

Bản án số: 378/2022/LĐ-PT
Ngày: 11/7/2022
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
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 Bùi Thị Kim Dung

Các Thẩm phán:

1. Ông Bùi Liên Minh
2. Bà Doãn Thị Kim Thúy

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Lưu - 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: Bà Phùng Thị Lan - Kiểm sát viên.

Vào ngày 11/7/2022 tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 85/2020/TLPT - LĐ ngày 28 tháng 12 năm 2020 về việc: “Tranh chấp về việc xử lý kỷ luật lao động, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 15/2020/LĐ-ST ngày 30 tháng 10 năm 2020 của Tòa án nhân dân Quận M1, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 1852/2022/QĐ – PT ngày 11 tháng 5 năm 2022, Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 6758/2022/QĐ-PT ngày 02 tháng 6 năm 2022 và Quyết định hoãn phiên tòa số 8562/2022/QĐ-PT ngày 01/7/2022 giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Bà T, sinh năm 1974. (có mặt)

Địa chỉ thường trú: 18/47 VC, Phường B, Quận B1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp: Luật sư L, sinh năm 1956 thuộc Công ty Luật TNHH Đông Phương Luật, Đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh. (có mặt)

Địa chỉ: 19B CBN, phường NCT, Quận M2, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Bị đơn: Bệnh viện ND

Địa chỉ trụ sở: Số 527 SVH, Phường M, Quận M1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp: Ông N, sinh năm 1967. (có mặt)

(Theo Giấy ủy quyền số 303A/GUQ-BVND115 ngày 03/8/2020).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn gồm:

1. Luật sư N1, sinh năm 1952. Luật sư thuộc Văn phòng Luật sư N1 – Đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh. (có mặt)

Địa chỉ: 1019 HG, Phường M2, Quận S, Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Luật sư A, sinh năm 1984. Luật sư thuộc Công ty Luật TNHH Tâm Quang – Đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh. (có mặt)

Địa chỉ: 453 KDV, phường AL, quận BT, Thành phố Hồ Chí Minh.

3. Luật sư H, sinh năm 1955, Luật sư thuộc Công ty Luật TNHH MTV Công Hùng và Cộng sự, Đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh. (có mặt)

Địa chỉ: 114/15B LVD, Phường M3, quận BT, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan: Sở YT

Địa chỉ trụ sở: 59 NTMK, phường BT, Quận M2, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện hợp pháp: Bà K, sinh năm 1974 và bà L1, sinh năm 1988. (vắng mặt)

(Theo Giấy ủy quyền số 4694 lập ngày 17/8/2020).

- Người làm chứng: Ông H1, sinh năm 1974; (vắng mặt)

Địa chỉ thường trú: 17K/13 DDN, Phường T, Quận M3, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Người kháng cáo: Nguyên đơn là bà T

NỘI DUNG VỤ ÁN:

*** Trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa sơ thẩm nguyên đơn Bà T trình bày:**

Bà T làm việc tại Bệnh viện đến nay đã 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-BVND115 về việc kỷ luật viên chức T với hình thức kỷ luật buộc thôi việc của Bệnh viện. Bà T cho rằng quyết định nêu trên là không đúng theo quy định pháp luật, xâm phạm nghiêm trọng đến quyền của viên chức – người lao động, không “thấu tình, đạt lý” vì các lý do sau:

Thứ nhất, vào đầu tháng 01/2020, con đẻ của Bà T là cháu H2 (sinh ngày 20/01/2013) bị ốm, ho trong nhiều ngày (thời điểm này dịch covid-19 đang bắt đầu bùng phát). Với thiên chức của một người mẹ, Bà T rất lo lắng cho tình hình sức khỏe của con, bà cần phải có trách nhiệm phải chăm sóc con cái khi con ốm đau và còn quá nhỏ. Do đó, bà đã buộc phải nghỉ làm đột xuất vào các ngày 10/01/2020, 13/01/2020, 14/01/2020, 15/01/2020, 16/01/2020, 17/01/2020, 20/01/2020, 21/01/2020, 22/01/2020 để đưa con đi khám bệnh và chăm sóc con bị ốm.

Thứ hai, Bà T đã nộp đầy đủ các tài liệu và chứng từ chứng minh việc bà nghỉ là 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. Cụ thể, tại bản Báo cáo của Khoa Dược ngày 21/01/2020 nêu: “Nghỉ từ ngày 10/01/2020, 13/01/2020, 14/01/2020, 15/01/2020, hồ sơ chứng từ gửi cho Khoa Dược là bản photo sổ khám bệnh tại Bệnh viện Nhi đồng 2 kèm toa thuốc photo ghi tên H2; chẩn đoán: viêm mũi họng. Trên toa thuốc ghi thông tin tái khám 19/1/2020. Khoa Dược đã báo cáo cho ban giám đốc ngày 17/01/2020 kèm bản photo toa thuốc.

Ngày 20/01/2020 đến 21/01/2020 Dược sĩ T báo Phó Trưởng khoa tiếp tục nghỉ chăm sóc con ốm theo quy định của pháp luật”. Ngoài ra bằng nhiều hình thức khác nhau (gửi thư bưu điện, gửi trực tiếp) Bà T cũng 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, căn cứ theo quy định tại Khoản 3 Điều 126 Bộ Luật Lao động; Khoản 2 Điều 31 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/1/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ Luật Lao động nêu rõ:

“2. Người lao động nghỉ việc có lý do chính đáng trong các trường hợp sau: ...

b) Bản thân, bố đẻ, mẹ đẻ, bố nuôi, mẹ nuôi, bố vợ, mẹ vợ, bố chồng, mẹ chồng, vợ hoặc chồng, con đẻ, con nuôi hợp pháp bị ốm có giấy xác nhận của cơ sở khám chữa bệnh được thành lập và hoạt động theo quy định của pháp luật”.

Theo đó, Bà T đưa con đẻ của mình đến khám và điều trị tại Bệnh viện Nhi đồng 2 là cơ sở khám chữa bệnh đang hoạt động theo quy định của pháp luật. Hồ sơ khám bệnh của Bệnh viện nhi đồng 2 cung cấp, xác nhận con bà bị ốm gồm sổ khám bệnh và toa thuốc thể hiện đầy đủ nội dung theo đúng quy định về Kê đơn thuốc trong điều trị ngoại trú, trên hồ sơ và toa thuốc có ghi tên của Bà T là mẹ của con bà. 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, chính vì vậy việc Bà T nghỉ chăm sóc con ốm là hoàn toàn có lý do chính đáng. Phía Bệnh viện yêu cầu Bà T nộp chứng từ thể hiện chỉ định mẹ nghỉ để chăm sóc con ốm để chứng minh việc nghỉ là có lý do chính đáng là không đúng quy định của pháp luật. Pháp luật không quy định và bắt buộc người lao động phải chứng minh việc nghỉ việc là 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 T nên đã xếp bà vào diện nghỉ việc không hưởng lương (trường hợp nghỉ việc được lãnh đạo đồng ý) thể hiện tại Bảng lương tháng 02/2020 của Khoa Dược (có chữ ký của TP.TCCB N, TP.TCKT S, KT Giám đốc - P.GĐ T). Bệnh viện đã trừ: 2.918.503đ tiền lương của bà (do nghỉ 09 ngày: 10, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22) và bà chỉ được thực nhận: 3.531.930đ. (đính kèm Bảng lương tháng 02/2020 của Khoa Dược - Bệnh viện ND).

Từ những lý do nêu trên, Bà T cho rằng việc bà nghỉ việc đột xuất vào các ngày 10, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22 tháng 01 năm 2020 là có lý do chính đáng, phù hợp với thiên chức của người mẹ, phù hợp với quy định của Hiến pháp, pháp luật và phù hợp với đạo đức con người. Bản thân Bà T cũng đã thực hiện nghiêm túc việc báo cáo, báo tin đến các cấp Lãnh đạo bệnh viện, Công đoàn bệnh viện, Chi bộ khoa Dược khi Bà T nghỉ chăm sóc con. Do đó, việc Giám đốc Bệnh viện ban hành Quyết định kỷ luật buộc thôi việc đối với Bà T là không đúng pháp luật, không phù hợp với đạo đức ngành y tế, xâm phạm nghiêm trọng đến quyền và lợi ích chính đáng của người lao động. Nay, Bà T khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết các vấn đề sau:

1. Bệnh viện ND phải thu hồi và hủy bỏ Quyết định số 354/QĐ-BVND115 ngày 12/3/2020 V/v Kỷ luật viên chức T;

2. Khôi phục lại công việc, chức vụ, quyền lợi cho Bà T theo quy định hiện hành;

3. Bệnh viện ND phải thực hiện đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế cho Bà T trong suốt thời gian Bà T không được làm việc;

4. Bệnh viện ND phải trả số tiền lương tương ứng với thời gian Bà T không được làm việc đến thời điểm Bà T quay trở lại làm việc và bồi thường 02 tháng tiền lương, tạm tính đến ngày xét xử sơ thẩm là 62.362.393đ.

**** Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn là bà H3 có ý kiến như sau:***

1. Căn cứ quy định tại Điều 1 Quy chế tổ chức hoạt động của Bệnh viện ND có nêu: “... *Bệnh viện chịu sự chỉ đạo, quản lý trực tiếp về tổ chức, biên chế, chuyên môn kỹ thuật, nghiệp vụ và hoạt động tài chính, cơ sở vật chất của Sở Y tế nhằm đảm bảo sự thống nhất quản lý của ngành y tế Thành phố...*”. Tuy nhiên, khi áp dụng hình thức kỷ luật buộc thôi việc đối với Bà T, Bệnh viện lại không có văn bản xin ý kiến của Sở Y tế TP. HCM trong khi Bà T là viên chức thuộc biên chế chính thức của Sở Y tế từ năm 1995.

2. Khoản 4 Điều 15 Nghị định 27/2012/NĐ-CP ngày 06/4/2012 quy định: “4. *Nội dung các cuộc họp kiểm điểm viên chức có hành vi vi phạm pháp luật quy định tại Điều này phải được lập thành biên bản. Biên bản các cuộc họp kiểm điểm phải có kiến nghị áp dụng hình thức kỷ luật đối với viên chức có hành vi vi phạm pháp luật*”. Tuy nhiên, theo hồ sơ vụ án cho thấy, toàn bộ các cuộc họp kiểm điểm tại Bệnh viện, bao gồm: Cuộc họp kiểm điểm viên chức tại Khoa Dược ngày 3/3/2020, cuộc họp kiểm điểm viên chức tại Bệnh viện ngày 5/3/2020; cuộc họp hội đồng kỷ luật viên chức ngày 10/3/2020 đều không có kiến nghị hình thức kỷ luật cụ thể đối với viên chức mà chỉ nêu chung chung: chuyển lên hội đồng thi đua khen thưởng, hội đồng kỷ luật xem xét.

3. Trong Biên bản họp HĐKL viên chức ngày 10/3/2020, có 5 thành viên tham dự cuộc họp nhưng Biên bản cuộc họp không có chữ ký của bất kỳ thành viên nào.

4. Cuộc họp tại Khoa Dược với thành phần bao gồm toàn bộ viên chức của Khoa tham dự nhưng biên bản cuộc họp cũng không có chữ ký của bất kỳ viên chức nào tham dự cuộc họp. Chính bản thân viên chức bị kỷ luật – tức là Bà T cũng không được quyền xem hoặc ký vào biên bản kiểm điểm.

5. Khoản 1 Điều 15 cũng nêu rõ: “1. *Người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập quản lý viên chức chịu trách nhiệm tổ chức cuộc họp để viên chức có hành vi vi phạm pháp luật tự kiểm điểm và nhận thức kỷ luật*”. Tuy nhiên, quá trình tổ chức các cuộc họp kỷ luật viên chức tại Khoa Dược và tại Bệnh viện đều do cấp Phó của người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập – là ông Trần Văn Sóng và ông Đỗ Quốc Huy tổ chức thực hiện. Suốt quá trình chuẩn bị xét xử vụ án, Bệnh viện không cung cấp được các tài liệu thể hiện hai ông này đã nhận được ủy quyền hợp lệ từ ông Phan Văn Báu để tổ chức thực hiện việc kỷ luật viên chức T. Lời khai Bà T tại tòa khẳng định, tại các cuộc họp kiểm điểm ở Bệnh viện, chủ tọa các cuộc họp (ông Huy, ông Sóng) không thông báo về việc đã được nhận ủy quyền hợp lệ từ người đứng đầu bệnh viện. Biên bản các cuộc họp kỷ luật cũng không ghi rõ ông Huy, ông Sóng được ủy quyền theo Giấy ủy quyền số bao nhiêu, nội dung ủy quyền, thời hạn ủy quyền như thế nào. Mãi đến

phiên tòa ngày 23/10/2020, phía Bệnh viện mới cung cấp cho HĐXX những Giấy ủy quyền này là không hợp lệ.

6. Bệnh viện ND ra Quyết định số 354/QĐ-BVND115 buộc thôi việc đối với Bà T vì cho rằng Bà T đã có hành vi “Tự ý nghỉ việc, tổng số 09 ngày làm việc trong tháng 01 năm 2020 mà không có lý do chính đáng”. Tại phiên tòa, cũng như tại các bản khai đề ngày 4/8/2020, biên bản hòa giải ngày 11/9/2020 Đại diện Bệnh viện ND đều khẳng định Bà T đã vi phạm quy định tại Thông báo số 3064 của Bệnh viện, vi phạm nghĩa vụ cung cấp chứng từ nghỉ hưởng bảo hiểm xã hội. Thông báo số 3064/TB-BVND115 ngày 24/10/2018 của Bệnh viện quy định trách nhiệm của Trưởng các Khoa, phòng phải báo cáo Ban Giám đốc và Phòng TCCB trong trường hợp Khoa, phòng có viên chức, người lao động nghỉ việc hoặc tự ý nghỉ việc; Thông báo 3064 chỉ là thông báo nội bộ mà không phải là nội quy hoặc quy chế của Bệnh viện, nên chiếu theo quy định của pháp luật thì văn bản này không có tính chất bắt buộc đối với NLĐ.

7. Khoản 3 Điều 126 Bộ Luật Lao động năm 2012; Khoản 2 Điều 31 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/1/2015 của Chính Phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ Luật Lao động nêu rõ:

“2. Người lao động nghỉ việc có lý do chính đáng trong các trường hợp sau:

b) Bản thân, bố đẻ, mẹ đẻ, bố nuôi, mẹ nuôi, bố vợ, mẹ vợ, bố chồng, mẹ chồng, vợ hoặc chồng, con đẻ, con nuôi hợp pháp bị ốm có giấy xác nhận của cơ sở khám chữa bệnh được thành lập và hoạt động theo quy định của pháp luật”.

Theo hồ sơ vụ án, lý do Bà T buộc phải nghỉ làm 09 ngày trong tháng 1 đó là do con đẻ của bà là cháu H2 (lúc này mới 6 tuổi) bị sốt, ho trong nhiều ngày. Bản thân Bà T trước khi nghỉ làm đều đã có thông báo đến lãnh đạo Khoa Dược (cụ thể là có báo cho Ông H2 – Phó Trưởng Khoa Dược) về việc con bà bị ốm và bà buộc phải nghỉ để chăm sóc con ốm. Các chứng từ thể hiện việc Bà T nghỉ việc là có lý do chính đáng bao gồm: Sổ khám bệnh, toa thuốc của bác sĩ đều đã được Bà T nộp đến lãnh đạo Khoa Dược.

Mặt khác, vào chiều ngày 17/01/2020, Bà T có tham dự Đại hội Chi Bộ Khoa Dược, tại Đại hội có sự tham gia của các ông Phan Văn Báu - GD Bệnh viện, ông Bùi Minh Trang - Bí thư Chi bộ Khoa Dược (Phó GD BV); Ông N – TP. TCCB và nhiều lãnh đạo khác nữa. Tại Đại hội Bà T có phát biểu nhiều ý kiến trong đó có báo cáo rõ lý do nghỉ chăm con ốm và nộp toàn bộ hồ sơ nghỉ chăm con ốm cho thư ký đại hội là Bà Trang. Điều này thể hiện Bà T bằng nhiều hình thức khác nhau đã báo cáo lý do nghỉ chăm con ốm và nộp các chứng từ

ngỉ chăm con ốm không chỉ cho riêng Khoa Dược mà còn báo cáo cho cả Ban giám đốc Bệnh viện.

8. Tại Bảng lương tháng 2/2020 của Khoa Dược thể hiện lãnh đạo Khoa và Ban Giám đốc Bệnh viện đã chấp nhận lý do nghỉ việc của Bà T nên đã xếp Bà T vào diện nghỉ việc không hưởng lương. Tại Bảng lương tháng 2/2020 này có chữ ký xác nhận của (ông TP.TCCB Nguyễn Văn Ngân, TP.TCKT Nguyễn Ngọc Sương, KT Giám đốc – P.GĐ Bùi Minh Trọng). Bảng lương thể hiện số ngày nghỉ việc không hưởng lương (cột số 16) là 9 ngày; số tiền nghỉ không lương đã bị trừ (cột số 17) là: 2.918.503 đồng; Bà T chỉ còn thực nhận là: 3.531.930 đồng (cột số 24).

Từ những sai phạm về hình thức và nội dung nên Quyết định kỷ luật buộc thôi việc đối với Bà T là trái pháp luật, xâm phạm nghiêm trọng đến quyền và lợi ích chính đáng của Bà T.

**** Trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa sơ thẩm Bị đơn Bệnh viện ND có người đại diện theo ủy quyền là Ông N trình bày:***

Trong quá trình làm việc, Bà T đã nhiều lần tự ý nghỉ việc, cụ thể là căn cứ 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; căn cứ Báo cáo của khoa Dược về việc viên chức T không đến làm việc vào các ngày 10, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22 tháng 01 năm 2020 đã vi phạm Thông báo số 3064/TB-BVND115 ngày 24/10/2018 của Bệnh viện về trách nhiệm cung cấp chứng từ nghỉ BHXH.

Ngày 17/2/2020, Bệnh viện đã có Thông báo số 444/TB-BVND115 về việc yêu cầu viên chức T nộp chứng từ hợp pháp liên quan đến 09 ngày nghỉ việc trong tháng 01/2020. Thời hạn nộp cuối cùng là vào ngày 25/2/2020. Tuy nhiên, đến hết ngày 25/02/2020 viên chức 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 viên chức T tự ý nghỉ việc.

Ngày 28/2/2020, Bệnh viện có Kế hoạch số 576/TB-BVND115 và Thông báo số 576/TB-BVND115 về việc tổ chức kiểm điểm, xử lý kỷ luật đối với viên chức T vi phạm pháp luật.

Theo Biên bản làm việc ngày 28/2/2020, tại Phòng tổ chức cán bộ đã bàn giao các văn bản sau cho viên chức T (Bà T tham gia buổi làm việc, có ký tên

vào biên bản nhưng không nhận thông báo) và Phụ trách điều hành Khoa Dược DS.CKII. Nguyễn Ngọc Hoàng:

+ Thông báo số 575/TB-BVND115 ngày 28/2/2020, về việc kiểm điểm, xử lý viên chức T vi phạm pháp luật.

+ Giấy triệu tập số 577/GTrT-BVND115 ngày 28/2/2020, về việc triệu tập viên chức T tham gia họp kiểm điểm, xử lý vi phạm pháp luật vào ngày 3/3/2020 tại Khoa Dược, Bệnh viện ND.

+ Giấy triệu tập số 578/GTrT-BVND115 ngày 28/2/2020, về việc triệu tập viên chức T tham gia họp kiểm điểm, xử lý vi phạm pháp luật vào ngày 5/3/2020 tại phòng khách Bệnh viện ND.

Ngày 02/3/2020 tại buổi giao ban Khoa Dược, viên chức Thu có tham gia và đã được Phụ trách điều hành Khoa Dược DS.CKII. Nguyễn Ngọc Hoàng thông báo về các văn bản trên.

Vào lúc 14h ngày 03/3/2020, tại Phòng Hành chính Khoa Dược đã có Buổi họp kiểm điểm viên chức T, buổi họp có sự tham dự của viên chức Thu và buổi họp đã được lập thành biên bản.

Ngày 03/3/2020, Bệnh viện có Giấy triệu tập số 617/GTrT-BVND115 mời viên chức T tham dự buổi họp Hội đồng kỷ luật viên chức của Bệnh viện vào lúc 10h ngày 10/3/2020 tại Phòng khách Bệnh viện ND.

Vào lúc 10h10 ngày 05/3/2020 tại phòng khách Bệnh viện ND đã có Buổi họp kiểm điểm viên chức T, buổi họp có sự tham dự của Bà T và buổi họp đã được lập thành biên bản.

Ngày 06/3/2020, Bệnh viện có Quyết định số 300/QĐ-BVND115 về việc Thành lập Hội đồng kỷ luật viên chức T.

Ngày 10/3/2020 Bệnh viện ND đã tổ chức buổi Họp kỷ luật viên chức T. Tại buổi họp, người chủ trì mời viên chức T đọc bản tự kiểm điểm trước Hội đồng kỷ luật nhưng viên chức T không viết bản kiểm điểm, không đọc bản kiểm điểm. Kết quả bỏ phiếu kín của Hội đồng kỷ luật có 04/05 thành viên chiếm tỷ lệ 80% đề nghị kỷ luật viên chức Thu với hình thức buộc thôi việc và đối chiếu với quy định tại Khoản 5 Điều 13 Nghị định số 27/2012/NĐ-CP ngày 06/04/2012 của Chính phủ. Hội đồng kỷ luật kiến nghị Giám đốc Bệnh viện áp dụng hình thức kỷ luật buộc thôi việc đối với viên chức T vì có hành vi vi phạm pháp luật.

Ngày 12/3/2020 Bệnh viện đã ra Quyết định số 354/QĐ-BVND115 về việc Kỷ luật viên chức T với Hình thức kỷ luật là Buộc thôi việc.

Mặc dù Bệnh viện, Khoa Dược, Phòng Tổ chức cán bộ đã nhiều lần tạo cơ hội cho viên chức Thu cung cấp các chứng từ chứng minh việc bà nghỉ có lý do chính đáng, tuy nhiên viên chức Thu đã không cung cấp theo yêu cầu của Lãnh đạo và cũng không cung cấp được chứng từ chứng minh lý do nghỉ là chính đáng là vi phạm Thông báo số 3064/TB-BVND115 ngày 24/10/2018 của Bệnh viện về trách nhiệm cung cấp chứng từ nghỉ BHXH, hành vi của viên chức Thu làm mất tính răn đe và tạo tiền lệ không tốt cho các viên chức, người lao động khác. Ngoài ra, việc viên chức Thu liên tục nghỉ làm việc đã làm ảnh hưởng đến hoạt động của Khoa Dược cũng như vi phạm Nghị định số 27/2012/NĐ-CP ngày 06/4/2012. Vì thế, Bệnh viện ND kỷ luật viên chức T với hình thức kỷ luật là buộc thôi việc bởi các lẽ sau:

1/ Về hành vi vi phạm của viên chức T:

+ Vi phạm quy định tại khoản 3 Điều 16 của Luật Viên chức về nghĩa vụ chung của viên chức “Có ý thức tổ chức kỷ luật và trách nhiệm trong hoạt động nghề nghiệp”;

+ Vi phạm khoản 1 Điều 19 Luật Viên chức về việc viên chức “Tự ý bỏ việc”;

+ Vi phạm khoản 5 Điều 13 Nghị định số 27/2012/NĐ-CP ngày 06/04/2012 của Chính phủ vì đã có hành vi “Tự ý nghỉ việc, tổng số 09 ngày làm việc vào tháng 01/2020 mà không chứng minh được có lý do chính đáng”.

2/. Về thẩm quyền xử lý kỷ luật, trình tự, thủ tục xem xét xử lý kỷ luật viên chức T:

+ Bệnh viện ND đã thực hiện đúng theo Mục 4 Nghị định 27/2012/NĐ-CP ngày 06/04/2012 của Chính phủ.

Do đó, Bệnh viện ND không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của viên chức T. Đề nghị Tòa án bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của viên chức T vì Bệnh viện đã ra Quyết định buộc thôi việc đối với viên chức T là hoàn toàn đúng với quy định pháp luật.

*** Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn là ông N1 và ông A cùng có ý kiến như sau:**

1. Về trình tự, thủ tục thực hiện xử lý kỷ luật: Bệnh viện đã thực hiện đúng theo quy định tại Mục 4 Nghị định số 27/2012/NĐ-CP ngày 06/4/2012; Về thẩm quyền xử lý kỷ luật viên chức T: Bệnh viện đã thực hiện đúng theo quy định tại khoản 2 Điều 14 Nghị định số 27/2012/NĐ-CP ngày 06/4/2012.

2. Về tính có căn cứ của Quyết định xử lý buộc thôi việc đối với viên chức T:

+ Bà T có hành vi nghỉ việc 09 ngày làm việc liên tiếp trong tháng 01/2020, gồm các ngày 10, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22/01/2020 với lý do đưa con H2 khám bệnh, để minh chứng cho việc nghỉ của mình là chính đáng Bà T đã cung cấp các Toa thuốc tại Bệnh viện Nhi đồng 2. Căn cứ khoản 5, Điều 13 Nghị định số 27/2012/NĐ-CP ngày 06/4/2012 và khoản 3 Điều 126 Bộ luật Lao động 2012 có cơ sở xác định Giấy xác nhận của cơ sở khám bệnh chữa bệnh hoàn toàn khác với đơn thuốc và sổ khám bệnh và phải tuân theo quy định tại thông tư số 56/2017/TT-BH XH của bảo hiểm xã hội.

+ Bà T đã không tuân thủ quy định của bệnh viện: Bệnh viện đã rất nhiều lần yêu cầu Bà T cung cấp giấy xác nhận của Bệnh viện Nhi đồng 2 để được quyền nghỉ là phù hợp với pháp luật nhưng Bà T không cung cấp thể hiện thái độ không hợp tác và không tuân thủ Thông báo số 3064/TB-BVND115 ngày 24/10/2018 về trách nhiệm cung cấp chứng từ khi nghỉ việc của cán bộ, công nhân viên chức của Bệnh viện thì khi nghỉ việc hay nghỉ việc đột xuất, người nghỉ có trách nhiệm cung cấp hồ sơ nghỉ hưởng bảo hiểm xã hội theo quy định.

+ Căn cứ khoản 3 Điều 126 Bộ Luật Lao động năm 2012 “*Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong 01 tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong một năm mà không có lý do chính đáng*”; khoản 2 Điều 31 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/1/2015 của Chính Phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ Luật Lao động nêu rõ:

“2. Người lao động nghỉ việc có lý do chính đáng trong các trường hợp sau:

b) Bản thân, bố đẻ, mẹ đẻ, bố nuôi, mẹ nuôi, bố vợ, mẹ vợ, bố chồng, mẹ chồng, vợ hoặc chồng, con đẻ, con nuôi hợp pháp bị ốm có giấy xác nhận của cơ sở khám chữa bệnh được thành lập và hoạt động theo quy định của pháp luật”.

+ Căn cứ khoản 2 Điều 21 Thông tư số 56/2017/TT-BYT quy định chi tiết một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội và Luật An toàn vệ sinh lao động thuộc lĩnh vực y tế quy định:

“2. Đối với trường hợp người lao động hoặc con dưới 07 tuổi của người lao động đang điều trị ngoại trú: Giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội theo mẫu quy định tại Phụ lục 7 kèm theo Thông tư này.

Trường hợp người bệnh cần nghỉ để điều trị ngoại trú sau khi ra viện thì cơ quan Bảo hiểm xã hội căn cứ số ngày nghỉ ghi tại phần ghi chú của giấy ra viện để làm căn cứ thanh toán chế độ bảo hiểm xã hội theo quy định”

Như vậy, để được xem nghỉ việc có lý do chính đáng Bệnh viện đã dựa vào “*có giấy xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh*” theo Bộ luật Lao động

và “số ngày nghỉ ghi tại phần ghi chú của giấy ra viện” thì mới được xem là lý do chính đáng.

+ Bà T nghỉ việc khi chưa có sự đồng ý của người sử dụng lao động: Bà T liên tục nghỉ làm việc vào các ngày 10, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22/01/2020 để đưa con đi khám bệnh nhưng cho đến nay Bà T chưa có bất kỳ một đơn xin phép hay thỏa thuận nào với Giám đốc Bệnh viện, việc Bà T liên tục nghỉ làm việc mà không thỏa thuận (không thông báo, không có đơn xin nghỉ) với Giám đốc Bệnh là vi phạm khoản 4 Điều 13 Luật Viên chức.

Từ những căn cứ trên, việc Bệnh viện ban hành Quyết định kỷ luật buộc thôi việc đối với Bà T là hoàn toàn có cơ sở.

*** Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Sở YT có người đại diện theo ủy quyền là bà K và bà L1 trình bày:**

- Đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn Bà T theo Đơn khởi kiện đề ngày 28/5/2020, bà Khanh và bà Lan cùng có ý kiến như sau:

+ Về thẩm quyền xử lý kỷ luật viên chức: Căn cứ khoản 2 Điều 14 Nghị định số 27/2012/NĐ-CP ngày 06/4/2012 của Chính phủ quy định về thẩm quyền xử lý kỷ luật viên chức: “Đối với viên chức không giữ chức vụ quản lý, người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập quản lý viên chức tiến hành xử lý kỷ luật và quyết định hình thức kỷ luật”

Bà T là viên chức làm việc tại Khoa Dược Bệnh viện ND, Bà T không giữ chức vụ quản lý, do đó Giám đốc Bệnh viện ND có thẩm quyền xử lý kỷ luật và quyết định hình thức kỷ luật đối với Bà T.

Trong năm 2020, viên chức T đã nghỉ việc vào các ngày: 10, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22 tháng 01 năm 2020 (09 ngày); ngày 06/02/2020.

Theo Điều 13 Luật Viên chức năm 2010 quy định quyền của viên chức về nghỉ ngơi: “Được nghỉ hàng năm, nghỉ lễ, 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”.

Như vậy, viên chức có quyền được nghỉ trong các trường hợp sau:

a) Nghỉ theo quy định của pháp luật về lao động:

Nghỉ hàng năm theo Điều 111 Bộ Luật lao động năm 2012. Tuy nhiên, người lao động phải thỏa thuận với người sử dụng lao động về thời gian nghỉ theo quy định tại Khoản 3 Điều 111.

Nghỉ lễ Tết theo quy định tại Điều 115 Bộ Luật lao động năm 2012.

Nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương theo Điều 116 Bộ luật lao động năm 2012, như sau: *“1. Người lao động được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương trong những trường hợp sau đây: a) Kết hôn: nghỉ 03 ngày; b) Con kết hôn: nghỉ 01 ngày; c) Bố đẻ, mẹ đẻ, bố vợ, mẹ vợ hoặc bố chồng, mẹ chồng chết; vợ chết hoặc chồng chết; con chết: nghỉ 03 ngày. 2. Người lao động được nghỉ không hưởng lương 01 ngày và phải thông báo với người sử dụng lao động khi ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết; bố hoặc mẹ kết hôn; anh, chị, em ruột kết hôn. 3. Ngoài quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương”*.

b) Nghỉ theo quy định của Luật viên chức (Điều 13 Luật Viên chức): Viên chức 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.

Do đó, ngoài những ngày nghỉ lễ, tết, nghỉ do kết hôn; con kết hôn; bố đẻ, mẹ đẻ, bố vợ, mẹ vợ hoặc bố chồng, mẹ chồng chết; vợ chết hoặc chồng chết; con chết thì viên chức muốn nghỉ hàng năm (nghỉ phép), nghỉ việc riêng thì phải thỏa thuận với người sử dụng lao động. Ngoài ra, viên chức được nghỉ không hưởng lương trong trường hợp có lý do chính đáng và được sự đồng ý của người sử dụng lao động.

Bà T nghỉ việc vào các ngày: 10, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22 tháng 01 năm 2020 (09 ngày); ngày 06/02/2020 để đưa con đi khám bệnh mặc dù đó là lý do chính đáng nhưng Bà T không thực hiện thỏa thuận với Giám đốc Bệnh viện ND, chưa được sự đồng ý Giám đốc Bệnh viện ND đã tự ý nghỉ. Việc Bà T liên tục nghỉ làm việc mà không thỏa thuận (không thông báo, không có đơn xin nghỉ) với Giám đốc Bệnh viện ND đã làm 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 thì viên chức T đã vi phạm quy định về nghĩa vụ chung của viên chức *“Có ý thức tổ chức kỷ luật và trách nhiệm trong hoạt động nghề nghiệp; thực hiện đúng các quy định, nội quy, quy chế làm việc của đơn vị sự nghiệp công lập”*; khoản 5 Điều 13 Nghị định số 27/2012/NĐ-CP *“Tự ý nghỉ việc, tổng số từ 07 ngày làm việc trở lên trong một tháng hoặc từ 20 ngày làm việc trở lên trong một năm mà không có lý do chính đáng được tính trong tháng dương lịch; năm dương lịch”* nên Giám đốc Bệnh viện ND 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-BVND115 ngày 12/3/2020 về việc kỷ luật viên chức T: Bà K và bà L1 không có ý kiến và đề nghị Tòa án căn cứ các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án giải quyết theo quy định pháp luật.

- Đối với yêu cầu bổ sung theo Đơn bổ sung yêu cầu khởi kiện đề ngày 12/8/2020 của Bà T: Bà K và bà L1 không có ý kiến gì đối với các yêu cầu bổ sung trên của Bà T và đề nghị Tòa án căn cứ các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ vụ án giải quyết theo quy định pháp luật.

**** Người làm chứng Ông H1 trình bày:***

Ông hiện đang công tác tại khoa Dược của Bệnh viện, giữ chức vụ là Phó Trưởng khoa Dược. Bằng bảng chấm công hàng ngày của nhân viên hành chính Khoa Dược, Lãnh khoa báo cáo bằng văn bản trình Ban Giám đốc khi có viên chức, người lao động nghỉ việc. Đối với các ngày nghỉ làm việc của Bà T trong tháng 01/2020 gồm ngày 10, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22/01/2020 đã được Khoa Dược thể hiện trong các báo cáo ngày 20/01, 21/01, 22/01. Do đó, ông đề nghị Tòa án căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án giải quyết theo quy định pháp luật.

**** Tại Bản án lao động sơ thẩm số 15/2020/LĐ-ST ngày 30 tháng 10 năm 2020 của Tòa án nhân dân Quận M1, Thành phố Hồ Chí Minh đã:***

- Căn cứ Điều 32, khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 1 Điều 147, Điều 227, 228, 238, 266, 271 và Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự;

- Căn cứ Điều 116, khoản 3 Điều 126 Bộ luật Lao động năm 2012; điểm b khoản 2 Điều 31 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động năm 2012;

- Căn cứ Điều 16, 19, 26, điểm b khoản 1 Điều 29, Điều 30 Luật Viên chức năm 2010; Điều 4, 7, 8, khoản 1 Điều 9, khoản 5 Điều 13, Điều 14, 15, 16, 17, 18 và 19 Nghị định số 27/2012/NĐ-CP ngày 06/4/2012 quy định về xử lý kỷ luật viên chức và trách nhiệm bồi thường, hoàn trả của viên chức;

- Căn cứ Điều 12 của Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về 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 năm 2008; Luật sửa đổi, bổ sung một điều của Luật Thi hành án dân sự số 64/2014/QH13 ngày 25/11/2014.

Xử:

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn Bà T về việc: Hủy bỏ Quyết định số 354/QĐ-BVND115 ngày 12/3/2020 v/v kỷ luật viên chức T; Buộc Bệnh viện ND nhận Bà T trở lại làm việc theo hợp đồng làm việc không xác định thời hạn đã ký kết; Buộc Bệnh viện ND phải trả cho Bà T tiền lương trong những ngày không được làm việc và bồi thường thêm 02 tháng tiền lương tạm tính đến ngày xét xử sơ thẩm là 62.362.393đ (Sáu mươi hai triệu ba trăm sáu mươi hai ngàn ba trăm chín mươi ba đồng); Buộc Bệnh viện ND phải đóng các khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cho Bà T trong thời gian Bà T không được làm việc.

2. Về án phí dân sự sơ thẩm: Bà T thuộc trường hợp được miễn nộp tiền án phí.

Ngoài ra, án sơ thẩm còn tuyên quyền kháng cáo và thi hành án của các đương sự.

Ngày 03 tháng 11 năm 2020, nguyên đơn có đơn kháng cáo đề nghị sửa bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

**** Nguyên đơn Bà T và Luật sư L là người bảo vệ quyền và lợi ích của nguyên đơn cùng trình bày:***

Bệnh viện ND không có nội quy lao động mà chỉ dựa vào Thông báo số 3064/TB-BVND115 do Bệnh viện tự ban hành vào ngày 24/10/2018 để làm cơ sở xử lý kỷ luật lao động đối với Bà T là không đúng theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012. Do Bệnh viện không có nội quy lao động nên Bà T không biết quy định khi nghỉ việc phải làm đơn, do đó Bà T chỉ báo cho Lãnh đạo Khoa Dược bằng tin nhắn điện thoại. Việc con Bà T bị bệnh là sự thật, được thể hiện qua Sổ khám bệnh và các Toa thuốc của Bệnh viện Nhi Đồng 2, lý do Bà T nghỉ việc để chăm sóc con bị bệnh là lý do chính đáng. Bệnh viện ND cũng đã chấp nhận việc Bà T được nghỉ việc không hưởng lương thể hiện qua việc Bệnh viện đã trừ lương 09 ngày nghỉ của bà.

Tại thời điểm xét xử sơ thẩm, Nghị định số 27/2012/NĐ-CP ngày 06/4/2012 đã không còn hiệu lực và đã bị Nghị định số 112/2020/NĐ-CP ngày 18/9/2020 bãi bỏ. Theo quy định tại Nghị định số 112/2020/NĐ-CP ngày 18/9/2020 đã không còn áp dụng hình thức kỷ luật buộc thôi việc đối với viên chức có hành vi tự ý nghỉ việc tổng số từ 07 ngày làm việc trở lên trong một tháng.

Tại phiên tòa phúc thẩm ngày 19/4/2020, Bà T nộp các chứng cứ mới là 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 có nội dung thể hiện: con Bà T được nghỉ

vào các ngày 09, 10, 16, 17, 19, 20, 21 tháng 01 năm 2020. Bà T trình bày sau khi Bệnh viện ND xử lý kỷ luật, Bà T đã quay lại Bệnh viện Nhi đồng 2 để xin các Giấy chứng nhận trên và được nhận vào ngày 19/3/2020.

Đề nghị sửa án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

*** Ông N là người đại diện theo ủy quyền của bị đơn Bệnh viện ND cùng các Luật sư H, Luật sư N1, Luật sư A là người bảo vệ quyền và lợi ích của bị đơn trình bày:**

Bệnh viện ND đã ban hành Thông báo số 3064/TB-BVND115 ngày 24/10/2018 quy định rõ về trách nhiệm của viên chức trong trường hợp nghỉ việc do con ốm thì phải cung cấp giấy chứng nhận nghỉ hưởng bảo hiểm xã hội. Bà T đã tự ý nghỉ việc liên tục 09 ngày mà không có đơn xin phép, chưa được sự đồng ý của Giám đốc Bệnh viện, Bà T chỉ nhắn tin cho Trưởng Khoa Dược và chụp hình Toa thuốc gửi qua điện thoại. Sau khi Bà T vào làm việc, Bệnh viện đã nhiều lần yêu cầu Bà T nộp chứng từ hợp pháp liên quan đến 09 ngày nghỉ việc trong tháng 01/2020 nhưng Bà T không cung cấp.

Tại thời điểm xử lý kỷ luật đối với Bà T, Nghị định số 27/2012/NĐ-CP ngày 06/4/2012 đang có hiệu lực còn Nghị định số 112/2020/NĐ-CP ngày 18/9/2020 vẫn chưa được ban hành. Do đó Bệnh viện ND căn cứ Nghị định số 27/2012/NĐ-CP ngày 06/4/2012 và Tòa án cấp sơ thẩm khi xem xét cũng phải dựa trên các quy định của Nghị định này là đúng.

Bệnh viện xử lý kỷ luật đối với Bà T là căn cứ theo các quy định của Luật Viên chức, Bộ luật Lao động, Nghị định của Chính phủ. Việc Bệnh viện trừ lương 09 ngày của Bà T là do Bà T không đi làm, không đồng nghĩa với việc Bệnh viện đồng ý cho Bà T nghỉ việc không hưởng lương.

Tại phiên tòa phúc thẩm ngày 19/4/2021, Bệnh viện ND nộp các chứng cứ mới là 03 Đơn thuốc của con Bà T vào các ngày 09, 16, 19/01/2020. Các đơn thuốc này do Bệnh viện ND đã tự liên hệ và được Bệnh viện Nhi đồng 2 cung cấp lại. Theo đó 03 Đơn thuốc này có nội dung khác với 03 Toa thuốc mà Bà T đã cung cấp. Cụ thể: trên đơn thuốc ngày 09/01/2020 có ghi chú “Mẹ nghỉ 02 ngày”, đơn thuốc ngày 19/01/2020 có ghi chú “Cha nghỉ 03 ngày, mẹ nghỉ 03 ngày”; trong khi các Toa thuốc của Bà T nộp lại không có nội dung này.

Ngoài ra, bị đơn cũng cung cấp Công văn số 691/BHXXH-CD ngày 19/3/2021 của Bảo hiểm xã hội Thành phố Hồ Chí Minh trả lời cho Bệnh viện ND về việc xác minh tính hợp lệ của 03 giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng BHXH của Bà T trong đó có nội dung: “Dữ liệu cấp của 03 giấy chứng nhận

trên chưa được đưa thông tin lên Cổng Giám định BHXH”. Điều này nghĩa là các giấy chứng nhận này không có giá trị pháp lý.

Do đó, Bệnh viện ND không đồng ý với kháng cáo của nguyên đơn, đề nghị giữ nguyên bản án sơ thẩm.

**** Bà K và bà L1 là người đại diện theo ủy quyền của người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan Sở YT vắng mặt. Tại phiên tòa ngày 19/4/2021, bà Khanh và bà Lan có lời trình bày:***

Mặc dù Bà T nghỉ việc đưa con đi khám bệnh và chăm con ốm là lý do chính đáng nhưng Bà T không thực hiện thỏa thuận với Giám đốc Bệnh viện ND, chưa được sự đồng ý của Giám đốc Bệnh viện đã tự ý nghỉ. Việc Bà T liên tục nghỉ làm việc mà không thỏa thuận (không thông báo, không có đơn xin nghỉ) với Giám đốc Bệnh viện đã làm ảnh hưởng đến hoạt động của Khoa Dược Bệnh viện. 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. Bệnh viện cũng đã tạo điều kiện cho Bà T cung cấp các chứng từ hợp pháp liên quan đến 09 ngày nghỉ việc nhưng Bà T không cung cấp. Tại phiên tòa phúc thẩm, Bà T mới cung cấp 03 giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng Bảo hiểm xã hội của Bệnh viện Nhi đồng 2. Việc cung cấp các giấy chứng nhận này đã sau thời điểm Bệnh viện tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động đối với Bà T. Dù cho ngay tại thời điểm tiến hành xử lý kỷ luật lao động, Bà T nộp được các giấy chứng nhận này cũng không thể phủ nhận việc Bà T đã tự ý nghỉ việc khi không có đơn xin nghỉ việc, không được sự đồng ý của Giám đốc Bệnh viện. Bệnh viện đã xử lý kỷ luật đối với Bà T là đúng theo quy định do đó đề nghị không chấp nhận kháng cáo của Bà T.

Về quy trình cấp các giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng Bảo hiểm xã hội, việc có sự khác nhau giữa các Đơn thuốc và việc dữ liệu cấp của 03 giấy chứng nhận trên chưa được đưa thông tin lên Cổng Giám định BHXH, Sở Y tế đề nghị Hội đồng xét xử nên yêu cầu Bệnh viện Nhi đồng 2 trả lời làm rõ.

**** Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành Phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến của Viện kiểm sát về việc tuân thủ pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm:***

Về tố tụng: Thẩm phán, Hội đồng xét xử thực hiện đúng quy định của Bộ luật Tố tụng Dân sự, đảm bảo cho các đương sự có các quyền và nghĩa vụ theo quy định; gửi các Quyết định, Thông báo cho Viện kiểm sát cùng cấp, đương sự đầy đủ, đúng thời hạn. Hội đồng xét xử đúng thành phần, phiên tòa diễn ra theo đúng trình tự và quy định của pháp luật.

Về nội dung: Bà T đã tự ý nghỉ việc 09 ngày trong tháng 01/2020 mà không chứng minh được có lý do chính đáng nên việc Bệnh viện ND xử lý kỷ luật đối với Bà T là có căn cứ, đúng quy định. Đề nghị không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Vào các ngày 19/4 và 04/5 năm 2021 Tòa án đã tiến hành mở phiên tòa xét xử phúc thẩm vụ án. Tại phiên tòa, nguyên đơn và bị đơn đều cung cấp tài liệu, chứng cứ mới là các Giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng Bảo hiểm xã hội và các đơn thuốc do Bệnh viện Nhi đồng 2 cấp vào các ngày 09, 16, 19 tháng 01 năm 2020. Người đại diện theo ủy quyền của Sở Y tế TP.Hồ Chí Minh đề nghị Tòa án yêu cầu Bệnh viện Nhi đồng 2 làm rõ về quy trình cấp các giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng Bảo hiểm xã hội, giải thích lý do có sự khác nhau giữa các Đơn thuốc và lý do của việc dữ liệu cấp của các giấy chứng nhận trên chưa được đưa thông tin lên Cổng Giám định bảo hiểm xã hội.

Tòa án đã tạm ngừng phiên tòa và vào ngày 18/5/2021 có Công văn số 2991/TATP-TLĐ gửi Bệnh viện Nhi đồng 2 đề nghị xác minh làm rõ về những vấn đề trên. Đồng thời vào các ngày 18/5/2021, 08/7/2021, 21/3/2022 và 26/4/2022 Tòa án lần lượt có các Công văn yêu cầu Trường tiểu học Lương Định Của xác minh làm rõ về những ngày nghỉ học của cháu H2, con Bà T, trong khoảng thời gian từ ngày 10 đến 22/01/2020.

Ngày 24/6/2021 Bệnh viện Nhi đồng 2 có Công văn số 944/BVND2 trả lời xác minh của Tòa án như sau: "...Ngày 09, 16, 19/01/2020 Bà T có đến bệnh viện Nhi Đồng 2 để khám bệnh cho con là bé H2. Ban đầu, Bà T không yêu cầu cấp giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng BHXH, đến khi bác sĩ kê toa thuốc xong thì Bà T mới yêu cầu cấp giấy. Trường hợp này, bệnh viện vẫn đồng ý cấp giấy theo quy định. Do đó, toa thuốc ban đầu của Bà T không có ghi chú về số ngày nghỉ trên toa thuốc. Đến thời điểm bác sĩ in và cấp giấy cho Bà T thì do toa thuốc đã được in trước đó và giao cho Bà T nên bệnh viện không in lại toa thuốc mới để giao cho Bà T. Tuy nhiên, bác sĩ vẫn chỉnh sửa toa thuốc trên phần mềm có ghi chú số ngày nghỉ, như các toa thuốc đã trích lục tại Bệnh viện ND, để cập nhật thông tin mới nhất. Bệnh viện Nhi đồng 2 xác định thời điểm cấp 03 giấy chứng nhận cho Bà T là vào các ngày 09, 16, 19/01/2020 đúng như ngày trên giấy đã thể hiện. Đồng thời Bệnh viện cũng đã giao 03 giấy chứng nhận trên cho Bà T vào đúng ngày đã cấp là 09, 16, 19/01/2020. Việc Bà T cho rằng không được Bệnh viện Nhi đồng 2 cấp các giấy chứng nhận này do con bà đã trên 7

tuổi là không đúng sự thật...Do các giấy chứng nhận của Bà T đều thiếu mã số BHXH/Số thẻ BHYT (không có số thẻ, chỉ ghi Không trình thẻ) nên Bệnh viện không thể chuyển dữ liệu lên cổng BHXH...”

Ngày 04/5/2022 Trường tiểu học Lương Định Của có Công văn số 01/CV-LĐC gửi cho Tòa án xác nhận: “cháu H2 có nghỉ học cả ngày vào ngày 10, 13/01/2020; hai ngày 14, 15/01/2020 học buổi sáng, buổi chiều nghỉ để uống thuốc và đi tái khám; hai ngày 16, 17/01/2020 nghỉ theo lịch của trường; các ngày 20, 21, 22/01/2020 bắt đầu nghỉ Tết Âm lịch. Những ngày nghỉ học, gia đình có đơn xin phép nhưng do thời gian quá lâu nên giáo viên chủ nhiệm không còn lưu giữ...”

Sau khi có kết quả xác minh của Bệnh viện Nhi đồng 2 và Trường tiểu học Lương Định Của, Tòa án tiến hành mở lại phiên tòa xét xử vào ngày 02/6/2022. Phiên tòa ngày 02/6/2022 hoãn cho vắng mặt đại diện Sở Y tế TP.Hồ Chí Minh, người làm chứng, Luật sư của nguyên đơn có đơn xin hoãn phiên tòa. Hội đồng xét xử căn cứ Điều 296 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 hoãn phiên tòa và định ra ngày xét xử lần hai vào ngày 01/7/2022. Đến ngày 30/6/2022 Tòa án nhận được đơn xin hoãn phiên tòa của Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn với lý do bất khả kháng là phải tham gia phiên tòa xét xử vụ án hình sự phức tạp đã có lịch trước đó. Mặc dù phiên tòa ngày 01/7/2022 đã là phiên tòa lần thứ hai nhưng do nhận thấy nguyên đơn là người lao động đang có kháng cáo, có một Luật sư bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, nên nhằm đảm bảo quyền lợi cho người lao động, Hội đồng xét xử quyết định hoãn phiên tòa ngày 01/7/2022 và định lại thời gian mở phiên tòa vào ngày 11/7/2022.

[2] Xét nội dung kháng cáo của nguyên đơn:

Nguyên đơn Bà T kháng cáo cho rằng bà nghỉ làm việc trong 09 ngày của tháng 01 năm 2020 là để chăm sóc cho con bà bị ốm, đây là lý do chính đáng, có xác nhận của Bệnh viện Nhi đồng 2 thể hiện tại Sổ khám bệnh và các toa thuốc vào các ngày 09, 16, 19 tháng 01 năm 2020. Do đó việc Bệnh viện ND xử lý kỷ luật buộc Bà T thôi việc là trái với quy định của pháp luật. Phía bị đơn Bệnh viện ND cho rằng Sổ khám bệnh và các toa thuốc mà Bà T nộp không phải là chứng từ hợp pháp chứng minh việc Bà T nghỉ việc là chính đáng.

Hội đồng xét xử xem xét cũng như đối chiếu lại các ngày nghỉ việc của Bà T với lý do chăm sóc con bị ốm vào các ngày 10, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22 tháng 01 năm 2020 như sau:

- Tối ngày 09/01/2020 Bà T đưa con là cháu H2 khám bệnh tại Bệnh viện Nhi đồng 2, có Sổ khám bệnh và Toa thuốc, được chẩn đoán viêm mũi họng, hẹn tái khám 16/01/2020 (sau 07 ngày). Theo Công văn của Bệnh viện Nhi đồng

2 trả lời cho Tòa án thì ngay ngày 09/01/2020, Bệnh viện đã cấp giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng BHXH cho Bà T với nội dung “... được nghỉ 02 ngày 09, 10/01/2020...”;

- Ngày 10/01/2020 (thứ sáu): vào lúc 6 giờ 19 phút sáng, Bà T nhắn tin cho Ông H2 là Phó trưởng khoa Dược với nội dung “...hôm nay Thu nghỉ chăm con bị ốm... Hồ sơ sẽ gửi qua đường bưu điện...”.

Ngày 10/01/2020 Bà T nghỉ làm. Cháu H2 nghỉ học do bị ốm theo xác nhận của Trường.

- Ngày 13/01/2020 (thứ hai): vào lúc 7 giờ 5 phút sáng, Bà T nhắn tin cho ông Hoàng với nội dung: “...hôm nay Thu nghỉ chăm con ốm theo hồ sơ được gửi qua bưu điện ngày thứ sáu...”. Ngày 13/01/2020 Bà T nghỉ làm, cháu H2 nghỉ học do bị ốm.

Ngày 13/01/2020 khoa Dược xác nhận có nhận một phong thư hỏa tốc do Bà T gửi cho ông Hoàng qua đường bưu điện, trong đó có Sổ khám bệnh và Toa thuốc ngày 09/01/2020 của cháu H2, trên toa thuốc không thể hiện số ngày được nghỉ.

- Ngày 14/01/2020 Bà T nghỉ làm. Sáng 14/01/2020 cháu H2 vẫn đi học bình thường, buổi chiều cháu nghỉ học để uống thuốc và đi tái khám theo xác nhận của trường.

- Ngày 15/01/2020 Bà T nghỉ làm. Sáng 15/01/2020 cháu H2 vẫn đi học bình thường, buổi chiều nghỉ để uống thuốc và tái khám theo xác nhận của trường.

- Ngày 16/01/2020 lúc 6 giờ 33 phút sáng, Bà T nhắn tin cho ông Hoàng nội dung: “...hôm nay Thu nghỉ đưa con đi khám bệnh theo lịch hẹn của bác sĩ, hồ sơ sẽ nộp đầy đủ sớm nhất để báo cáo... Thu đang nghỉ theo chế độ nên sẽ không nhận bất cứ văn bản giấy tờ gì của bệnh viện cho đến khi đi làm lại...”

Ngày 16/01/2020 Bà T nghỉ làm, cháu H2 bắt đầu nghỉ học theo lịch của trường.

- Chiều ngày 16/01/2020 Bà T đưa cháu H2 đi tái khám, chẩn đoán viêm mũi họng, hẹn tái khám ngày 19/01/2020 (sau 03 ngày). Bệnh viện đã cấp giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng BHXH cho Bà T với nội dung “... được nghỉ 02 ngày 16,17/01/2020...”;

- Sáng ngày 17/01/2020 (thứ sáu) Bà T nghỉ làm, chiều vào dự đại hội Chi bộ. Cháu H2 nghỉ học theo lịch của trường.

- Chiều ngày 19/01/2020 Bà T đưa con đi tái khám, chẩn đoán viêm mũi họng, hẹn tái khám ngày 23/01/2020 (sau 04 ngày). Bệnh viện đã cấp giấy

chứng nhận nghỉ việc hưởng BHXH cho Bà T với nội dung “... được nghỉ 03 ngày 19, 20, 21/01/2020...”.

- Sáng ngày 20/02/2020 (thứ hai) lúc 6 giờ 57 phút, Bà T nhắn tin cho ông Hoàng nội dung: “...hôm nay Thu nghỉ chăm sóc con ốm...hồ sơ sẽ gửi cho khoa Dược để có thông tin làm báo cáo gửi ban giám đốc..”.

Bà T nghỉ làm các ngày 20, 21, 22/01/2020. Lúc này cháu H2 đã nghỉ Tết theo lịch của trường.

- Vào ngày 21/01/2020 Bệnh viện ND ra Thông báo số 203/TB-BVND115 yêu cầu Bà T nộp chứng từ liên quan nghỉ hưởng BHXH của các ngày 10,13,14,15,17,20,21 do cơ quan y tế có thẩm quyền cấp để chứng minh tính hợp pháp của việc viên chức tự ý nghỉ việc. Thời hạn nộp từ 22/01 đến ngày 04/2/2020.

- Ngày 17/02/2020 Bệnh viện ND tiếp tục ra Thông báo số 444/TB-BVND115 yêu cầu Bà T “...cung cấp các chứng từ do cơ quan y tế có thẩm quyền cấp xác định con Bà T bị ốm và chỉ định mẹ nghỉ để chăm sóc nhằm chứng minh Bà T tự ý nghỉ làm việc là chính đáng”.

Tuy nhiên Bà T chỉ cung cấp cho Bệnh viện Sổ khám bệnh và ba Toa thuốc của con bà vào các ngày 09, 16,19 tháng 01 năm 2020. Trên Sổ khám bệnh và các Toa thuốc không ghi số ngày cháu H2 được nghỉ hay chỉ định cha/mẹ nghỉ.

[3] Hội đồng xét xử nhận thấy, vào ngày 24/10/2018, Bệnh viện ND đã có Thông báo số 3064/TB-BVND115 đến toàn thể đơn vị về việc thực hiện trách nhiệm báo cáo khi viên chức, người lao động nghỉ việc hưởng lương, không hưởng lương và tự ý nghỉ việc. Cụ thể: “...Đối với trường hợp nghỉ con ốm thì cá nhân có trách nhiệm cung cấp giấy chứng nhận nghỉ hưởng bảo hiểm xã hội, giấy ra viện hoặc xác nhận nằm viện trong thời gian từ 3-5 ngày kể từ ngày nghỉ gửi về phòng Tổ chức cán bộ để báo cáo Ban giám đốc...”

Trước đây, vào tháng 10/2019, Bà T cũng tự nghỉ việc từ ngày 07 đến ngày 11/10/2019. Sau khi bệnh viện yêu cầu, Bà T đã nộp giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội do bệnh viện Nhi đồng 2 cấp để chứng minh bà được chỉ định nghỉ việc chăm con ốm trong 05 ngày của tháng 10/2019.

Điều này chứng tỏ việc cung cấp giấy chứng nhận nghỉ hưởng bảo hiểm xã hội để làm một trong các căn cứ xác định nghỉ việc có lý do chính đáng đã được Bệnh viện ND quy định rõ và Bà T đã từng thực hiện theo quy định này. Bà T biết rõ trách nhiệm của viên chức, người lao động cần cung cấp các giấy tờ gì cho bệnh viện khi nghỉ việc trong trường hợp chăm con ốm.

Qua kiểm tra lại quá trình Bà T nghỉ việc trong 09 ngày của tháng 01/2020, Hội đồng xét xử nhận thấy, vào các ngày 10, 13, 16, 20/01/2020 Bà T chỉ nhắn tin qua điện thoại cho Phó trưởng khoa Dược để thông báo là sẽ nghỉ làm để chăm con ốm, Bà T không có đơn xin phép gửi đến Bệnh viện ND cũng như không có gì thể hiện bệnh viện đã đồng ý cho Bà T được nghỉ. Bà T cho rằng bà phải chăm sóc con bị ốm, phải theo dõi xuyên suốt quá trình con bà uống thuốc, không thể để con một mình nên không đến bệnh viện để nộp đơn xin phép được. Tuy nhiên, theo như xác nhận của trường tiểu học Lương Định Của thì con Bà T có hai buổi sáng ngày 14, 15 vẫn đi học bình thường. Mặc dù vậy, Bà T vẫn nghỉ làm, không có ý định sẽ đến bệnh viện để xin phép hoặc thỏa thuận với bệnh viện về việc nghỉ liên tục trong nhiều ngày. Ngày 13/01/2020 Bệnh viện nhận được Thư hỏa tốc của Bà T gửi qua bưu điện, trong đó có Sổ khám bệnh và Toa thuốc của con Bà T. Tuy nhiên trên Sổ khám bệnh và Toa thuốc chỉ thể hiện con Bà T bị viêm mũi họng, không thể hiện số ngày được nghỉ hoặc cha/mẹ được chỉ định nghỉ chăm sóc con.

Trong suốt quá trình từ khi nghỉ việc cho đến khi Bệnh viện ND tiến hành xử lý kỷ luật, Bà T vẫn không cung cấp các giấy tờ thể hiện việc cơ quan y tế chỉ định bà được nghỉ làm để chăm con bị ốm; mặc dù Bệnh viện Nhi đồng 2 đã cấp cho bà các giấy chứng nhận này ngay từ đầu. Bệnh viện ND cũng đã ra thông báo, gia hạn thời gian hai lần nhưng Bà T vẫn không cung cấp các giấy chứng nhận này. Việc thông báo, gia hạn được thực hiện sau khi Bà T đã nghỉ việc 09 ngày và đi làm lại, không phải buộc Bà T nộp ngay trong những ngày nghỉ việc.

Việc Bà T trình bày do bà nghỉ không muốn hưởng bảo hiểm xã hội nên bà không nộp giấy tờ cho Bệnh viện ND là không có cơ sở để chấp nhận. Bởi lẽ, Giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội không chỉ để cho Bà T thực hiện các thủ tục hưởng bảo hiểm xã hội mà đây còn thể hiện việc Bà T được cơ sở khám chữa bệnh xác nhận cho nghỉ việc có lý do chính đáng. Đây cũng là quy định của Bệnh viện ND, Bà T biết rõ nhưng không thực hiện.

Trong quá trình xử lý kỷ luật cũng như trong quá trình giải quyết vụ án ở cấp sơ thẩm, Bà T có nhiều lời trình bày không thống nhất nhau về lý do không cung cấp các chứng từ theo yêu cầu của bệnh viện. Lúc thì Bà T cho rằng do con bà đã trên 7 tuổi, bà khám dịch vụ nên Bệnh viện Nhi đồng 2 không cung cấp, lúc thì cho rằng bà bận chăm sóc con bị ốm nên không có thời gian đến Bệnh viện Nhi đồng 2 xin cấp giấy, bà nghỉ không muốn hưởng bảo hiểm xã hội nên bà không xin giấy của bác sĩ về việc nghỉ hưởng bảo hiểm xã hội. Tuy nhiên, phía Bệnh viện Nhi đồng 2 xác nhận đã cung cấp đầy đủ cho Bà T các giấy chứng nhận nghỉ hưởng bảo hiểm xã hội ngay tại thời điểm bà đưa con đi khám chữa bệnh.

Bà T còn trình bày thời gian nghỉ phép của bà vẫn còn nhưng Bệnh viện ND không xem xét trừ vào 09 ngày nghỉ của bà. Lời trình bày này của Bà T là không có cơ sở chấp nhận vì theo hồ sơ thể hiện thì Bà T chỉ đăng ký nghỉ phép năm từ ngày 06 đến hết ngày 09/ 01/2020, không xin nghỉ phép từ ngày 10 đến ngày 22/01/2020. Bệnh viện không có trách nhiệm phải tự cản trừ 09 ngày tự ý nghỉ việc vào những ngày nghỉ phép của Bà T. Trong khi chính Bà T không có bất cứ một đơn xin phép nào gửi đến bệnh viện trong suốt những ngày nghỉ việc.

Việc Bệnh viện ND trừ tiền lương của Bà T trong 09 ngày 10, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22/01/2020 không đồng nghĩa với việc Bệnh viện chấp nhận cho Bà T nghỉ việc không hưởng lương hay chấp nhận lý do nghỉ việc vào các ngày nêu trên của Bà T là chính đáng. Bệnh viện xác định do Bà T không đi làm nên không được trả lương, giữa Bà T và Bệnh viện không có sự thỏa thuận với nhau bằng văn bản về việc Bệnh viện đồng ý cho Bà T nghỉ việc không hưởng lương để chăm sóc con ốm.

Tại thời điểm xử lý kỷ luật đối với Bà T, Nghị định số 27/2012/NĐ-CP ngày 06/4/2012 đang có hiệu lực còn Nghị định số 112/2020/NĐ-CP ngày 18/9/2020 vẫn chưa được ban hành. Do đó Bệnh viện ND căn cứ Nghị định số 27/2012/NĐ-CP ngày 06/4/2012 và Tòa án cấp sơ thẩm khi xem xét cũng phải dựa trên các quy định của Nghị định này là đúng.

[5] Từ những phân tích nêu trên, Hội đồng xét xử nhận thấy tại thời điểm Bệnh viện ND tiến hành các thủ tục xử lý kỷ luật, Bà T đã không cung cấp các giấy xác nhận của cơ sở khám chữa bệnh để chứng minh việc Bà Tự ý nghỉ việc là có lý do chính đáng. Quyết định số 354/QĐ-BVND115 ngày 12/3/2020 của Bệnh viện ND về việc xử lý kỷ luật viên chức T với lý do Bà T đã có hành vi tự ý nghỉ 09 ngày làm việc trong tháng 01/2020 mà không có lý do chính đáng là hoàn toàn có căn cứ. Trình tự, thủ tục, thẩm quyền ban hành quyết định được thực hiện đúng theo quy định pháp luật.

Do đó không có cơ sở chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, cần giữ nguyên bản án sơ thẩm.

[6] Nguyên đơn không phải chịu án phí phúc thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015;

- Căn cứ Điều 116, khoản 3 Điều 126 Bộ luật Lao động năm 2012; điểm b khoản 2 Điều 31 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động năm 2012;

- Căn cứ Điều 16, 19, 26, điểm b khoản 1 Điều 29, Điều 30 Luật Viên chức năm 2010; Điều 4, 7, 8, khoản 1 Điều 9, khoản 5 Điều 13, Điều 14, 15, 16, 17, 18 và 19 Nghị định số 27/2012/NĐ-CP ngày 06/4/2012 quy định về xử lý kỷ luật viên chức và trách nhiệm bồi thường, hoàn trả của viên chức;

- Căn cứ Điều 12 của Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về 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 năm 2008; Luật sửa đổi, bổ sung một điều của Luật Thi hành án dân sự số 64/2014/QH13 ngày 25/11/2014.

Tuyên xử:

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

1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn Bà T về việc: Hủy bỏ Quyết định số 354/QĐ-BVND115 ngày 12/3/2020 về việc kỷ luật viên chức T; Buộc Bệnh viện ND nhận Bà T trở lại làm việc theo hợp đồng làm việc không xác định thời hạn đã ký kết; Buộc Bệnh viện ND phải trả cho Bà T tiền lương trong những ngày không được làm việc và bồi thường thêm 02 tháng tiền lương tạm tính đến ngày xét xử sơ thẩm là 62.362.393 đồng (Sáu mươi hai triệu ba trăm sáu mươi hai ngàn ba trăm chín mươi ba đồng); Buộc Bệnh viện ND phải đóng các khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cho Bà T trong thời gian Bà T không được làm việc.

2. Về án phí sơ thẩm và phúc thẩm: Bà T không phải nộp.

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

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

Nơi nhận:

- Tòa án nhân dân Tối cao;
- Tòa án nhân dân Cấp cao tại Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân Cấp cao tại Tp.HCM;
- Viện kiểm sát nhân dân Tp.HCM;
- Tòa án nhân dân Quận M1;
- Chi cục Thi hành án dân sự Quận M1;
- Các đương sự (để thi hành);
- Lưu hồ sơ vụ án.

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

Bùi Thị Kim Dung