

**TOÀ ÁN NHÂN DÂN  
THỊ XÃ BẾN CÁT  
TỈNH BÌNH DƯƠNG**

**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 02/2021/LĐ-ST

Ngày: 08-4-2021

V/v tranh chấp về xử lý kỷ luật lao  
động theo hình thức sa thải

**NHÂN DANH  
NƯỚC CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

**TOÀ ÁN NHÂN DÂN THỊ XÃ BẾN CÁT**

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

*Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa:* Bà Hồ Thị Hoa.

*Các Hội thẩm nhân dân:*

1. Ông Đỗ Minh Tùng – Chủ tịch Công đoàn trường Trung học Phổ thông Bến Cát.

2. Bà Nguyễn Thị Thắm – Nguyên Chủ tịch Công đoàn Bệnh viện đa khoa Bến Cát.

**- Thư ký phiên tòa:** Bà Nguyễn Kiều Oanh - Thư ký Tòa án nhân dân thị xã Bến Cát, tỉnh Bình Dương.

**- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thị xã Bến Cát tham gia phiên tòa:** Ông Đỗ Minh Sơn - Kiểm sát viên.

Ngày 08 tháng 4 năm 2021, tại trụ sở Tòa án nhân dân thị xã Bến Cát, xét xử sơ thẩm công khai vụ án dân sự thụ lý số 25/2020/TLST-LĐ ngày 10 tháng 10 năm 2020 về: “Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 16/2021/QĐXXST-LĐ ngày 29 tháng 3 năm 2021, giữa các đương sự:

**1. Nguyên đơn:** Ông Phan Thành Giác H, sinh năm 1990.

Địa chỉ: Buôn M, xã E, huyện K, tỉnh Đắk Lắk. Có mặt.

**2. Bị đơn:** Công ty Trách nhiệm hữu hạn (TNHH) U.

Địa chỉ: Lô A – 3H – CN, khu công nghiệp M, phường T, thị xã B, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện theo pháp luật: Bà LEE MIN J.

**Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn:** Bà Nguyễn Thị Bích P, sinh năm 1987; địa chỉ: Số 166, khu phố 7, phường T, thành phố T, tỉnh Bình Dương. Là người đại diện theo ủy quyền (Văn bản ủy quyền ngày 26/10/2020). Có mặt.

**3. Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:** Bảo hiểm xã hội thị xã B, tỉnh Bình Dương.

**Người đại diện hợp pháp của người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:** Ông Đỗ Quốc T, sinh năm 1980. Chức vụ: Chuyên viên Bảo hiểm xã hội thị xã B. Là đại diện theo ủy quyền (theo Văn bản ủy quyền ngày 19/11/2020). Có đơn đề

ngộ xét xử vắng mặt.

## **NỘI DUNG VỤ ÁN:**

***Tại Đơn khởi kiện đề ngày 30/6/2020 và quá trình giải quyết vụ án nguyên đơn ông Phan Thành Giác H trình bày:***

Ngày 11/6/2014, nguyên đơn vào làm việc tại Công ty TNHH U, địa chỉ: Lô A – 3H – CN, KCN M, phường M, thị xã B, tỉnh Bình Dương. Ngày 11/7/2014, nguyên đơn và bị đơn bắt đầu ký kết hợp đồng lao động số 20/HĐLĐ/2014, mức lương cơ bản theo hợp đồng lao động 2.889.000 đồng, ngoài ra còn có các khoản phụ cấp khác như phụ cấp nhà ở, chuyên cần, phụ cấp đi lại, vệ sinh. Sau khi kết thúc kết hợp đồng lao động với thời hạn 01 năm, hai bên tiếp tục ký kết hợp đồng lao động với thời hạn 02 năm từ ngày 01/7/2015 đến ngày 30/6/2017. Đến ngày 01/7/2017, nguyên đơn và Công ty ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Quá trình làm việc tại Công ty, nguyên đơn luôn hoàn thành tốt công việc của mình. Tuy nhiên, từ ngày 18/01/2020 đến ngày 22/01/2020, do nguyên đơn bị bệnh không thể đến Công ty làm việc được nên nguyên đơn gọi điện thoại xin bộ phận quản lý và nhân sự của Công ty xin nghỉ việc để đi khám bệnh.

Sau khi điều trị bệnh ngày 04/02/2020, nguyên đơn mang giấy chứng nhận bảo hiểm xã hội của Phòng khám đa khoa N và kết quả siêu âm, đơn thuốc đến Công ty để nộp và đi làm lại bình thường. Tuy nhiên, Công ty từ chối không nhận giấy chứng nhận bảo hiểm xã hội của Phòng khám đa khoa N và kết quả siêu âm, đơn thuốc do nguyên đơn nộp và không đồng ý cho nguyên đơn quay trở lại làm việc vì cho rằng nguyên đơn tự ý nghỉ 05 ngày liên tiếp mà không có lý do chính đáng.

Ngày 04/02/2020, Công ty ban hành Quyết định xử lý kỷ luật lao động số 01/QĐKL/UJIN/2020 về việc sa thải đối với nguyên đơn. Nhận thấy việc Công ty ban hành Quyết định trên đối với nguyên đơn là sai quy định pháp luật, do vậy nay nguyên đơn làm đơn khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết buộc Công ty Công ty TNHH U có trách nhiệm trả và bồi thường cho nguyên đơn trong những ngày nguyên đơn không được làm việc. Cụ thể như sau:

1. Bồi thường tiền lương cho nguyên đơn trong những ngày nguyên đơn không được làm việc tạm tính từ ngày 04/2/2020 đến ngày Tòa án xét xử sơ thẩm ngày 04/3/2021 và 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 16 tháng: Cụ thể  $6.801.000 \times 6 \text{ tháng} = 108.816.000$  đồng.

2. Bồi thường 02 tháng tiền lương do Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn sai quy định pháp luật: Cụ thể  $02 \text{ tháng} \times 6.801.000 \text{ đồng} = 13.602.000$  đồng.

3. Bồi thường do Công ty vi phạm về thời gian báo trước: Cụ thể  $6.801.000 \times 45 \text{ ngày} = 10.201.000$  đồng.

4. Buộc Công ty TNHH U đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế theo quy định pháp luật từ ngày 04/2/2020 đến ngày Bản án có hiệu lực pháp luật của Tòa án.

Tổng số tiền nguyên đơn yêu cầu bị đơn trả và bồi thường cho nguyên đơn số tiền 132.618.000 đồng.

***Tại các bản tự khai, biên bản lấy lời khai, quá trình giải quyết vụ án người đại diện theo ủy quyền của bị đơn bà Nguyễn Thị Bích P trình bày:***

Ông H bắt đầu vào làm tại Công ty TNHH U từ ngày 11/7/2014. Khi kết thúc kết hợp đồng lao động với thời hạn 01 năm, hai bên tiếp tục ký kết hợp đồng lao động với thời hạn 02 năm từ ngày 01/7/2015 đến ngày 30/6/2017. Đến ngày 01/7/2017, nguyên đơn và Công ty ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Công việc của nguyên đơn theo hợp đồng lao động là Trưởng ca A Bộ phận Máy ép; lương cơ bản theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn ngày 01/7/2017 là 4.412.500 đồng. Ngoài ra trong hợp đồng lao động còn quy định về chế độ làm việc, nghĩa vụ và quyền lợi của người lao động, nghĩa vụ và quyền lợi của người sử dụng lao động. Quá trình làm việc ông H có vi phạm quy định về nội quy lao động của Công ty cụ thể ông H thường xuyên nghỉ việc và Công ty có lập Biên bản về việc ông H nghỉ việc cụ thể như sau: Ngày 29/5/2015, ông H tự ý nghỉ việc không phép; ngày 01/12/2017, giải lao quá giờ quy định; ngày 14/10/2017, nghỉ việc không phép; ngày 15/01/2018, nghỉ việc không phép; ngày 06/7/2019, nghỉ việc không phép; ngày 26/7/2019, sử dụng điện thoại trong giờ làm việc và ngày 05/11/2019, nghỉ việc không phép. Ngày 04/2/2020, Công ty ban hành Quyết định xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải, lý do Công ty ra Quyết định trên đối với ông H do ông H nghỉ việc không phép 5 ngày liên tiếp trong một tháng (từ ngày 18/01/2020 đến ngày 22/01/2020). Trước khi Công ty ban hành Quyết định trên Công ty không có lập Biên bản gì đối với ông H về việc ông H nghỉ việc không phép 5 ngày liên tiếp trong một tháng. Về trình tự thủ tục trước khi Công ty ban hành Quyết định xử lý kỷ luật lao động đối với ông H, Công ty không có thông báo gì bằng văn bản về việc tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động cho ông H và Ban chấp hành công đoàn của Công ty. Mặc dù Công ty có tổ chức cuộc họp có sự tham gia của bà Phượng là nhân sự trong Công ty, ông Kim Ki T là giám đốc nhân sự của Công ty và ông H, tuy nhiên cuộc họp không có lập bằng văn bản. Sau khi Công ty ban hành Quyết định sa thải trên Công ty trả lương cho ông H đối với những ngày ông H làm việc trước đó và trả sổ Bảo hiểm xã hội cho ông H. Ngoài ra, Công ty không trả cho ông H bất cứ khoản tiền nào khác. Tuy nhiên, việc Công ty ban hành Quyết định sa thải với nguyên đơn ông Phan Thành giác H là đúng quy định pháp luật vì ông H tự ý nghỉ việc 05 ngày liên tiếp trong tháng không có lý do nên Công ty không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Phan Thành Giác H.

***Tại bản tự khai đề ngày 15/12/2020, người đại diện hợp pháp của người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Bảo hiểm xã hội thị xã B ông Đỗ Quốc T trình bày.***

Bảo hiểm xã hội không có ý kiến nào đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn đối với bị đơn và đề nghị Tòa án căn cứ vào quy định pháp luật để giải quyết.

*Tại phiên tòa,*

Nguyên đơn không cung cấp thêm tài liệu chứng cứ cho Tòa án và trình bày ý kiến: Về số ngày làm việc trong 01 tuần nguyên đơn xác nhận ông H làm việc 01 tuần 6 ngày, 01 tháng 26 ngày. Theo đơn khởi kiện đề ngày 30/6/2020, mức lương nguyên đơn xác định để yêu cầu bị đơn bồi thường là 6.801.000 đồng, tại phiên tòa ngày hôm nay, nguyên đơn xin thay đổi mức yêu cầu bồi thường là số tiền 5.501.000 đồng, mức lương yêu cầu này nguyên đơn căn cứ vào phụ lục hợp đồng lao động ngày 01/01/2020. Về việc yêu cầu bị đơn đóng tiền bảo hiểm thất nghiệp, nguyên đơn đã hưởng trợ cấp thất nghiệp nên nguyên đơn không có yêu cầu gì thêm. Tại phiên tòa ngày hôm nay nguyên đơn yêu cầu bị đơn:

- Trả tiền lương cho nguyên đơn trong những ngày nguyên đơn không được làm việc tính từ ngày 04/2/2020 đến ngày Tòa án xét xử sơ thẩm ngày 08/4/2021 là 14 tháng 04 ngày số tiền 77.860.308 đồng và bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động số tiền 11.002.000 đồng.

- Buộc Công ty TNHH U đóng bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế theo quy định pháp luật từ ngày 04/3/2020 đến ngày Tòa án xét xử là ngày 08/4/2021.

Đối với yêu cầu bị đơn bồi thường 02 tháng tiền lương do Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn sai quy định pháp luật số tiền 13.602.000 đồng và bồi thường do Công ty vi phạm về thời gian báo trước số tiền 10.201.000 đồng, nguyên đơn tự nguyện rút yêu cầu, việc rút yêu cầu này của nguyên đơn là hoàn toàn tự nguyện.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn không cung cấp thêm tài liệu chứng cứ cho Tòa án, trình bày ý kiến như sau: Bị đơn Công ty TNHH U không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn vì việc bị đơn Công ty TNHH U ra quyết định sa thải với nguyên đơn là đúng quy định pháp luật. Đối với yêu cầu của nguyên đơn về việc tự nguyện rút một phần yêu cầu khởi kiện đối với yêu cầu bị đơn bồi thường 02 tháng tiền lương do Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn sai quy định pháp luật số tiền 13.602.000 đồng và bồi thường do Công ty vi phạm về thời gian báo trước số tiền 10.201.000 đồng, bị đơn không có ý kiến. Đối với lời trình bày của nguyên đơn về việc thay đổi mức yêu cầu bồi thường là số tiền 6.801.000 đồng thành số tiền 5.501.000 đồng bị đơn thống nhất vì mức lương yêu cầu này cũng được thể hiện tại phụ lục hợp đồng lao động ngày 01/01/2020 và không có ý kiến gì. Về số ngày làm việc trong 01 tuần của nguyên đơn, bị đơn xác nhận ông H làm việc 01 tuần 6 ngày, 01 tháng 26 ngày.

**- Kiểm sát phát biểu ý kiến:**

- + Về việc tuân theo pháp luật của Thẩm phán, Hội đồng xét xử và Thư ký Tòa án: Thẩm phán được phân công thụ lý, giải quyết vụ án đã thực hiện đúng, đầy đủ các quy định tại Điều 203 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Tại phiên tòa, Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa đã tuân thủ đúng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự về xét xử sơ thẩm.

+ Về việc chấp hành pháp luật của người tham gia tố tụng: Từ khi thụ lý vụ án đến phiên tòa sơ thẩm, các đương sự đã thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ tố tụng theo quy định tại Điều 70, 71 và 72 của Bộ luật Tố tụng dân sự

+ Ý kiến về việc giải quyết vụ án: Căn cứ hồ sơ vụ án, các tài liệu chứng cứ đã được Hội đồng xét xử xem xét và kết quả tranh luận của những người tham gia tố tụng tại phiên tòa, đại diện Viện Kiểm sát nhận thấy việc bị đơn Công ty TNHH U ban hành Quyết định xử lý kỷ luật lao động về việc sa thải đối với ông Hải là trái quy định của pháp luật. Căn cứ vào Điều 42 của Bộ luật lao động năm 2012 yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn yêu cầu bị đơn Công ty TNHH U phải trả tiền lương cho nguyên đơn trong những ngày nguyên đơn không được làm việc và bồi thường ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động cho nguyên đơn; trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày nguyên đơn không được làm việc tính từ ngày 04/2/2020 đến ngày Tòa án xét xử là có căn cứ chấp nhận.

Đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về yêu cầu bị đơn bồi thường 02 tháng tiền lương do Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn sai quy định pháp luật số tiền 13.602.000 đồng và bồi thường do Công ty vi phạm về thời gian báo trước số tiền 10.201.000 đồng, việc rút một phần yêu cầu khởi kiện trên của nguyên đơn là hoàn toàn tự nguyện nên đề nghị Hội đồng xét xử đình chỉ 01 phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

+ Những yêu cầu, kiến nghị để khắc phục vi phạm về tố tụng: Không có.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa; sau khi nghe Kiểm sát viên phát biểu ý kiến; sau khi nghị án, Hội đồng xét xử nhận định:

### **NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:**

[1] Về quan hệ tranh chấp và thẩm quyền giải quyết vụ án: Theo đơn khởi kiện đề ngày 22 tháng 9 năm 2020 và tại phiên tòa nguyên đơn yêu cầu bị đơn phải bồi thường tiền lương cho nguyên đơn trong những ngày nguyên đơn không được làm việc và 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động; buộc bị đơn đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế tính từ ngày 04/2/2020 đến ngày Tòa án xét xử do bị đơn ban hành quyết định về xử lý kỷ luật lao động về việc sa thải đối với ông là trái quy định pháp luật do đó quan hệ pháp luật được xác định là tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải.

Bị đơn Công ty TNHH U có trụ sở tại Lô A – 3H – CN, khu công nghiệp M, phường T, thị xã B, tỉnh Bình Dương. Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35 và điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết thuộc Tòa án nhân dân thị xã Bến Cát, tỉnh Bình Dương.

[2]. Tại đơn xin rút một phần yêu cầu khởi kiện đề ngày 01/3/2021, nguyên đơn tự nguyện rút một phần yêu cầu khởi kiện đối với yêu cầu bồi thường bồi thường 02 tháng tiền lương do Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn sai quy định pháp luật số tiền 13.602.000 đồng và bồi thường do

Công ty vi phạm về thời gian báo trước số tiền 10.201.000 đồng. Xét thấy, việc rút một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là hoàn toàn tự nguyện và phù hợp quy định tại khoản 2 Điều 244 Bộ luật Tố tụng dân sự nên Hội đồng xét xử chấp nhận. Đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn đối với bị đơn đối với yêu cầu trên.

[3]. Tại phiên tòa nguyên đơn đơn tự nguyện thay đổi mức yêu cầu bồi thường từ 6.801.000 đồng xuống số tiền 5.501.000 đồng và yêu cầu buộc Công ty TNHH U đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định pháp luật từ ngày 04/2/2020 đến ngày Tòa án xét xử là ngày 08/4/2021. Xét việc thay đổi yêu cầu khởi kiện nguyên đơn tại phiên tòa không vượt quá phạm vi khởi kiện ban đầu của nguyên đơn phù hợp Điều 244 của Bộ luật Tố tụng dân sự nên Hội đồng xét xử chấp nhận.

[4] Xét các giấy tờ, tài liệu do các bên giao nộp : Ngày 02/3/2021, Tòa án đã mở phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ theo quy định tại các điều 208, 209, 210, 211 của Bộ luật Tố tụng dân sự. Tại phiên họp, các đương sự thống nhất với nhau về: Quyết định về xử lý kỷ luật lao động về việc sa thải ông Phan Thành Giác H ngày 04/2/2020; ông H làm việc tại TNHH U với hợp đồng lao động không xác định thời hạn từ ngày 11/7/2014; mức lương của ông H theo phụ lục hợp đồng lao động ngày 01/01/2020 là 5.501.000 đồng (gồm lương cơ bản, phụ cấp chức vụ); giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp Công ty TNHH U; nội quy lao động Công ty TNHH U. Sự thống nhất trên được thể hiện bằng văn bản có bản chính để đối chiếu nên được xem là chứng cứ quy định tại Điều 93 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ do nguyên đơn và bị đơn giao nộp, Tòa án có cơ sở xác định: Ông H bắt đầu làm việc tại Công ty TNHH U từ ngày 11/6/2014, hai bên tiến hành ký kết Hợp đồng làm việc lần đầu là hợp đồng lao động xác định thời hạn 01 năm từ ngày 11/7/2014 đến ngày 10/7/2015; sau khi ký kết hợp đồng lao động trên, hai bên ký kết hợp đồng lao động với thời hạn 02 năm từ ngày 01/7/2015 đến ngày 30/6/2017. Đến ngày 01/7/2017, Công ty ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn với ông H cho đến khi Công ty ban hành quyết định về việc xử lý kỷ luật lao động với hình thức sa thải (ngày 04/2/2020) đối với ông H do đó theo quy định tại khoản 2 Điều 22 Bộ luật Lao động, hợp đồng lao động giữa ông H và Công ty là loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

[5] Xét các tài liệu, chứng cứ do các bên giao nộp.

Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ do nguyên đơn giao nộp, Tòa án có cơ sở xác định: Ông H bắt đầu làm việc tại Công ty TNHH U từ ngày 11/6/2014 và chính thức ký hợp đồng lao động xác định thời hạn 01 năm kể từ ngày 11/7/2014. Hai bên ký kết hợp đồng lao động với thời hạn 01 năm từ 11/7/2014 đến ngày 10/7/2015; sau khi ký kết hợp đồng lao động trên, hai bên ký kết hợp đồng lao động với thời hạn 02 năm từ ngày 01/7/2015 đến ngày 30/6/2017. Đến ngày 01/7/2017, Công ty ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn với ông H. Đối chiếu các nội dung trong hợp đồng lao động số 20/HĐLD/2014 với quy định tại các điều 23, 24 của Bộ luật Lao động, Tòa án nhận thấy việc giao

kết hợp đồng lao động giữa Công ty TNHH U và ông H đúng quy định pháp luật nên phát sinh hiệu lực.

[6] Xét nội dung yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Ngày 04/2/2020, bị đơn Công ty TNHH U ban hành Quyết định xử lý kỷ luật lao động về việc sa thải đối với nguyên đơn ông Phan Thành Giác H. Theo quyết định trên bị đơn căn cứ vào bộ luật lao động; căn cứ vào nhiệm vụ, quyền hạn của Tổng giám đốc; căn cứ vào nội quy của Công ty; căn cứ vào kết quả phiên họp xử lý kỷ luật lao động ông Phan Thành Giác H ngày 04/2/2020 cho rằng nguyên đơn nghỉ việc không phép 05 ngày trong tháng. Tuy nhiên, việc nguyên đơn nghỉ việc 05 ngày trong tháng là do bản thân nguyên đơn bị bệnh không thể đến Công ty làm việc được, nguyên đơn đã cung cấp giấy khám bệnh và giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội cho của Phòng khám đa khoa N và theo giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội, bác sĩ chỉ định số ngày nghỉ của nguyên đơn là 02 ngày (ngày 20/01/2020 đến ngày 21/01/2020), ngày 04/02/2020, nguyên đơn đã đến Công ty để nộp cho Công ty để tiếp tục làm việc nhưng Công ty không đồng ý nhận các giấy tờ trên do nguyên đơn nộp. Mặt khác, trong 05 ngày bị đơn cho rằng nguyên đơn nghỉ việc không có lý do chính đáng có 01 ngày nghỉ là ngày chủ nhật (ngày 19/01/2020), ngày nghỉ chủ nhật này giữa nguyên đơn và bị đơn hoàn toàn không có thỏa thuận nào về việc đi là ngày chủ nhật. Tại phiên tòa người đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày bị đơn không có văn bản thỏa thuận nào để cung cấp cho Tòa án về việc thỏa thuận cho nguyên đơn đi làm vào ngày nghỉ là ngày chủ nhật, ngày nghỉ chủ nhật này cũng được thể hiện tại nội quy lao động mà bị đơn cung cấp cho Tòa án, cũng không có phiên họp nào được lập thành văn bản trước khi xử lý kỷ luật lao động đối với ông H vào ngày 04/02/2020. Theo Biên bản xác minh ngày 30/12/2020, tại Phòng khám đa khoa N ngày 20/01/2020, ông H có đến phòng khám đa khoa N khám bệnh chẩn đoán ông H bị viêm dạ dày và tá tràng, trào ngược dạ dày và thực quản nên được bác sĩ chỉ định nghỉ 01 ngày từ ngày 20/01/2020 đến ngày 21/01/2020. Như vậy, nguyên đơn nghỉ việc là có lý do chính đáng quy định tại khoản 3 Điều 126, khoản 2 Điều 110 Bộ luật Lao động 2012. Nguyên đơn nghỉ việc 05 ngày trong 01 tháng nhưng có 02 ngày nghỉ việc do bị ốm có sự xác nhận của phòng khám đa khoa N và 01 ngày nghỉ là ngày nghỉ chủ nhật. Do đó việc bị đơn ban hành Quyết định sai thải đối với nguyên đơn với lý do nghỉ 05 ngày liên tiếp mà không có lý do chính đáng là không có căn cứ.

Về trình tự, thủ tục khi Công ty TNHH U ban hành quyết định sa thải đối với ông H: Công ty TNHH U ký kết hợp đồng lao động với ông H là loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Ngày 04/02/2020, Công ty ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động về việc sa thải đối với nguyên đơn. Tuy nhiên trước khi ban hành Quyết định trên bị đơn không thông báo bằng văn bản về việc tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động cho Ban chấp hành công đoàn cơ sở và nguyên đơn trước khi tiến hành cuộc họp, bị đơn thừa nhận có tổ chức cuộc họp nhưng chỉ có sự tham gia của bà P (là nhân sự của Công ty), ông Kim Ki T là giám đốc nhân sự của Công ty và ông H và cuộc họp này không có lập thành văn bản và không có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại

cơ sở theo quy định tại Điều 123 của Bộ luật lao động năm 2012 là không đúng quy định pháp luật.

Từ các cơ sở đã phân tích có căn cứ chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn do bị đơn TNHH U ban hành quyết định sa thải đối với ông H là trái quy định của pháp luật.

Do bị đơn Công ty TNHH U chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là trái quy định pháp luật. Căn cứ Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012, bị đơn Công ty TNHH U có nghĩa vụ trả tiền lương cho nguyên đơn trong những ngày ông H không được làm việc và bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

Về tiền lương để tính số tiền bồi thường, tại phiên tòa nguyên đơn và người đại diện theo ủy quyền của bị đơn thống nhất mức lương của ông H gồm tiền lương cơ bản và phụ cấp chức vụ là: 5.501.000 đồng/tháng. Vì vậy, Tòa án căn cứ mức lương này để tính số tiền trả và bồi thường tiền lương những ngày ông H không được làm việc.

Về số ngày làm việc trong 01 tuần của ông H, nguyên đơn và bị đơn xác nhận nguyên đơn làm việc 01 tuần 6 ngày, 01 tháng 26 ngày, do vậy Tòa án căn cứ ý kiến của nguyên đơn và bị đơn để giải quyết và xác định số ngày làm việc trong tháng của nguyên đơn là 26 ngày làm việc.

Như vậy, số tiền công ty phải trả và bồi thường cho ông H như sau:

Về tiền lương những ngày ông H không được làm việc tính từ ngày 04/2/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm 08/4/2021 là 14 tháng 04 ngày, tương đương số tiền 77.860.308 đồng (5.501.000 đồng x 14 tháng 04 ngày); cộng 02 tháng lương theo hợp đồng lao động là 11.002.000 đồng (5.501.000 đồng x 2).

Đối với yêu cầu Công ty đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế của ông H, thấy rằng: Theo quy định tại khoản 1 Điều 19, khoản 2 Điều 21 Luật Bảo hiểm xã hội thì ông H và Công ty cùng có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, trong đó công ty có trách nhiệm hàng tháng trích từ tiền lương của ông H để đóng cùng một lúc vào quỹ bảo hiểm xã hội. Căn cứ trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc đóng bảo hiểm xã hội và Quyết định số 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam, buộc Công ty và ông H cùng có trách nhiệm liên hệ cơ quan Bảo hiểm xã hội tỉnh Bình Dương để đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông H trên cơ sở Sổ Bảo hiểm xã hội của ông H và quy định của cơ quan bảo hiểm xã hội. Thời gian đóng tính từ đầu tháng 02/2020 đến hết tháng 03/2021. Mức lương để đóng bảo hiểm xã hội là 5.501.000 đồng.

[6] Ý kiến của đại diện Viện Kiểm sát tham gia phiên tòa về nội dung vụ án là có cơ sở và phù hợp với quy định của pháp luật nên có căn cứ chấp nhận.

[7]. Án phí dân sự sơ thẩm: Nguyên đơn ông H không phải nộp án phí do thuộc trường hợp được miễn nộp án phí. Bị đơn Công ty TNHH U phải nộp án phí theo quy định của pháp luật.

*Vì các lẽ trên,*

## **QUYẾT ĐỊNH:**

- Căn cứ vào điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, các điều 92, 93, 266, 273, 280, 208, 209, 210, 211 của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

- Căn cứ vào các Điều 22, 23, 24, 25, 36, 42, 90, 123, 125, 126 của Bộ luật Lao động 2012;

- Căn cứ vào Điều 21, Điều 30 và Điều 31 Nghị định số 05/2015/NĐ – CP ngày 12/01/2015 ;

- Căn cứ vào Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

### **Tuyên xử:**

**1.** Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Phan Thành Giác H đối với bị đơn Công ty TNHH U về việc: Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải.

Tuyên chấm dứt hợp đồng lao động số 17/HĐLĐ/2017 ngày 01/7/2017 giữa ông Phan Thành Giác H và Công ty TNHH U.

Tuyên Quyết định xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải số 01/QĐKL/UJIN/2020 ngày 04/02/2020 đối với nguyên đơn ông Phan Thành Giác H trái pháp luật.

Buộc Công ty TNHH U có trách nhiệm trả cho ông Phan Thành Giác H số tiền 77.860.308 (bảy mươi bảy triệu tám trăm sáu mươi nghìn ba trăm lẻ tám) đồng và bồi thường 02 tháng lương số tiền 11.002.000 (mười một triệu không trăm lẻ hai nghìn) đồng. Tổng số tiền Công ty TNHH U phải trả và bồi thường cho nguyên đơn ông Phan Thành Giác H số tiền 88.862.308 (tám mươi tám triệu tám trăm sáu mươi hai nghìn ba trăm lẻ tám) đồng.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án nếu người phải thi hành án không thi hành thì hàng tháng phải chịu tiền lãi theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự năm 2015 tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.

Công ty TNHH U và ông Phan Thành Giác H cùng có trách nhiệm liên hệ cơ quan Bảo hiểm xã hội tỉnh Bình Dương để đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông H trên cơ sở Sổ Bảo hiểm xã hội của ông H và quy định của cơ quan bảo hiểm xã hội. Thời gian đóng tính từ tháng 2/2020 đến hết tháng 3/2021. Mức lương để đóng bảo hiểm xã hội là 5.501.000 đồng. Việc đóng bảo hiểm xã hội phải thực hiện ngay sau khi Bản án có hiệu lực thi hành. Sau khi đóng xong đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông H, Công ty TNHH U có trách nhiệm trả lại sổ Bảo hiểm xã hội cho ông H.

**2.** Đình chỉ một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn đối với yêu cầu bị đơn bồi thường 02 tháng tiền lương do Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn trái quy định pháp luật số tiền 13.602.000 đồng và bồi thường do Công ty vi phạm về thời gian báo trước số tiền 10.201.000 đồng.

**3.** Về án phí dân sự sơ thẩm:

- Nguyên đơn ông H không phải nộp án phí do thuộc trường hợp được miễn nộp án phí.

- Công ty TNHH U phải nộp số tiền 4.431.115 (bốn triệu bốn trăm ba mươi một nghìn một trăm mười lăm) đồng tại Chi cục Thi hành án dân sự thị xã Bến Cát, tỉnh Bình Dương.

**4.** Về quyền kháng cáo: Nguyên đơn, bị đơn có mặt có quyền kháng cáo bản án trong hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án. Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan vắng mặt được quyền kháng cáo Bản án trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày nhận được Bản án hoặc Bản án được niêm yết công khai.

**5.** 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, 7a 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:*

- TAND tỉnh Bình Dương;
- VKSND tỉnh Bình Dương;
- VKSND thị xã Bến Cát;
- Chi cục THADS thị xã Bến Cát;
- Sở tư pháp tỉnh Bình Dương;
- Các đương sự;
- Lưu: HSPA, VT.

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

**(Đã ký)**

**Hồ Thị Hoa**