

**TÒA ÁN NHÂN DÂN CẤP CAO
TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

Quyết định giám đốc thẩm

Số: **03/2025/LĐ-GĐT**

Ngày: 08/5/2025

V/v: “*Tranh chấp về việc xử lý kỷ luật lao
động, đơn phương chấm dứt hợp đồng
lao động*”

NHÂN DANH

NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

ỦY BAN THẨM PHÁN

TÒA ÁN NHÂN DÂN CẤP CAO TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Thành phần Ủy ban Thẩm phán Tòa án nhân dân cấp cao gồm có:

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Ông Bùi Đức Xuân.

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Xuân Thiện.

Bà Phạm Thị Duyên.

Thư ký phiên tòa: Bà Phan Thanh Trúc - Thẩm tra viên.

*Đại diện Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh tham
gia phiên tòa:* Ông Nguyễn Văn Đức - Kiểm sát viên cao cấp.

Ngày 08/5/2025, tại trụ sở Tòa án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh mở phiên tòa giám đốc thẩm vụ án lao động về “*Tranh chấp về việc xử lý kỷ luật lao động, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*” giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* Bà Vũ Kim T, sinh năm 1974;

Địa chỉ: * CV, Phường *, Quận *, Thành phố Hồ Chí Minh.

2. *Bị đơn:* Bệnh viện N;

Địa chỉ: * VH, Phường *, Quận *, Thành phố Hồ Chí Minh.

3. *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:* Sở Y Thành phố Hồ Chí Minh;

Địa chỉ: * MK, phường TB, Quận *, Thành phố Hồ Chí Minh.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Trong quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn bà Vũ Kim T trình bày:

Bà T làm việc tại Bệnh viện trên 24 năm và trong suốt quá trình làm việc, bà luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ, công việc được giao. Ngày 12/3/2020, bà T nhận được Quyết định số 354/QĐ-BVNDN của Bệnh viện kỷ luật bà với hình thức buộc thôi việc. Bà T cho rằng quyết định nêu trên không đúng quy định

pháp luật, xâm phạm nghiêm trọng đến quyền của viên chức – người lao động, không thấu tình đạt lý, vì:

Thứ nhất, vào đầu tháng 01/2020, con đẻ của bà T là cháu Lê Vũ Thanh H (sinh ngày 20/01/2013) bị ốm, ho trong nhiều ngày (thời điểm này dịch Covid-19 đang bùng phát). Bà T rất lo lắng cho tình trạng sức khỏe của con, bà cần phải có trách nhiệm chăm sóc con khi ốm đau và còn quá nhỏ. Do đó, bà phải nghỉ làm đột xuất vào các ngày 10/01/2020, 13 đến 17/01/2020, 20 đến 22/01/2020.

Thứ hai, bà T đã nộp đầy đủ các tài liệu và chứng từ chứng minh việc bà nghỉ có lý do chính đáng theo quy định của pháp luật cho Bệnh viện. Toàn bộ hồ sơ nghỉ việc của bà đã được khoa Dược tiếp nhận và báo cáo đến Ban Giám đốc Bệnh viện, thể hiện tại Báo cáo của khoa Dược ngày 20/01/2020. Ngoài ra, bằng nhiều hình thức khác nhau, bà T đã báo cáo, báo tin thời gian bà T nghỉ chăm sóc con ốm đến lãnh đạo Bệnh viện, Công đoàn Bệnh viện, Chi bộ khoa Dược để thể hiện trách nhiệm của viên chức.

Thứ ba, bà T nghỉ để đưa con đi khám, điều trị, chăm sóc con ốm đúng quy định tại khoản 3 Điều 126 của Bộ luật Lao động; khoản 2 Điều 31 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ. Đặc biệt con bà còn quá bé chưa thể tự pha thuốc uống theo toa, chưa thể tự mình chăm sóc cho bản thân được, vì vậy việc bà nghỉ chăm sóc con ốm là hoàn toàn có lý do chính đáng, đúng thiên chức của người mẹ, phù hợp đạo đức con người. Phía Bệnh viện yêu cầu bà nộp chứng từ thể hiện chỉ định mẹ nghỉ chăm con ốm để chứng minh nghỉ có lý do chính đáng là không đúng quy định pháp luật, pháp luật không quy định và bắt buộc người lao động phải chứng minh nghỉ việc phải có lý do chính đáng bằng những loại chứng từ nêu trên.

Mặt khác, Trưởng phòng Tổ chức Cán bộ, Ban Giám đốc Bệnh viện đã chấp nhận lý do nghỉ đột xuất của bà nên đã xếp bà vào diện nghỉ việc không lương, thể hiện tại Bảng lương tháng 02/2020.

Do đó, bà khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết: Bệnh viện N phải thu hồi và hủy bỏ Quyết định số 354/QĐ-BVNDN ngày 12/3/2020; khôi phục lại công việc, chức vụ, quyền lợi cho bà T theo quy định hiện hành; đóng các khoản bảo hiểm theo quy định của pháp luật cho bà T trong thời gian không được làm việc; trả số tiền lương tương ứng thời gian bà không được làm việc đến thời điểm bà quay trở lại làm việc và bồi thường 02 tháng tiền lương, tạm tính đến ngày xét xử sơ thẩm là 62.362.393 đồng.

Tại phiên tòa phúc thẩm, bà T cho rằng Bệnh viện N không có Nội quy lao động mà chỉ dựa vào Thông báo số 3064/TB-BVNDN do Bệnh viện tự ban hành để xử lý kỷ luật bà là không đúng pháp luật. Việc con của bà T bệnh là sự thật, bà T cũng đã thực hiện nghĩa vụ thông báo nghỉ việc chăm con ốm đúng quy định. Đồng thời, bà T nộp bổ sung 03 Giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội do Bệnh viện Nhi đồng 2 cấp vào các ngày 09, 16, 19/01/2020. Bà

T yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm chấp nhận kháng cáo, sửa bản án sơ thẩm, chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà.

Bị đơn Bệnh viện N do người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Trong quá trình làm việc, bà T nhiều lần tự ý nghỉ việc theo các Báo cáo số 01/BC-TCCB ngày 03/01/2020, Báo cáo số 04/BC-TCCB ngày 21/01/2020, Báo cáo số 05/BC-TCCB ngày 31/01/2020 của Phòng Tổ chức Cán bộ về việc viên chức thuộc khoa Dược nghỉ làm việc không có lý do chính đáng, vi phạm Thông báo số 3064/TB-BVNDN ngày 24/10/2018 của Bệnh viện.

Ngày 17/02/2020, Bệnh viện có Thông báo số 444/TB-BVNDN về việc yêu cầu bà T nộp chứng từ hợp pháp liên quan đến 09 ngày nghỉ việc trong tháng 01/2020, thời hạn nộp cuối cùng là ngày 25/02/2020. Tuy nhiên, đến hết ngày 25/02/2020, bà T không chấp hành yêu cầu của Bệnh viện.

Ngày 27/02/2020, Phòng Tổ chức Cán bộ có Báo cáo số 12/BC-TCCB về việc bà T tự ý nghỉ việc.

Ngày 28/02/2020, Bệnh viện có Kế hoạch số 576/TB-BVNDN và Thông báo số 576/TB-BVNDN về việc tổ chức kiểm điểm, xử lý kỷ luật đối với bà T. Theo Biên bản làm việc ngày 28/02/2020, Phòng Tổ chức Cán bộ giao cho bà T các văn bản (bà T ký biên bản nhưng không nhận văn bản): Thông báo 576/TB-BVNDN ngày 28/02/2020; Giấy triệu tập số 577/GTrT-BVNDN ngày 28/02/2020 làm việc ngày 03/3/2020; Giấy triệu tập số 578/GTrT-BVNDN ngày 28/02/2020 làm việc ngày 05/3/2020. Tại buổi giao ban khoa Dược ngày 02/3/2020, bà T có tham gia và được phụ trách điều hành khoa thông báo các văn bản này.

Ngày 03 và 05/3/2020, Bệnh viện tổ chức họp kiểm điểm bà T, bà T có mặt.

Ngày 06/3/2020, Bệnh viện ban hành Quyết định số 300/QĐ-BVNDN thành lập Hội đồng kỷ luật.

Ngày 10/3/2020, Bệnh viện tổ chức họp kỷ luật, áp dụng hình thức buộc thôi việc đối với bà T.

Ngày 12/3/2020, Bệnh viện ban hành Quyết định số 354/QĐ-BVNDN về việc kỷ luật viên chức Vũ Kim T, hình thức buộc thôi việc.

Bà T đã vi phạm theo khoản 3 Điều 16, khoản 1 Điều 19 của Luật Viên chức; khoản 5 Điều 13 Nghị định số 27/2012/NĐ-CP nên Bệnh viện xem xét kỷ luật bằng hình thức buộc thôi việc là có căn cứ. Về thẩm quyền, trình tự thủ tục, Bệnh viện thực hiện đúng theo mục 4 Nghị định số 27/2012/NĐ-CP. Bệnh viện đã tạo cơ hội cho bà T cung cấp chứng cứ chứng minh nghỉ có lý do chính đáng, nhưng bà T không thực hiện, vi phạm Thông báo số 3064/TB-BVNDN ngày 24/10/2018 của Bệnh viện, ảnh hưởng đến hoạt động của khoa Dược, hành vi

của bà T làm mất tính răn đe, tạo tiền lệ không tốt nên đề nghị Tòa án bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà T.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của Bệnh viện khẳng định bà T tự ý nghỉ việc liên tục 09 ngày không có đơn xin phép, chỉ nhắn tin cho Trưởng khoa và chụp toa thuốc qua điện thoại, không được sự đồng ý của Giám đốc bệnh viện. Bệnh viện đã thu thập 03 đơn thuốc của con bà T tại Bệnh viện Nhi đồng 2 có nội dung khác với 03 toa thuốc bà T cung cấp, cụ thể trên đơn thuốc ngày 09/01/2020 có ghi chú "*Mẹ nghỉ 02 ngày*", đơn thuốc ngày 19/01/2020 ghi chú "*Cha nghỉ 03 ngày, mẹ nghỉ 03 ngày*", trong khi các toa thuốc của bà T nộp không có nội dung này. Ngoài ra, Bệnh viện cung cấp Công văn số 691/BHXXH-CD ngày 19/3/2021 của Bảo hiểm xã hội Thành phố Hồ Chí Minh thể hiện 03 giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội của bà T chưa được đưa lên công Giám định BHXH, nên không có giá trị pháp lý. Do đó, Bệnh viện đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo của bà T, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Sở Y Thành phố Hồ Chí Minh do người đại diện theo ủy quyền trình bày:

Về thẩm quyền xử lý kỷ luật viên chức, Giám đốc Bệnh viện N có thẩm quyền xử lý kỷ luật và hình thức kỷ luật đối với bà T theo quy định tại khoản 2 Điều 14 Nghị định số 27/2012/NĐ-CP. Bà T nghỉ việc để đưa con đi khám bệnh là có lý do chính đáng, nhưng bà T không thực hiện thỏa thuận với Giám đốc Bệnh viện N, chưa được sự đồng ý của Giám đốc Bệnh viện đã tự ý nghỉ. Việc bà T liên tục nghỉ làm đã ảnh hưởng đến hoạt động của khoa Dược Bệnh viện. Hành vi này đã có từ năm 2019 và lặp đi lặp lại nhiều lần, đây là hành vi thiếu ý thức tổ chức kỷ luật, không thực hiện đúng nghĩa vụ của viên chức và nội quy, quy chế làm việc của Bệnh viện. Đối chiếu khoản 3 Điều 16 của Luật Viên chức, khoản 5 Điều 13 Nghị định số 27/2012/NĐ-CP thì Giám đốc Bệnh viện N tiến hành xử lý kỷ luật và ra Quyết định kỷ luật "*Buộc thôi việc*" đối với bà T là có cơ sở.

Về trình tự thủ tục ban hành Quyết định số 354/QĐ-BVNDN ngày 12/3/2020, người đại diện theo ủy quyền của Sở Y Thành phố Hồ Chí Minh không có ý kiến và đề nghị Tòa án căn cứ các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án để giải quyết theo quy định pháp luật.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 15/2020/LĐ-ST ngày 30/10/2020, Tòa án nhân dân Quận *, Thành phố Hồ Chí Minh quyết định (tóm tắt):

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn bà Vũ Kim T về việc: Hủy bỏ Quyết định số 354/QĐ-BVNDN ngày 12/3/2020 v/v kỷ luật viên chức Vũ Kim T; buộc Bệnh viện N nhận bà Vũ Kim T trở lại làm việc theo hợp đồng làm việc không xác định thời hạn đã ký kết; buộc Bệnh viện N phải trả cho bà Vũ Kim T tiền lương trong những ngày không được làm việc và bồi thường 02 tháng tiền lương tạm tính đến ngày xét xử sơ thẩm là 62.362.393

đồng; buộc Bệnh viện N phải đóng các khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cho bà Vũ Kim T trong thời gian bà Vũ Kim T không được làm việc.

(Ngoài ra, Tòa án cấp sơ thẩm còn quyết định về án phí, quyền kháng cáo).

Tại Bản án lao động phúc thẩm số 378/2022/LĐ-PT ngày 11/7/2022, Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh quyết định (tóm tắt):

Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

(Ngoài ra, Tòa án cấp phúc thẩm còn quyết định về án phí).

Ngày 16/8/2024, Ban Nội chính Trung ương có Công văn số 7657-CV/BNVTW đề nghị Chánh án Tòa án nhân dân tối cao xem xét Bản án phúc thẩm nêu trên theo thủ tục giám đốc thẩm.

Tại Quyết định số 01/2025/KN-LĐ ngày 13/3/2025, Chánh án Tòa án nhân dân tối cao kháng nghị Bản án lao động phúc thẩm số 378/2022/LĐ-PT ngày 11/7/2022 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh theo thủ tục giám đốc thẩm. Đề nghị Ủy ban Thẩm phán Tòa án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh xét xử giám đốc thẩm theo hướng hủy Bản án dân sự phúc thẩm nêu trên; giao hồ sơ vụ án cho Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm lại theo đúng quy định của pháp luật.

Tại phiên tòa giám đốc thẩm, đại diện Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận kháng nghị của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Bà Vũ Kim T là viên chức làm việc tại Bệnh viện N (Bệnh viện N) từ ngày 29/4/1995. Thực hiện Luật viên chức năm 2010, ngày 01/4/2014, Bệnh viện N và bà T ký Hợp đồng làm việc không xác định thời hạn kể từ ngày 01/4/2014, chức danh chuyên môn là Dược sĩ. Tối ngày 09/01/2020, cháu Lê Vũ Thanh H (sinh ngày 20/01/2013, con của bà T) bị ốm. Bà T đưa con đến khám tại Bệnh viện Nhi đồng 2, được chẩn đoán viêm mũi họng, hẹn tái khám ngày 16/01/2020. Ngày 10/01/2020 (thứ Sáu), bà T nhắn tin cho ông Nguyễn Ngọc H1 (Phó trưởng khoa Dược) với nội dung: "*Báo cáo ds H1, hôm nay Thu nghỉ chăm con bị ốm nhé. Hồ sơ T sẽ gửi qua đường bưu điện...*". Vào các ngày 13/01 (thứ Hai), 16/01 (thứ Năm) và 20/01/2020 (thứ Hai), bà T tiếp tục nhắn tin cho ông H1 xin nghỉ chăm con ốm và đưa con đi tái khám; theo đó bà T đã nghỉ các ngày 10, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22 của tháng 1/2020 (tổng cộng 09 ngày). Bệnh viện N cũng đã nhận được Sổ khám bệnh và 03 Đơn thuốc của cháu H ghi ngày 09, 16, 19/01/2020 do bà T gửi qua đường bưu điện.

[2] Theo quy định tại Điều 13 Luật Viên chức 2010, viên chức được nghỉ việc riêng theo quy định của pháp luật về lao động, được nghỉ không hưởng lương trong trường hợp có lý do chính đáng và được sự đồng ý của người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập. Tại Điều 116 Bộ luật Lao động 2012 cũng quy định người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương. Điều 119 Bộ luật Lao động 2012 đã quy định trường hợp người sử dụng lao động sử dụng từ 10 người lao động trở lên phải có Nội quy lao động bằng văn bản. Do Bệnh viện N không có Nội quy lao động nên không có cơ sở để xác định việc xin nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương của người lao động được thực hiện như thế nào. Khi bà T nhắn tin xin nghỉ, ông H1 không có thông tin phản hồi về việc không cho bà T nghỉ và thực tế Bệnh viện N cũng đã trừ tiền lương 09 ngày của tháng 01/2020 của bà T. Mặt khác, thời điểm cháu H bị ốm thì cháu chưa đủ 07 tuổi nên cần phải có người chăm sóc, theo dõi sức khỏe thường xuyên vì dịch Covid-19 bắt đầu bùng phát mạnh. Theo xác nhận của Bệnh viện Nhi đồng 2, bà T có đưa con đi khám, tái khám vào các ngày 09, 16, 19/01/2020; sau khi bác sĩ kê đơn thuốc xong thì bà T mới yêu cầu cấp Giấy chứng nhận nghỉ hưởng bảo hiểm xã hội (GCNNBHXH) nên 03 đơn thuốc cấp cho bà T không ghi chú số ngày cha, mẹ được nghỉ; tuy nhiên bác sĩ vẫn chỉnh sửa các đơn thuốc trên máy tính về số ngày cha, mẹ được nghỉ. Trường tiểu học Lương Định Của nơi cháu H học tập cũng xác nhận cháu H đã nghỉ học cả ngày 10, 13/01/2020 và buổi sáng ngày 14, 15/01/2020; buổi chiều ngày 14, 15/01/2020 cháu H nghỉ để uống thuốc và đi tái khám; các ngày 16, 17, 20, 21, 22/01/2020 cháu H nghỉ theo lịch của nhà trường và nghỉ Tết Âm lịch. Như vậy, có cơ sở xác định bà T nghỉ việc chăm con ốm là có lý do chính đáng vì việc cháu H bị ốm phải nghỉ học và được bà T đưa đi khám bệnh tại Bệnh viện Nhi đồng 2 là có thật; khi nghỉ bà T cũng nhắn tin báo cáo với người phụ trách trực tiếp của khoa Dược Bệnh viện N. Đồng thời, theo quy định tại khoản 5 Điều 13 Nghị định số 27/2012/NĐ-CP ngày 06/4/2012 của Chính phủ quy định về xử lý kỷ luật viên chức và trách nhiệm bồi thường, hoàn trả của viên chức, pháp luật chỉ xem xét kỷ luật khi viên chức tự ý nghỉ việc không có lý do chính đáng chứ không cần thêm điều kiện phải "*được sự đồng ý của người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập*".

[3] Ngày 12/3/2020, Giám đốc Bệnh viện N ban hành Quyết định số 354/QĐ-BVNDN kỷ luật bằng hình thức buộc thôi việc đối với bà T vì cho rằng

bà T đã tự ý nghỉ việc 09 ngày trong tháng 01/2020 mà không có lý do chính đáng là chưa đủ căn cứ.

[4] Bệnh viện N cho rằng theo Thông báo số 3064/TB-BVNDN ngày 24/10/2018 của Giám đốc Bệnh viện N về thực hiện trách nhiệm báo cáo khi viên chức, người lao động nghỉ việc hưởng lương, không hưởng lương và tự ý nghỉ việc thì bà T phải nộp GCNNBHXH để làm căn cứ xác định bà T nghỉ việc có lý do chính đáng. Tuy nhiên, Thông báo số 3064/TB-BVNDN không phải là Nội quy lao động của Bệnh viện và theo Thông báo này thể hiện người lao động nộp GCNNBHXH là để làm căn cứ nghỉ hưởng bảo hiểm xã hội, trong khi đó theo bà T trình bày, bà không cần nghỉ hưởng bảo hiểm xã hội nên bà T đã không nộp GCNNBHXH.

[5] Trong quá trình giải quyết vụ án, tại cấp phúc thẩm, bà T cung cấp 03 GCNNBHXH và Bệnh viện N cung cấp 03 đơn thuốc ghi các ngày 09, 16, 19/01/2020 của Bệnh viện Nhi đồng 2. Theo các tài liệu này thì bà T được nghỉ hưởng bảo hiểm xã hội các ngày 09, 10, 16, 17, 19, 20, 21/01/2020 (tổng cộng là 07 ngày). Nếu trừ các ngày Thứ 7, Chủ Nhật và các ngày được Bệnh viện Nhi đồng 2 cho nghỉ thì bà T chỉ tự ý nghỉ 04 ngày không có lý do chính đáng. Lẽ ra, trường hợp này Tòa án cấp phúc thẩm phải xem xét đánh giá các tài liệu, chứng cứ nêu trên cùng các tài liệu, chứng cứ khác có trong hồ sơ vụ án để xác định về lý do nghỉ việc của bà T, xác định đúng số ngày bà T tự ý nghỉ việc.

Do chưa đánh giá đầy đủ các tài liệu chứng cứ nêu trên, nhưng Tòa án cấp phúc thẩm đã nhận định việc bà T không cung cấp 03 GCNNBHXH cho Bệnh viện N để chứng minh bà nghỉ việc có lý do chính đáng mà chỉ cung cấp Sổ khám bệnh và 03 đơn thuốc ban đầu trong đó không thể hiện số ngày cháu H được nghỉ hay mẹ được chỉ định nghỉ chăm sóc con ốm, và xác định đây không phải là xác nhận của cơ sở khám chữa bệnh để xem xét lý do nghỉ việc của bà T; từ đó Tòa án cấp phúc thẩm giữ nguyên bản án sơ thẩm, không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà T về việc hủy bỏ Quyết định số 354/QĐ-BVNDN ngày 12/3/2020 của Bệnh viện N, buộc Bệnh viện N nhận bà T trở lại làm việc và bồi thường tiền lương, đóng các khoản bảo hiểm cho bà T trong thời gian không được làm việc là chưa đủ căn cứ.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ Điều 325; Điều 334; Điều 337; Điều 342; Điều 343; Điều 348 và Điều 349 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

1. Chấp nhận Quyết định kháng nghị số 01/2025/KN-LĐ ngày 13/3/2025 của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao.

2. Hủy Bản án lao động phúc thẩm số 378/2022/LĐ-PT ngày 11/7/2022 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

Giao hồ sơ vụ án cho Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm lại theo đúng quy định của pháp luật.

3. Quyết định giám đốc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày ra quyết định.

Nơi nhận:

- Chánh án TANDCC tại TP HCM (để báo cáo);
- VKSNDCC tại TP HCM (để biết);
- Vụ pháp chế và QLKH TANDTC;
- TAND TP.HCM;
- TAND Quận *, TP.HCM;
- Chi cục THADS Quận *, TP.HCM;
- Các đương sự (theo địa chỉ);
- Lưu VP, Phòng HCTP, Phòng GDKT, HSVA.

**TM. ỦY BAN THẨM PHÁN
THẨM PHÁN - CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**

Bùi Đức Xuân