

**TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

Bản án số: 15/2023/LĐ-PT
Ngày 20-6-2023
V/v “Tranh chấp đơn phương
chấm dứt hợp đồng lao động”

**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 Đắc Cường.

Các Thẩm phán: Ông Nguyễn Công Lực;
Ông Huỳnh Văn Luật.

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

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa: Ông Trần Văn Bé - Kiểm sát viên.

Ngày 20 tháng 6 năm 2023, 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 11/2023/TLPT-LĐ ngày 25/4/2023 về việc “tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 01/2023/LĐ-ST ngày 27/3/2023 của Tòa án nhân dân thị xã B, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 13/2023/QĐ-PT ngày 22/5/2023, giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* Ông D, sinh năm 1990; địa chỉ thường trú: Ấp M, xã T, huyện C, tỉnh Đồng Tháp; có mặt.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn:

1.1. Bà H, sinh năm 1999, địa chỉ thường trú: xã B, huyện S, tỉnh Quảng Ngãi; địa chỉ liên lạc: số J, phường H, thành phố T, tỉnh Bình Dương (theo Giấy ủy quyền ngày 16/3/2023); có mặt.

1.2. Ông N, sinh năm 1999, địa chỉ thường trú: phường H, thành phố T, tỉnh Bình Dương; địa chỉ liên lạc: số J, phường H, thành phố T, tỉnh Bình Dương (theo Giấy ủy quyền ngày 16/3/2023); vắng mặt.

2. *Bị đơn:* Công ty Trách nhiệm hữu hạn S; địa chỉ: thửa đất số K, tờ bản đồ số Y, khu phố R, phường T, thị xã B, tỉnh Bình Dương.

- Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà T, sinh năm 1975; địa chỉ: số I, tổ R, khu Y, phường P, thành phố T, tỉnh Bình Dương (theo Giấy ủy quyền ngày 04/10/2022); có mặt.

3. *Người kháng cáo:* Ông D, sinh năm 1990; địa chỉ thường trú: Ấp M, xã T, huyện C, tỉnh Đồng Tháp là nguyên đơn trong vụ án.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

** Theo Đơn khởi kiện ngày 09/8/2022 và quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn D (gọi tắt là ông D) và người đại diện hợp pháp của nguyên đơn trình bày:*

Ông D vào làm việc tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn S (gọi tắt là Công ty) theo Hợp đồng lao động số SR211862/2/HĐ ngày 21/5/2022 với thời hạn 01 năm, từ ngày 21/5/2022 đến ngày 20/5/2023; công việc của ông D là thợ may, mức lương theo hợp đồng là 5.366.000 đồng/tháng, phụ cấp 1.100.000 đồng/tháng; mức lương tham gia bảo hiểm xã hội là 5.366.000 đồng/tháng.

Ngày 11/7/2022, ông D bị chóng mặt, đau đầu không đi lại được nên ông D điện thoại nhờ bà E là người làm chung bộ phận với ông D trong Công ty xin phép Tổ trưởng là bà Tr cho ông D nghỉ đi khám bệnh. Do làm chung Công ty nên ông D và bà E có quan hệ bạn bè thân thiết, ngoài ra không có quan hệ huyết thống hay quan hệ nào khác. 03 ngày sau (tức ngày 14/7/2022), bà E có nói với ông D là bà Tr hỏi vì sao ông D nghỉ 03 ngày rồi mà không có thông báo, bà E trả lời là ông D bị bệnh, bà Tr có nói tại sao không thấy gửi giấy tờ khám bệnh lên, bà E nói là để bà E kêu ông D gửi lên thì bà Tr nói không cần. Ông D nghe điện thoại của bà E thì biết được sự việc như vậy, nghĩ là ông D nghỉ việc theo chỉ định của bác sỹ và đã báo cho Công ty biết (thông qua bà E và bà Tr). Sau đó, ông D không liên hệ với bộ phận nhân sự hay người nào khác ở Công ty để xin nghỉ, cũng không nộp giấy khám bệnh cho Công ty.

Ngày 18/7/2022 (thứ hai), ông D vào bộ phận nhân sự của Công ty nộp “*Giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng BHXH*” cho bà L (Phòng nhân sự) nhưng bà L không đồng ý nhận và nói là ông D nghỉ việc 05 ngày không phép nên Công ty cho ông D nghỉ việc. Ông D không đồng ý vì bản thân ông D nghỉ do bị bệnh, có chỉ định của bác sỹ được nghỉ việc hưởng Bảo hiểm xã hội nên hai bên lời qua, tiếng lại, bà L hất tay ông D ra. Sau đó, ông D ra khỏi Công ty đi về.

Ngày 28/7/2022, ông D nhận được thông báo đến Công ty, khi đến phòng bảo vệ thì ông D được giao Quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động và Sổ bảo hiểm xã hội. Sau đó, ông D nhận lương của những ngày làm việc trong tháng 7 do Công ty chuyển khoản vào tài khoản của ông D. Từ đó đến nay, Công ty không giải quyết cho ông D quyền lợi nào khác. Ông D không đến Công ty làm việc kể từ ngày 11/7/2022 đến ngày 16/7/2022 là 06 ngày. Ngày 17/7/2022 là ngày chủ nhật (được nghỉ theo quy định). Ngày 18/7/2022, ông D quay lại Công ty thì phát sinh sự việc như đã trình bày.

Ông D cho rằng: Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông D vì lý do “*người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên*” là không đúng. Ông D nghỉ việc có lý do chính đáng là bị bệnh rối loạn tiền đình (H81), rối loạn giấc ngủ (G47), được bác sỹ chỉ định nghỉ việc điều trị. Việc Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng với ông D là trái pháp luật nên khởi kiện yêu cầu Công ty phải bồi thường các khoản sau:

- Bồi thường thiệt hại 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 12.932.000 đồng (theo phiếu lương thực tế tháng 5/2022 là 6.466.000 đồng);

- Bồi thường thiệt hại những ngày không được làm việc từ ngày 28/7/2022 đến ngày Tòa án đưa vụ án ra xét xử hoặc đến khi hết hạn hợp đồng lao động;

- Yêu cầu Công ty nhận ông D trở lại làm việc; trường hợp Công ty không nhận ông D quay trở lại làm việc thì phải bồi thường 02 tháng tiền lương là 6.466.000 đồng/tháng x 02 tháng = 12.932.000 đồng;

- Yêu cầu Công ty đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày ông D không được làm việc;

- Yêu cầu Công ty thực hiện thủ tục hưởng bảo hiểm xã hội về chế độ giải quyết ốm đau trong 06 ngày (kể từ ngày 11/7/2022 đến ngày 16/7/2022) cho ông D. Trường hợp không thực hiện được hoặc đã quá hạn nộp hồ sơ thì yêu cầu Công ty phải thanh toán tiền lương 06 ngày nghỉ bệnh cho ông D với số tiền 1.492.154 đồng.

Ông D đề nghị Tòa án triệu tập bà E tham gia tố tụng với tư cách là người làm chứng.

Tại phiên tòa sơ thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn rút yêu cầu khởi kiện về việc *“Trường hợp Công ty TNHH S không nhận ông D quay trở lại làm việc thì phải bồi thường 02 tháng tiền lương”*; đồng thời, xác định theo đơn khởi kiện ông D đề nghị lấy mức lương làm căn cứ bồi thường là 6.466.000 đồng/tháng (theo phiếu lương thực tế tháng 5 năm 2022). Tuy nhiên, mức lương 6.466.000 đồng/tháng là mức lương theo hợp đồng lao động, còn lương theo phiếu lương thực tế tháng 5 năm 2022 của ông D là 8.754.341 đồng. Do đó, ông D thay đổi yêu cầu khởi kiện là đề nghị xác định mức lương làm căn cứ bồi thường là 8.754.341 đồng/tháng. Tổng số tiền ông D yêu cầu Tòa án buộc Công ty phải bồi thường là 78.386.638 đồng.

** Bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn S do bà T đại diện trình bày:*

Ông D là công nhân may thuộc Chuyên 3 của Công ty theo Hợp đồng lao động có thời hạn 01 năm, từ ngày 21/5/2022 đến 20/5/2023. Mức lương theo hợp đồng lao động giữa Công ty với ông D là 5.366.000 đồng/tháng, khoản phụ cấp 1.100.000 đồng/tháng Công ty chỉ chi trả cho người lao động làm việc chuyên cần, đủ 26 ngày/tháng. Công ty thực hiện chấm công bằng phần mềm Genuwin, tại xưởng sản xuất của Công ty có đặt 14 máy chấm công tại cửa ra vào. Mỗi ngày khi công nhân vào xưởng phải quét dấu vân tay để chấm công, kết thúc ngày làm việc, công nhân phải quét dấu vân tay trước khi ra về. Hàng ngày, sau 07 giờ 30 phút, phòng nhân sự sẽ trích xuất danh sách những người vắng mặt không phép. Sau đó, nhân viên phòng nhân sự sẽ liên hệ với xưởng (bộ phận sản xuất) để nắm tình hình thực tế và cập nhật danh sách đối với những trường hợp có mặt, nhưng quét dấu vân tay không được; trường hợp đi trễ hoặc trường hợp đến 09 giờ mà công nhân gọi vào phòng nhân sự báo lý do vắng mặt và sau đó bổ sung được giấy tờ thì Công ty sẽ tính là nghỉ có phép.

Ông D vắng mặt tại Công ty từ ngày 11/7/2022, nhưng không xin phép và cũng không có người nào xin phép cho ông D. Công ty cũng không nhận được *“Giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội”* của ông D. Ngày 16/7/2022, Công ty có lập biên bản ghi nhận sự việc này. Ngày 18/7/2022, ông D đến xưởng và trao đổi với người quản lý Chuyên 3 (nơi ông D làm việc) về việc chấm công ông D nghỉ không phép từ ngày 11/7/2022. Sau đó, ông D đến Văn phòng Công ty và xảy ra tranh cãi với nhân viên Phòng nhân sự. Nhân viên Phòng nhân sự gọi bảo vệ của Công ty đến đưa ông D xuống xưởng sản xuất thì ông D bỏ về, không làm việc. Từ đó, ông D không đến Công ty làm việc.

Do hồ sơ xin việc và hợp đồng lao động của ông D không xác định địa chỉ cụ thể nên Bưu điện từ chối chuyển phát thư, Công ty không thể gửi thư mời trực tiếp cho

ông D nên niêm yết công khai “*Thư mời*” ngày 16/7/2022 tại bảng thông báo của Công ty, nội dung là mời đại diện Công ty, Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở, Trưởng phòng nhân sự, Quản lý Chuyên 3 và ông D có mặt vào lúc 08 giờ 30 phút ngày 22/7/2022 để họp xem xét giải quyết sự việc. Tuy nhiên, ông D không có mặt nên Công ty đã hoãn cuộc họp. Sau đó, Công ty tiếp tục niêm yết công khai “*Thư mời*” ngày 22/7/2022, nội dung là mời các thành phần như trên có mặt vào lúc 08 giờ 30 phút ngày 28/7/2022 để họp xem xét giải quyết sự việc của ông D.

Trong các ngày 25, 26 và 28 tháng 7 năm 2022, ông D gọi vào Phòng nhân sự yêu cầu Công ty ra quyết định nghỉ việc, chốt sổ bảo hiểm xã hội cho ông D để ông D lấy sổ bảo hiểm xã hội và đi làm Công ty khác.

Ngày 28/7/2022 (sau 15 ngày kể từ ngày ông D vắng mặt không lý do), Công ty đã tổ chức buổi họp gồm các thành viên tham gia như sau: Giám đốc Công ty, Trưởng phòng nhân sự, Quản lý chuyên 3 và Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở. Căn cứ theo điểm e khoản 1 Điều 36 của Bộ luật Lao động, Điều 7 Nội quy Công ty và Quy chế nghỉ phép của Công ty, tất cả các thành viên tham gia cuộc họp đã thống nhất hình thức xử lý là chấm dứt hợp đồng lao động với ông D.

Việc Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông D là đúng quy định của pháp luật. Do đó, Công ty không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông D. Do Công ty đã chấm dứt hợp đồng lao động với ông D nên Công ty không nhận ông D quay trở lại làm việc.

Tại Bản án số 01/2023/LĐ-ST ngày 27/3/2023 của Tòa án nhân dân thị xã B, tỉnh Bình Dương đã căn cứ điểm e khoản 1 Điều 36, Điều 38 của Bộ luật Lao động năm 2019; Điều 92, Điều 147, Điều 235, Điều 266, Điều 271 và Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự; khoản 1 Điều 6, điểm a khoản 1 Điều 12 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;

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông D đối với bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn S về việc “*Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

2. Về án phí lao động sơ thẩm: Ông D không phải chịu án phí.

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

Ngày 07/4/2023, nguyên đơn ông D có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm vì cho rằng: việc ông D nghỉ bệnh từ ngày 11/7/2022 đến ngày 16/7/2022 là không hề nằm trong sự mong muốn của ông D, ông D nghỉ có giấy xác nhận của bác sỹ bệnh viện là có lý do chính đáng; ông D có gọi điện thoại nhờ bà E là người làm cùng chuyên thông báo cho Công ty. Việc Công ty sa thải ông D theo quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 của Bộ luật Lao động năm 2019 là không đúng quy định tại khoản 5 Nội quy Công ty về sa thải, khoản 4 Điều 125 của Bộ luật Lao động năm 2019 và không thông báo cho ông D biết để tham gia cuộc họp xử lý kỷ luật là không đúng quy định. Yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo của mình. Người đại diện hợp pháp

của bị đơn vẫn giữ nguyên quan điểm của mình, đồng ý với quyết định của bản án sơ thẩm. Hai bên đương sự không cung cấp thêm tài liệu, chứng cứ mới và 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 tại Tòa án cấp phúc thẩm, những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng đã thực hiện đúng các 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 chấm dứt hợp đồng lao động với ông D là đúng quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 của Bộ luật Lao động năm 2019. Tòa án cấp sơ thẩm đã xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông D đối với Công ty là có căn cứ. Ông D kháng cáo đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông D, nhưng không cung cấp được chứng cứ để chứng minh. Đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông D, 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 đã được thẩm tra tại phiên tòa; 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 đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”*, thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thị xã B, tỉnh Bình Dương theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Xét đơn kháng cáo của nguyên đơn ông D được thực hiện trong thời hạn luật định và người kháng cáo thuộc trường hợp được miễn án phí nên hợp lệ.

[3] Về thủ tục tố tụng: Tại phiên tòa sơ thẩm, nguyên đơn và người đại diện hợp pháp của nguyên đơn rút yêu cầu khởi kiện về việc *“buộc Công ty TNHH S bồi thường 02 tháng tiền lương trong trường hợp Công ty không nhận ông D trở lại làm việc”*, đồng thời thay đổi mức lương làm căn cứ bồi thường từ 6.466.000 đồng/tháng lên mức lương 8.754.341 đồng/tháng. Tòa án cấp sơ thẩm nhận định việc rút một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là hoàn toàn tự nguyện, phù hợp quy định của pháp luật nên chấp nhận. Tuy nhiên, Tòa án cấp sơ thẩm không đình chỉ xét xử đối với yêu cầu khởi kiện đã rút là không đúng quy định tại khoản 2 Điều 244 của Bộ luật Tố tụng dân sự là có thiếu sót, cần rút kinh nghiệm.

[4] Về nội dung, nhận thấy: quá trình giải quyết vụ án, nguyên đơn và bị đơn đều thống nhất thừa nhận ông D là công nhân của Công ty TNHH S theo Hợp đồng lao động số SR211862/2/HĐ ngày 21/5/2022 với thời hạn 01 năm, kể từ ngày 21/5/2022 đến ngày 20/5/2023; công việc của ông D là thợ may; mức lương chính hoặc tiền công là 5.366.000 đồng/tháng, phụ cấp 1.100.000 đồng/tháng nên theo quy định tại khoản 2 Điều 92 của Bộ luật Tố tụng dân sự thì đây được xem là những tình tiết, sự kiện không phải chứng minh.

[5] Xét yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông D về việc cho rằng Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, nhận thấy: theo đơn khởi kiện và quá trình giải quyết vụ án, ông D và người đại diện hợp pháp của ông D đều thống nhất xác định từ ngày 11 tháng 7 đến ngày 16 tháng 7 năm 2022, ông D bị bệnh rối loạn tiền đình (H81), rối loạn giấc ngủ (G47) có *“Giấy chứng nhận*

nghi việc hưởng bảo hiểm xã hội” ngày 11 và ngày 13/7/2022 của Công ty Cổ phần Phòng khám Đa khoa C và “Giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội” ngày 16/7/2022 của Công ty TNHH Phòng khám Đa khoa N (bút lục 06-08) nên ông D không đến Công ty làm việc. Sáng ngày 11/7/2022, ông D có gọi điện thoại cho bà E là người làm chung Công ty để nhờ bà E xin phép bà Tr (tức bà Tr - Tổ trưởng Chuyên 3). Đến ngày 18/7/2022, ông D đến Công ty làm việc và tiến hành nộp “Giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội” cho bà L (tức bà L - Trưởng Phòng nhân sự), nhưng bà L không đồng ý nhận và nói ông D nghỉ 05 ngày không phép nên Công ty cho ông D nghỉ việc. Do đó, ông D không làm việc mà bỏ về nhà cho đến ngày 28/7/2022, ông D đến Công ty nhận Quyết định số SR211862/QĐTV ngày 28/7/2022 của Giám đốc Công ty về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông D (bút lục 14) và Sổ bảo hiểm xã hội (bút lục 173-175). Ông D và người đại diện hợp pháp của ông D cho rằng: việc ông D nghỉ làm việc tại Công ty từ ngày 11 tháng 7 đến ngày 16 tháng 7 năm 2022 là có lý do chính đáng, nhưng Công ty vẫn sa thải ông D là trái quy định của pháp luật nên khởi kiện yêu cầu Công ty phải bồi thường cho ông D tổng số tiền là 78.386.638 đồng.

[6] Nhận thấy, theo quy định tại đoạn 3 và đoạn 5 Điều 7 Nội quy lao động của Công ty TNHH S, được Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Bình Dương thông qua ngày 05/02/2021 quy định: “*Khi nộp đơn xin nghỉ bệnh phải đính kèm giấy khám bệnh có xác nhận của cơ quan y tế có thẩm quyền*”... “*Nếu nhân viên bệnh hoặc bị tai nạn bất ngờ mà không thể đến nơi làm việc được, phải cố gắng thông báo cho Phòng nhân sự trước 9 giờ sáng của ngày làm việc, hoặc nhờ thân nhân thông báo*”. Xét thấy, ông D nghỉ làm việc tại Công ty từ ngày 11 cho đến ngày 16 tháng 7 năm 2022 là do bị bệnh rối loạn tiền đình, rối loạn giấc ngủ nên phải nghỉ việc theo “*Giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội*” của bác sỹ là có lý do chính đáng. Tuy nhiên, ông D không thực hiện việc nộp đơn xin nghỉ bệnh kèm theo “*Giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội*” của bác sỹ cho Công ty theo quy định hoặc trực tiếp gọi điện thoại hoặc nhờ thân nhân thông báo cho Phòng nhân sự của Công ty biết trước 09 giờ sáng của ngày làm việc (tức ngày đầu nghỉ bệnh là ngày 11/7/2022), mãi cho đến ngày 18/7/2022 ông D mới đến Công ty nộp “*Giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội*” là vi phạm Nội quy lao động của Công ty. Ông D và người đại diện hợp pháp của ông D cho rằng ông D có gọi điện thoại cho bà E để nhờ bà E xin phép bà Tr, nhưng không cung cấp được chứng cứ để chứng minh; mặt khác, bà Tr chỉ là Tổ trưởng chuyên may, không phải là nhân viên của Phòng nhân sự nên không có thẩm quyền tiếp nhận thông báo, bà E cũng không phải là thân nhân của ông D; tại Biên bản làm việc ngày 17/3/2023 của Tòa án cấp sơ thẩm, bà E cũng đã xác định giữa bà E với ông D không có quan hệ huyết thống hay thân thiết gì, do thời gian đã lâu nên bà E không nhớ cụ thể là ông D gọi điện thoại vào ngày nào, nội dung gì (bút lục 199) nên không có cơ sở để xem xét. Ngoài ra, căn cứ vào dữ liệu chấm công tháng 7 năm 2022 do Công ty cung cấp (bút lục 111-165), có cơ sở xác định từ ngày 11 tháng 7 cho đến ngày 16 tháng 7 năm 2022, ông D nghỉ làm việc tại Công ty 06 ngày, nhưng không xin phép.

[7] Xét thấy, theo điểm e khoản 1 và khoản 3 Điều 36 của Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về “*Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động*” như sau: “e) *Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên*”; “3. *Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động quy định tại điểm d và điểm e khoản 1 Điều này thì người sử dụng lao động*

không phải báo trước cho người lao động”. Do đó, theo như phân tích tại mục [6] thì việc Giám đốc Công ty TNHH S ban hành Quyết định số SR211862/QĐTV ngày 28/7/2022 để chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông D với lý do “*Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên*” là có căn cứ, đúng quy định của pháp luật. Do Công ty thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, chứ không tiến hành xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với ông D nên việc ông D và người đại diện hợp pháp của ông D cho rằng Công ty thực hiện không đúng quy trình hợp xử lý kỷ luật lao động là không có căn cứ để xem xét.

[8] Từ những phân tích và lập luận tại mục [5], [6] và [7] nêu trên, xét thấy Tòa án cấp sơ thẩm đã xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông D đối với bị đơn Công ty TNHH S về việc “*Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*” là hoàn toàn phù hợp. Nguyên đơn ông D kháng cáo yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, nhưng không cung cấp được chứng cứ mới để chứng minh nên không có căn cứ xem xét. Tuy nhiên, theo như phân tích tại mục [3] thì Tòa án cấp phúc thẩm cần chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của ông D để sửa một phần bản án sơ thẩm cho phù hợp. Quan điểm của Kiểm sát viên đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương là phù hợp.

[9] Về án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm: Nguyên đơn ông D được miễn theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 2 Điều 148, khoản 2 Điều 308, Điều 309 và Điều 313 của Bộ luật Tố tụng dân sự; điểm a khoản 1 Điều 12 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. Chấp nhận một phần yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn ông D. Sửa một phần Bản án số 01/2023/LĐ-ST ngày 27/3/2023 của Tòa án nhân dân thị xã B, tỉnh Bình Dương như sau:

Căn cứ điểm e khoản 1 Điều 36, Điều 38 của Bộ luật Lao động năm 2019; khoản 2 Điều 92, Điều 147, Điều 235, khoản 2 Điều 244, Điều 266, Điều 271 và Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự; khoản 1 Điều 6, điểm a khoản 1 Điều 12 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;

1.1. Đình chỉ xét xử một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông D đối với bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn S về việc “*buộc Công ty TNHH S bồi thường 02 tháng tiền lương trong trường hợp Công ty không nhận ông D trở lại làm việc*”.

1.2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông D đối với bị đơn Công ty Trách nhiệm hữu hạn S về việc “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

1.3. Về án phí lao động sơ thẩm: Nguyên đơn ông D được miễn theo quy định của pháp luật.

2. Án phí lao động phúc thẩm: Nguyên đơn ông D được miễn theo quy định của pháp luật.

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

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Bình Dương;
- TAND thị xã B;
- Chi cục THADS thị xã B;
- Các đương sự;
- Lưu: Tổ HCTP, Tòa LĐ, HSVA.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA
(đã ký)**

Nguyễn Đắc Cường