp là (06 tháng x 16.000.000 đồng/tháng: 6 tháng) x 60% x 03 tháng = 28.800.000 đồng.

6. Tiền phép năm 2023 còn lại 05 ngày; năm 2024 là 12 ngày; năm 2025 là 6 ngày; tổng cộng là 23 ngày x 308.000 đồng = 7.084.000 đồng.

Tổng cộng, ông T yêu cầu Công ty phải thanh toán số tiền 253.124.000 đồng.

* Tại văn bản trình bày ý kiến ngày 26/02/2024, văn bản trình bày ý kiến xác định lại lời khai ngày 20/3/2024 và quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của bị đơn Công ty Cổ phần B1 (gọi tắt là Công ty) trình bày: Ông T bắt đầu làm việc tại Công ty từ 16/4/2021 theo Hợp đồng lao động số BPF-05/2021 với thời hạn 02 năm, từ ngày 16/4/2021 đến ngày 16/4/2023. Sau khi hết hạn hợp đồng, Công ty tiếp tục ký Hợp đồng lao động số BPF-2-230416 ngày 16/4/2023 với thời hạn 02 năm, từ ngày 16/4/2023 đến ngày 16/4/2025, theo đó: công việc của ông T là nhân viên, chức danh chuyên môn là vận hành máy, bộ phận máy in với mức lương cơ bản là 6.900.000 đồng/tháng, trợ cấp nhà trọ 200.000 đồng/tháng, trợ cấp xăng 100.000 đồng/tháng, trợ cấp độc hại 500.000 đồng/tháng, tiền chuyên cần 300.000 đồng/tháng.

Theo quy định tại mục 5.1 Quy trình nghỉ phép, nghỉ việc riêng của Công ty quy định: người có thẩm quyền phê duyệt việc nghỉ phép của người lao động là Ban Giám đốc Công ty, thời hạn nộp đơn xin nghỉ phép năm ít nhất là 07 ngày, nếu nghỉ từ 03 ngày trở lên. Tại mục 5.3 Quy trình nghỉ phép, nghỉ việc riêng và khoản 4 Điều 12 Nội quy lao động của Công ty quy định rõ: việc nghỉ không có sự phê duyệt của Ban Giám

độc hoặc nghỉ đột xuất mà sau khi đi làm lại không chứng minh được nghỉ có lý do chính đáng thì được xem là nghỉ không phép.

Quá trình làm việc tại Công ty, ông T thường xuyên nghỉ không phép, mặc dù Công ty đã nhắc nhở nhiều lần, khiển trách bằng văn bản, ông T hứa sẽ không tái phạm nhưng sự việc nghỉ không phép vẫn thường xuyên xảy ra, không được khắc phục, được thể hiện qua các biên bản xử lý vi phạm kỷ luật ông T trước đây. Công ty đã đào tạo, niêm yết Nội quy lao động, Quy trình nghỉ phép, nghỉ việc riêng tại Công ty cho người lao động được tiếp cận. Ông T hoàn toàn biết quy trình nghỉ phép, vì ông T từng có đơn xin nghỉ phép và giao nộp giấy tờ hợp lệ theo đơn xin nghỉ phép ngày 04/5/2023 và Giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội ngày 03/5/2023. Tuy nhiên, trong tháng 10 năm 2023, ông T đã nghỉ không phép 06 ngày cộng dồn trong 01 tháng mà không có lý do chính đáng, cụ thể là các ngày 02, 07, 13, 14, 23 và 24 tháng 10 năm 2024, sau khi đi làm lại ông T không bổ sung đơn xin nghỉ phép và giấy tờ chứng minh cho việc nghỉ, nhưng Công ty không lập biên bản vi phạm đối với người lao động mà chỉ lập biên bản ghi nhận sự việc về hành vi nghỉ không phép của ông Văn Văn T và thông báo cho đại diện Công đoàn được biết.

Việc Công ty họp xử lý kỷ luật ông T ngày 03/11/2023 là đúng theo quy định của pháp luật, cụ thể:

- Thứ nhất, về căn cứ xử lý kỷ luật là theo khoản 4 Điều 125 của Bộ luật Lao động và điểm 6.8 khoản 6 Điều 25 Nội quy lao động của Công ty, hình thức kỷ luật sa thải sẽ được áp dụng đối với trường hợp “Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong 01 tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong 01 năm mà không có lý do chính đáng”. Ông T đã có hành vi tự ý bỏ việc các ngày 02, 07, 13, 14, 23 và 24 tháng 10 năm 2023 mà không có lý do chính đáng nên Công ty xử lý kỷ luật ông T theo hình thức sa thải. Căn cứ vào khoản 4 Điều 125 của Bộ luật Lao động quy định “Trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm: thiên tai, hỏa hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và trường hợp khác được quy định trong Nội quy lao động”. Căn cứ vào khoản 3 Điều 12 Nội quy lao động quy định “trường hợp nghỉ đột xuất như nghỉ ốm hoặc lý do không thể lường trước được chỉ cần thông báo cho cấp trên trực tiếp bằng điện thoại, tin nhắn... sau khi đi làm lại ngày đầu tiên người lao động phải bổ sung giấy tờ hợp lệ như giấy ốm của cơ sở y tế và đơn xin nghỉ phép”. Đồng thời, căn cứ khoản 4 Điều 12 Nội quy lao động quy định “người lao động phải tuyệt đối tôn trọng quy định về thời gian xin nghỉ việc.... nghỉ đột xuất được xem là ngày nghỉ không phép nếu sau khi đi làm lại không chứng minh được nghỉ có lý do chính đáng. Trong trường hợp này được xem là người lao động tự ý bỏ việc và người lao động có thể sẽ phải chịu các hình thức kỷ luật tương ứng”. Như vậy, ông T nghỉ đột xuất không báo trước cho Công ty vào các ngày 02, 07, 13, 14, 23 và 24 tháng 10 năm 2023, sau khi đi làm lại ông T không giải trình hay nộp đơn xin nghỉ phép kèm theo các giấy tờ hợp lệ cho Công ty. Do đó, các ngày nghỉ không phép trên của ông T không được xem là trường hợp lý do chính đáng mà được xem là tự ý bỏ việc.

- Thứ hai, về trình tự xử lý kỷ luật: ngày 03/11/2023, Công ty tổ chức cuộc họp và lập biên bản xử lý kỷ luật lao động đối với ông T. Sau đó, Công ty ban hành Quyết định sa thải đối với ông T, lý do sa thải là ông T tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong 01 tháng mà không có lý do chính đáng, vi phạm khoản 4 Điều 125 của Bộ luật Lao động và điểm 6.8 khoản 6 Điều 25 Nội quy lao động của Công ty. Căn cứ vào bảng

chấm công, đơn xin nghỉ phép ngày 22/9/2023 của ông T (ông T xin nghỉ phép 04 ngày từ ngày 09/10/2023 đến ngày 12/10/2023) cùng với sự thừa nhận của ông T về việc bản thân đã nghỉ không phép những ngày 02, 07, 13, 14, 23 và 24 tháng 10 năm 2023 trong Biên bản xử lý vi phạm kỷ luật ngày 03/11/2023. Như vậy, Công ty hoàn toàn có căn cứ chứng minh ông T đã tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong 01 tháng mà không có lý do chính đáng, đảm bảo đúng quy định tại điểm a khoản 1 Điều 122 của Bộ luật Lao động. Biên bản xử lý vi phạm kỷ luật ngày 03/11/2023 có sự tham gia của Chủ tịch Công đoàn là tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và ông T, đảm bảo thành phần tham dự tại điểm b và điểm c khoản 1 Điều 122 của Bộ luật Lao động.

Về vấn đề bà B trình bày, Công ty không thông báo trước cho ông T biết thời gian họp xử lý kỷ luật tại Biên bản phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ ngày 26/02/2024 của Tòa án là không chính xác, vì trước khi bà B trình bày bà B chưa trao đổi vấn đề này với Công ty M đã vội cung cấp lời khai không chính xác, không phù hợp với ý chí của Công ty. Sau khi bà B làm việc lại với Công ty, Công ty xác nhận có thông báo trước cho ông T về cuộc họp xử lý kỷ luật bằng Thư mời số 231024 ngày 24/10/2023 và niêm yết thư mời trên bảng thông báo tại sảnh Công ty. Đồng thời, giao cho quản lý sản xuất là ông Ngô Quang T3 thông báo trực tiếp cho ông T biết về nội dung, thời gian, địa điểm tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật lao động. Chính vì vậy, ông T đã có mặt và tham gia cuộc họp xử lý vi phạm kỷ luật lao động. Tại buổi họp xử lý vi phạm kỷ luật, ông T thừa nhận hành vi nghỉ không phép 06 ngày trong tháng 10 năm 2023. Hơn nữa, biên bản cuộc họp còn ghi nhận biên pháp xử lý kỷ luật của Công ty thống nhất với Công đoàn là sa thải và ông T không có ý kiến gì, đồng ý chấp hành và ký tên vào biên bản. Việc xử lý kỷ luật lao động ông T được thể hiện bằng Biên bản xử lý vi phạm kỷ luật ngày 03/11/2023, biên bản có đầy đủ chữ ký của các thành viên tham gia phiên họp, ông T không thuộc trường hợp không được xử lý kỷ luật theo khoản 4 Điều 122 của Bộ luật Lao động. Do đó, Công ty sa thải ông T là đúng quy định.

Sau khi sa thải ông T, Công ty đã tất toán xong tiền lương, tiền phép năm, chốt bảo hiểm xã hội tháng 10 năm 2023, bảo hiểm y tế tháng 11 năm 2023 cho ông T. Ngày 03/11/2023, Công ty ban hành Quyết định sa thải số 231103/BP/QĐTV. Tuy nhiên, do có sai sót trong kỹ thuật đánh máy đối với lý do sa thải trong Quyết định là “*tự ý bỏ việc 5 ngày liên tục trong vòng 30 ngày theo khoản 4 Điều 125 của Bộ Luật lao động 2019*”. Ngày 10/11/2023, Công ty ban hành văn bản đính chính lỗi kỹ thuật đối với Quyết định số 231103/BP/QĐTV về việc sa thải CBCNV và lưu nội bộ Công ty. Từ những căn cứ và viện dẫn nêu trên, Công ty không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông T.

Tại Bản án lao động số 04/2024/LĐ-ST ngày 03-5-2024 của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương đã căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, các Điều 70, 71, 91, 92, 95, 147 244, 266, 273, 280 của Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015; các Điều 13, 14, 15, 18, 20, 23, 122, 124 của Bộ luật Lao động năm 2019; điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 2 Điều 26 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; Điều 70 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ.

Tuyên xử:

1. Về yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn:

- Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông **Văn Văn T** đối với bị đơn **Công ty Cổ phần B1** liên quan đến Quyết định sa thải số 231103/BP/QĐTV ngày 03/11/2023 của **Công ty Cổ phần B1** và tiền phép năm.

- Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông **Văn Văn T** đối với bị đơn **Công ty Cổ phần B1** về tiền lương ngày 01, 02 và 03 tháng 11/2023 của ông **T**. Buộc **Công ty Cổ phần B1** thanh toán cho ông **T** số tiền (tính tròn số) 1.287.000 đồng.

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật (đối với các trường hợp cơ quan thi hành án có quyền chủ động ra quyết định thi hành án) hoặc kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án (đối với các khoản tiền phải trả cho người được thi hành án) cho đến khi thi hành án xong, tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015.

2. Về án phí lao động sơ thẩm:

Ông **Văn Văn T** thuộc trường hợp được miễn án phí.

Công ty Cổ phần B1 chịu số tiền 300.000 đồng, nộp tại Chi cục Thi hành án dân sự thành phố Thủ Dầu Một.

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

Ngày 25/5/2024, nguyên đơn ông **T** gửi đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm hủy hoặc sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông **Văn Văn T**.

Tại phiên tòa, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, xác định ông **T** kháng cáo đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm hủy bản án sơ thẩm với lý do: ông **T** tranh chấp tiền lương nhưng chưa qua thủ tục hòa giải cơ sở là thủ tục bắt buộc, việc Tòa án cấp sơ thẩm thụ lý giải quyết là vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng; đồng thời, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm xem xét ngưng phiên tòa phúc thẩm lúc 14 giờ ngày 28/8/2024 để Luật sư **Lê Hữu T4** là người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của ông **Văn Văn T** tham gia phiên tòa phúc thẩm. Người đại diện hợp pháp của bị đơn và người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn vẫn giữ nguyên quan điểm của mình, đồng ý với quyết định của bản án sơ thẩm, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm. Hai bên đương sự không tự thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương phát biểu ý kiến: quá trình thụ lý giải quyết vụ án, những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về hướng giải quyết vụ án, căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ, nhận thấy: việc Công ty sa thải ông **Văn Văn T** là có căn cứ, đảm bảo đúng trình tự, thủ tục theo quy định của Bộ luật Lao động và Nội quy Công ty, việc ông **T** khởi kiện cho rằng Công ty sa thải ông **T** trái pháp luật để yêu cầu Công ty phải bồi thường cho ông **T** là không có căn cứ, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo của ông **T**, giữ nguyên bản án sơ thẩm. Về kiến nghị khắc phục thiếu sót: không.

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

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp và thẩm quyền giải quyết: đây là vụ án lao động về việc “*Tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải*”, thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35 và điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Về thủ tục, nhận thấy: ngày 19/7/2024, Tòa án cấp phúc thẩm đã tổng đạt hợp lệ Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 06/2024/QĐ-PT ngày 17/7/2024 và Giấy triệu tập ngày 18/7/2024 của Tòa án cho người đại diện hợp pháp của nguyên đơn là ông **Lê Hữu T1** để tham gia phiên tòa phúc thẩm lúc 14 giờ ngày 29/7/2024, nhưng ông **T** và ông **T1** không thực hiện quyền mời người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho mình; ngày 28/7/2024, ông **Lê Hữu T1** có đơn xin hoãn phiên tòa nên Tòa án cấp phúc thẩm tiếp tục tổng đạt Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 08/2024/QĐ-PT ngày 29/7/2024 và Giấy triệu tập ngày 05/8/2024 cho ông **Lê Hữu T1** biết tham gia phiên tòa lúc 14 giờ ngày 28/8/2024, nhưng ông **T1** vẫn không thực hiện quyền của mình. Tại phiên tòa ngày 28/8/2024, ông **T1** đề nghị Hội đồng xét xử tạm ngừng phiên tòa để ông **T1** mời người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho mình là sử dụng quyền của đương sự không thiện chí, lạm dụng quyền của đương sự để cản trở hoạt động của Tòa án nên căn cứ quy định tại khoản 25 Điều 70, khoản 3 Điều 296 của Bộ luật Tố tụng dân sự và tinh thần hướng dẫn tại khoản 4 Điều 29 Nghị quyết số 05/2012/NQ-HĐTP ngày 03/12/2012 của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao, Hội đồng xét xử không chấp nhận đề nghị của ông **Lê Hữu T1** và vẫn tiến hành xét xử vụ án theo quy định. Xét đơn kháng cáo của ông **Văn Văn T** (gọi tắt là ông **T**), nhận thấy: tại phiên tòa sơ thẩm ngày 03/5/2024, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn là ông **Lê Hữu T1** có đơn đề nghị xét xử vắng mặt; ngày 20/5/2024, ông **T** nhận được bản án sơ thẩm; ngày 25/5/2024, ông **T** gửi đơn kháng cáo bản án sơ thẩm là còn trong thời hạn luật định và người kháng cáo thuộc trường hợp được miễn án phí nên hợp lệ.

[3] Về nội dung, nhận thấy: quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn và người đại diện hợp pháp của bị đơn đều thống nhất xác định giữa ông **T** với **Công ty Cổ phần B1** (gọi tắt là Công ty) có giao kết Hợp đồng lao động số BPF-2-230416 ngày 16/4/2023 với thời hạn 02 năm, từ ngày 16/4/2023 đến ngày 16/4/2025 với chức danh chuyên môn: vận hành máy, bộ phận máy in; công việc phải làm: theo bảng mô tả công việc; mức lương chính 6.900.000 đồng/tháng, các khoản trợ cấp gồm: trợ cấp nhà trọ 200.000 đồng/tháng, trợ cấp xăng xe 100.000 đồng/tháng, trợ cấp môi trường độc hại 500.000 đồng/tháng và chuyên cần 300.000 đồng/tháng (bút lục 68-70). Đến ngày 03/11/2023, Công ty ban hành Quyết định về việc sa thải CBCNV số 231103/BP/QĐTV để sa thải ông **T** kể từ ngày 03/11/2023. Sau khi ban hành quyết định, Công ty đã chốt và trả sổ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông **T** nên theo quy định tại khoản 2 Điều 92 của Bộ luật Tố tụng dân sự thì đây được xem là tình tiết, sự kiện không phải chứng minh. Tuy nhiên, ông **T** cho rằng: Công ty sa thải ông **T** trái pháp luật nên đã khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết buộc Công ty phải thanh toán và bồi thường cho ông **T** tổng số tiền 253.124.000 đồng.

[4] Xét yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo của ông **T**, nhận thấy: theo khoản 4 Điều 118 của Bộ luật Lao động quy định: “*Nội quy lao động phải được thông báo đến người lao động và những nội dung chính phải được niêm yết ở những nơi cần niêm yết tại nơi làm việc*”; tại khoản 2 Điều 3 của Hợp đồng lao động, hai bên thỏa thuận nghĩa vụ của người lao động như sau: “*Hoàn thành những công việc đã cam kết trong hợp đồng lao động; chấp hành lệnh điều hành sản xuất - kinh doanh, nội qui kỷ luật lao động, an toàn lao động...*”. Do ông **T** là người lao động của Công ty nên ông **T** buộc phải biết Nội quy lao động và Quy trình nghỉ phép, nghỉ việc riêng của Công ty để thực hiện trong quá trình tham gia lao động, việc người đại diện hợp pháp của ông **T** cho rằng: Công ty không phổ biến nội quy lao động cho ông **T** là không có căn cứ. Theo Đơn khởi kiện gửi đến Tòa án ngày 04/12/2023, Bản tự khai ngày 13/02/2024 và Đơn đề nghị ngày 13/3/2024, ông **T** xác định: trong tháng 10 năm 2023, ông **T** bị sốt và gia đình có công việc nên ông **T** xin Công ty nghỉ phép và nghỉ việc riêng mấy ngày, cụ thể: ngày 02 và ngày 07, ông **T** bị sốt nên xin nghỉ; từ ngày 10 đến ngày 14, ông **T** xin nghỉ phép năm để về quê sửa nhà và làm lại giấy tờ; ngày 23 và ngày 24, bà ngoại ông **T** bị ốm nên xin nghỉ để chở đi khám bệnh và chăm sóc, được ông **T3** cán bộ quản lý đồng ý (bút lục 11, 12, 21). Và theo danh sách đi làm từ ngày 02/10 đến ngày 28/10/2023 do Công ty cung cấp thì trong tháng 10 năm 2023, ông **T** đã nghỉ việc 09 ngày vào các ngày 02, 07, 10, 11, 12, 13, 14, 23 và 24 (bút lục 166-169) nên theo quy định tại khoản 2 Điều 92 của Bộ luật Tố tụng dân sự thì đây cũng được xem là tình tiết, sự kiện không phải chứng minh.

[5] Nhận thấy, tại Điều 12 Nội quy lao động của Công ty quy định về quy trình nghỉ phép, nghỉ việc như sau: “*1. Nộp đơn xin nghỉ phép cho cấp trên trực tiếp phê duyệt trước ít nhất 07 ngày trước khi nghỉ trong các trường hợp sau: nghỉ phép hàng năm từ 03 ngày trở lên; nghỉ không hưởng lương từ 03 ngày trở lên; ...; 2. Nộp đơn xin nghỉ phép cho cấp trên trực tiếp trước ít nhất 03 ngày trong các trường hợp sau: nghỉ phép hàng năm dưới 03 ngày; nghỉ không hưởng lương dưới 03 ngày; xin nghỉ bù...; 3. Riêng với trường hợp nghỉ đột xuất như người thân mất, nghỉ ốm, hoặc lý do không thể lường trước được chỉ cần thông báo cho cấp trên trực tiếp bằng gọi điện thoại, tin nhắn sau đó cấp trên trực tiếp sẽ thông báo bộ phận nhân sự trong ngày. Sau khi đi làm lại ngày đầu tiên người lao động phải bổ sung giấy tờ hợp lệ như: con ốm thì bổ sung giấy khai sinh và giấy ốm của cơ sở y tế, tang chế thì cần bổ sung giấy khai sinh và giấy chứng tử, ... và đơn xin nghỉ phép. 4. Người lao động phải tuyệt đối tôn trọng quy định về thời gian xin nghỉ việc. Nghỉ không được sự phê duyệt của Giám đốc hoặc nghỉ đột xuất mà được xem là ngày nghỉ không phép nếu sau khi đi làm lại mà không chứng minh được nghỉ có lý do chính đáng. Trong trường hợp này được xem là người lao động tự ý bỏ việc và người lao động có thể sẽ phải chịu các hình thức kỷ luật tương ứng*”.

[6] Xét lý do, tính hợp pháp của các ngày nghỉ việc của ông **T** nêu tại mục [4], nhận thấy: tại Văn bản trình bày ý kiến ngày 26/02/2024 và ngày 20/3/2024 (bút lục 64-66, 98-100), người đại diện hợp pháp của Công ty xác định: trong quá trình làm việc, ông **T** thường xuyên nghỉ không phép, mặc dù Công ty đã nhắc nhở nhiều lần, khiển trách bằng văn bản, ông **T** hứa sẽ không tái phạm nhưng vẫn nghỉ không phép; trong tháng 10 năm 2023, ông **T** đã nghỉ không phép tổng cộng 06 ngày cộng dồn trong 01 tháng, nhưng ông **T** không cung cấp được giấy tờ để chứng minh, cụ thể ông **T** nghỉ không phép vào các ngày 02, 07, 13, 14, 23 và 24. Tại Biên bản phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ ngày 26/02/2024, người đại diện hợp

pháp của nguyên đơn ông T xác định: “Ông T thừa nhận ngày 02 và 07/10/2023 ông T bị sốt có xin quản lý nghỉ nhưng không làm đơn... Ông T thừa nhận ngày 23 và 24/10/2023 ông T có nhắn tin xin anh T3 quản lý nghỉ nhưng do bà ngoại cấp cứu nên không kịp làm đơn xin nghỉ để chăm sóc bà ngoại bị ốm, chở bà ngoại đi khám bệnh... Sau khi xin nghỉ phép, ông T đi làm lại không nghe Công ty yêu cầu cung cấp chứng cứ bị bệnh, giấy ốm của cơ sở y tế, không yêu cầu làm đơn xin phép nghỉ nên ông T không nộp lại giấy tờ và làm đơn” (bút lục 121). Chứng cứ mà ông T cung cấp là tin nhắn zalo giữa ông T với ông A.Tý.cty lúc 22 giờ 10 phút ngày 23/10/2023 với nội dung “Ba ngoại e bệnh nên hôm nay e xin nghỉ nghe a” và được A.Tý.cty trả lời với nội dung “Ok em” (bút lục 16); tuy nhiên, sau khi đi làm lại ông T không cung cấp giấy tờ liên quan cho Công ty để chứng minh. Căn cứ quy định tại khoản 3 Điều 12 Nội quy lao động của Công ty, có cơ sở xác định: vào các ngày 02, 07, 23 và 24 tháng 10 năm 2023, ông T nghỉ việc không phép. Riêng thời gian ông T nghỉ từ ngày 10 đến ngày 14 tháng 10 năm 2023, nhận thấy: theo “Đơn xin nghỉ phép viết ngày 22/9” do Công ty cung cấp thì ông Văn Văn T có xin Công ty nghỉ 04 ngày, “từ ngày 09/10/2023 đến ngày 12/10/2023” (bút lục 54); như vậy, các ngày 13 và 14 tháng 10 năm 2023 là ông T nghỉ không xin phép. Vì vậy, có căn cứ xác định: ông T đã nghỉ không phép 06 ngày trong 01 tháng vào các ngày 02, 07, 13, 14, 23 và 24 tháng 10 năm 2023, bị Công ty lập “Biên bản ghi nhận sự việc” vào các ngày 03/10, 09/10, 16/10 và 25/10/2023 (bút lục 87-90), vi phạm điểm 6.8 khoản 6 Điều 25 Nội quy lao động của Công ty (bút lục 23). Ngoài ra, trong thời gian làm việc tại Công ty, ông T còn bị lập “Biên bản xử lý vi phạm kỷ luật” bằng hình thức “khiển trách bằng văn bản” vào các ngày 29/6/2022, 12/9/2022 và 31/01/2023 với lý do nghỉ không xin phép (bút lục 94-96). Do vậy, Công ty có quyền hợp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với ông T.

[7] Xét quy trình xử lý kỷ luật lao động đối với ông T, nhận thấy: ngày 24/10/2023, Công ty có Thư mời tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động đối với ông Văn Văn T vào lúc 13 giờ 30 phút ngày 03/11/2023, thành phần tham dự gồm: người sử dụng lao động ông Eyu Chai A1, đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở ông Vũ Minh P1, đương sự, nhân sự Võ Thị Tý H, quản lý sản xuất Ngô Quang T3 (bút lục 97). Lúc 14 giờ ngày 03/11/2023, Công ty tiến hành lập Biên bản họp kỷ luật và Biên bản xử lý vi phạm kỷ luật theo hình thức sa thải đối với ông Văn Văn T, theo đó xác định: ông T nghỉ không phép ngày 02, 07, 13, 14, 23, 24/10; diễn biến sự việc ông T xác định: “về quê làm giấy tờ và đám cưới em trai nên giấy tờ trực chắc nên phai sửa lại nên lên không kịp. Ngày 23, 24 bà ngoại em cấp cứu gấp em có xin anh T3 mà chưa có viết phiếu”; biên bản xử lý vi phạm kỷ luật có chữ ký của người vi phạm Văn Văn T, Trưởng bộ phận T3, đại diện công đoàn Vũ Minh P1, nhân sự Võ Thị Tý H và Ban giám đốc Eyu Chai A1 (bút lục 61). Cùng ngày, Công ty ban hành Quyết định số 231103/BP/QĐTV ngày 03/11/2023 “về việc sa thải CBCNV” để chấm dứt hợp đồng lao động với ông Văn Văn T kể từ ngày 03/11/2023, “lý do sa thải tự ý bỏ việc 5 ngày liên tục trong vòng 30 ngày theo khoản 4 Điều 125 của Bộ luật Lao động 2019” (bút lục 03). Do quyết định này có sai sót về câu chữ nên ngày 10/11/2023, Công ty ban hành Quyết định số 231110/BP-VB “về việc đính chính lỗi kỹ thuật đối với Quyết định số 231103/BP/QĐTV về việc sa thải CBCNV” để sửa cụm từ: “tự ý bỏ việc 5 ngày liên tục trong vòng 30 ngày theo khoản 4 Điều 125 của Bộ luật Lao động 2019” thành “tự ý bỏ việc 5 ngày cộng dồn trong vòng 30 ngày theo khoản 4 Điều 125 của Bộ luật Lao động 2019” (bút lục 91) là có căn cứ, đúng quy định của pháp luật. Về thẩm quyền xử

lý kỷ luật và ban hành quyết định: theo Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp Công ty Cổ phần B1 mã số doanh nghiệp: 3702933796 đăng ký thay đổi lần thứ nhất ngày 01/11/2021 thì người đại diện theo pháp luật của Công ty là ông Benjamin J Padua Go, chức vụ: Giám đốc (bút lục 63); tuy nhiên, ông Benjamin J Padua Go có Giấy ủy quyền cho ông Eyu Chai A1, chức vụ: Giám đốc điều hành được “*thay mặt bên A để liên hệ, làm việc với khách hàng, đối tác, người lao động hoặc các bên khác có liên quan để đàm phán, thương lượng, giải quyết các vấn đề cũng như các tranh chấp phát sinh trong quá trình hoạt động kinh doanh của Công ty Cổ phần B1*” nên việc ông E Chai Aik ký kết hợp đồng lao động và ký quyết định sa thải đối với ông Văn Văn T là hoàn toàn phù hợp, đúng thẩm quyền.

[8] Theo như phân tích tại các mục [4], [5], [6] và [7] nêu trên, có căn cứ xác định: việc Công ty Cổ phần B1 sa thải ông Văn Văn T là đúng quy định của pháp luật, việc ông T khởi kiện cho rằng Công ty sa thải ông T trái pháp luật là không có căn cứ. Ông T kháng cáo đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm hủy bản án sơ thẩm nhưng không cung cấp được chứng cứ để chứng minh. Do đó, Tòa án cấp phúc thẩm giữ nguyên bản án sơ thẩm, nhưng sửa về cách tuyên cho phù hợp. Quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về hướng giải quyết vụ án là hoàn toàn phù hợp. Riêng yêu cầu khởi kiện về việc yêu cầu Công ty T5 các ngày 01, 02 và 03 tháng 11 năm 2023, Tòa án cấp sơ thẩm tuyên buộc Công ty phải thanh toán cho ông Văn Văn T số tiền 1.287.000 đồng là phù hợp.

[9] Về án phí lao động phúc thẩm: ông Văn Văn T được miễn theo quy định.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 148, khoản 1 Điều 308 và Điều 313 của Bộ luật Tố tụng dân sự; khoản 1 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội khóa 14 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án.

1. Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông Văn Văn T, giữ nguyên Bản án số 04/2024/LĐ-ST ngày 03-5-2024 của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương như sau:

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, các Điều 70, 71, 91, 92, 95, 147 244, 266, 273, 280 của Bộ luật Tố tụng Dân sự; các Điều 13, 14, 15, 18, 20, 23, 122, 124 của Bộ luật Lao động năm 2019; điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 2 Điều 26 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; Điều 70 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ.

1.1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Văn Văn T đối với bị đơn Công ty Cổ phần B1 về việc “*Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải*” (đối với Quyết định sa thải số 231103/BP/QĐTV ngày 03/11/2023 của Công ty Cổ phần B1).

1.2. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Văn Văn T đối với bị đơn Công ty Cổ phần B1 đối với tiền lương các ngày 01, 02 và 03 tháng 11 năm 2023 của

ông **T. Buộc Công ty Cổ phần B1** phải thanh toán cho ông **Văn Văn T** số tiền lương 1.287.000 đồng.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án cho đến khi thi hành án xong, nếu người phải thi hành án chậm thi hành án thì còn phải chịu khoản tiền lãi theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 của Bộ luật Dân sự tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.

1.3. Về án phí lao động sơ thẩm:

Ông **Văn Văn T** được miễn theo quy định của pháp luật.

Công ty Cổ phần B1 phải chịu 300.000 đồng.

2. Về án phí lao động phúc thẩm: Ông **Văn Văn T** được miễn theo quy định của pháp luật.

Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 của 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 cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7 và 9 của Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 của Luật Thi hành án dân sự.

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

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND thành phố Thủ Dầu Một;
- Chi cục THADS thành phố Thủ Dầu Một;
- Các đương sự;
- Lưu: Tổ HCTP, Tòa LD, HSVA.

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

Nguyễn Đắc Cường