

**TÒA ÁN NHÂN DÂN  
TỈNH BÌNH DƯƠNG**

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

Bản án số: 30/2018/LĐ-PT  
Ngày: 27/11/2018  
V/v xử lý kỷ luật lao động theo  
hình thức sa thải.

**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:* Bà Trần Thị Nhân;

Bà Thái Thị Hữu Xuân.

**- Thư ký phiên tòa:** Bà Nguyễn Thị Minh Trang – 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.

Trong các ngày 20 và 27 tháng 11 năm 2018, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 23/2018/TLPT-LĐ ngày 10/10/2018 về việc “Xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 02/2018/LĐ-ST ngày 09/8/2018 của Tòa án nhân dân thị xã BC, tỉnh Bình Dương bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 23/2018/QĐXXPT-LĐ ngày 23/10/2018, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Ông Vũ Trọng Đ, sinh năm 1976; địa chỉ: Số 194/41/22, đường NTMK, tổ 6, khu 8, phường PH, thành phố TDM, tỉnh Bình Dương.

*Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn:* Ông Đinh Duy B, sinh năm 1975; địa chỉ: Khu phố BH2, phường TPK, thị xã TU, tỉnh Bình Dương (theo Văn bản ủy quyền ngày 05/02/2018); có mặt.

- *Bị đơn:* Công ty TNHH SIG VN; địa chỉ: Khu Công nghiệp MP3, phường TH, thị xã BC, tỉnh Bình Dương.

*Người đại diện hợp pháp của bị đơn:*

1. Ông P C Siong, sinh năm 1966; địa chỉ: Sky Gaden, phường PMH, Quận X, Thành phố Hồ Chí Minh (theo Văn bản ủy quyền ngày 30/10/2017 và ngày 03/01/2018); có mặt.

2. Bà Đào Thị Ánh H, sinh năm 1969; địa chỉ: Đường HHG, phường TL, Quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh (theo Văn bản ủy quyền ngày 30/10/2017 và ngày 03/01/2018); có mặt.

- *Người phiên dịch cho ông P C Siong:* Bà Đào Thị Ánh H, sinh năm 1969; địa chỉ: Đường HHG, phường TL, Quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh; có mặt.

- *Người kháng cáo:* Ông Đinh Duy B, sinh năm 1975; địa chỉ: Khu phố BH2, phường TPK, thị xã TU, tỉnh Bình Dương là người đại diện hợp pháp của nguyên đơn (theo Văn bản ủy quyền ngày 05/02/2018).

### **NỘI DUNG VỤ ÁN:**

\* *Theo Đơn khởi kiện ngày 17/8/2017; Đơn xin rút một phần yêu cầu khởi kiện; Đơn xin thay đổi một số nội dung yêu cầu khởi kiện và quá trình giải quyết vụ án, phía nguyên đơn ông Vũ Trọng Đ trình bày:* Sau khi kết thúc thời gian thử việc 02 tháng, tính từ ngày 01/9/2015 đến ngày 01/11/2015. Ngày 16/10/2015, ông Vũ Trọng Đ (sau đây gọi tắt là ông Đ) với Công ty TNHH SIG VN (sau đây gọi tắt là Công ty) đã ký kết Hợp đồng lao động số 180/2015/HD-DIG-HR với nội dung: Công ty tuyển dụng ông Đ làm Trưởng phòng Hành chính - Nhân sự; thời hạn hợp đồng là 06 tháng tính từ ngày 16/10/2015 đến ngày 15/4/2016; thời gian làm việc từ thứ hai đến hết buổi sáng ngày thứ bảy; mức lương 20.000.000 đồng/tháng và các khoản phụ cấp khác (nếu có); chế độ làm việc và nghỉ ngơi thực hiện theo quy định của Bộ luật Lao động và Nội quy lao động của Công ty. Sau khi hết hạn Hợp đồng lao động số 180/2015/HD-DIG-HR ngày 16/10/2015, Công ty với ông Đ không có sự thỏa Thuận nào khác và ông Đ vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty cho đến lúc bị sa thải.

Trong quá trình làm việc, ông Đ luôn hoàn thành tốt công việc được giao. Với tinh thần trách nhiệm cao, ông Đ đã mang lại lợi ích cho Công ty khoảng 1 tỷ đồng từ hiệu quả công việc mà phòng Hành chính - Nhân sự mang lại so với thời kỳ trước đó. Ngày 05/7/2016, ông Đ làm đơn xin nghỉ phép với lý do (nghỉ việc riêng) từ ngày 27/7/2016 đến ngày 30/9/2016. Đơn xin nghỉ phép của ông Đ được gửi đến người có tên Ngô Quỳnh L là Trưởng phòng Hành chính - Nhân sự tại thời điểm đó ký nhận. Trong thời gian nghỉ việc riêng theo đơn, ông Đ bị bệnh phải điều trị và chăm sóc thân nhân (con bị bệnh) thì Công ty ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với ông Đ với lý do vi phạm Điều 9, khoản 3 Điều 17 của Nội quy lao động và điểm 1 khoản 4 Điều 123 của Bộ luật Lao động. Ông Đ nhận thấy việc ông Đ nghỉ ốm, nuôi con ốm là có lý do chính đáng, nhưng Công ty căn cứ vào Điều 9, khoản 3 Điều 17 của Nội quy lao động và điểm 1 khoản 4 Điều 123 của Bộ luật Lao động để xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với ông Đ là trái pháp luật; sa thải trong trường hợp ông Đ nghỉ có lý do chính đáng theo quy định tại Điều 126 của Bộ luật Lao động và khoản 2 Điều 31 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động (sau đây gọi tắt là Nghị định số 05/2015/NĐ-CP).

Về trình tự thủ tục sa thải, Công ty đã có những vi phạm sau: Vi phạm về việc thông báo để đảm bảo sự có mặt của người bị xử lý kỷ luật theo quy định tại khoản 1 Điều 123 của Bộ luật Lao động và khoản 1 Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP; không đảm bảo đủ số lượng cuộc họp xử lý kỷ luật lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP và khoản 3 Điều 12 Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16/11/2015 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều về hợp đồng lao động, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ; vi phạm thành phần tham

gia cuộc họp xử lý kỷ luật lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP; vi phạm nghiêm trọng về thẩm quyền ký quyết định sa thải theo quy định tại khoản 4 Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP. Do vậy, ông Đ khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết buộc Công ty phải bồi thường thiệt hại, bồi thường danh dự và trả tiền lãi cho ông Đ với số tiền 773.668.448 đồng. Ngày 18/10/2017, ông Đ có đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện về phần bồi thường danh dự với số tiền 100.000.000 đồng.

Ngày 04/7/2018, người đại diện theo ủy quyền của ông Đ làm đơn thay đổi một số nội dung yêu cầu khởi kiện, cụ thể ông Đ yêu cầu Công ty bồi thường các khoản sau:

- Bồi thường tiền lương trong những ngày không được làm việc, tính từ tháng 8 năm 2016 đến tháng 6 năm 2018 là: 23 tháng x 20.000.000 đồng/tháng = 460.000.000 đồng;

- Tiền com tính từ tháng 8 năm 2016 đến tháng 6 năm 2018 là 23 tháng, mỗi tháng 26 ngày x 23 tháng x 20.000 đồng/ngày = 11.960.000 đồng;

- Tiền trợ cấp thôi việc do ông Đ không muốn quay trở lại làm việc là 1,5 tháng lương = 30.000.000 đồng (tương đương với 3 năm làm việc);

- Tiền bồi thường chấm dứt hợp đồng lao động là: 02 tháng lương x 20.000.000 đồng/tháng = 40.000.000 đồng;

- Tiền Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế tính từ tháng 8 năm 2016 đến tháng 6 năm 2018 là: 23 tháng x 20.000.000 đồng/tháng x 21,5% = 98.900.000 đồng;

Tổng cộng là: 640.860.000 đồng. Yêu cầu Công ty trả lãi của số tiền 640.860.000 đồng là 10.000.000 đồng. Tổng số tiền Công ty phải bồi thường cho ông Đ là 650.860.000 đồng.

\* *Bị đơn Công ty TNHH SIG VN do ông P C Siong và bà Đào Thị Ánh H làm đại diện trình bày: Thống nhất với lời trình bày của ông Đ về thời gian thử việc, thời gian ký kết hợp đồng lao động. Sau khi hết hạn hợp đồng, Công ty với ông Đ không có sự thỏa thuận nào khác, ông Đ vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty cho đến thời điểm ông Đ bị xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải; thống nhất về mức lương, công việc, thời gian làm việc và các khoản phụ cấp khác (nếu có). Tuy nhiên, Công ty cho rằng: Lí do xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với ông Đ là do ông Đ tự ý nghỉ việc từ ngày 27/7/2016 đến ngày 22/9/2016 không xin phép. Theo quy định tại Điều 9 Nội quy lao động số SIGBD-SOP-HR01 ngày 30/5/2014 của Công ty, được Ban Quản lý Khu công nghiệp Bình Dương xác nhận đăng ký theo Thông báo số 65/XN-BQL ngày 06/6/2014, có hiệu lực sau thời hạn 15 ngày kể từ ngày 30/5/2014 thì việc nghỉ ốm và nghỉ con ốm, như sau: “Nhân viên nghỉ ốm, nghỉ con ốm có trách nhiệm thông báo cho Công ty vào đầu giờ làm việc của ngày nghỉ đầu tiên. Nhân viên nào không thông báo, dù có lý do chính đáng vẫn bị xem là nghỉ không phép. Ngay ngày đầu tiên đi làm trở lại, nhân viên phải nộp đơn xin nghỉ phép kèm theo chứng từ, bằng chứng trình cho cấp quản lý duyệt và chuyển về phòng Nhân sự” và khoản 3 Điều 17 Nội quy lao động của Công ty quy định về hình thức xử lý kỷ luật sa thải được áp dụng đối với trường hợp vi phạm nghỉ không phép “vắng mặt không phép 05 ngày cộng dồn trong tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong một năm không có lý do chính đáng”. Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn cho rằng: Ngày 05/7/2016, ông Đ có đơn xin nghỉ phép với lý do (nghỉ việc riêng) từ ngày 27/7/2016 đến ngày 30/9/2016 và gửi cho người có tên Ngô Quỳnh L là Trưởng phòng Hành chính -*

Nhân sự của Công ty thời điểm đó ký nhận là không đúng sự thật. Bởi lẽ, từ ngày 05/7/2016 cho đến ngày xử lý kỷ luật lao động ông Đ và đến thời điểm hiện nay, Công ty không nhận được bất kỳ một lá đơn xin phép nào của ông Đ; Công ty cũng không có nhân viên nào tên Ngô Quỳnh L làm Trưởng phòng Hành chính - Nhân sự, vì thời điểm đó ông Đ là Trưởng phòng Hành chính - Nhân sự. Theo quy định của Công ty, tất cả các nhân viên khi nghỉ phép đều phải có đơn xin phép và phải được sự phê duyệt của cấp trên trực tiếp mới hợp lệ. Cụ thể đối với các nhân viên có chức vụ từ Phó Trưởng phòng trở lên, khi nghỉ phép phải được Tổng giám đốc phê duyệt và ghi ngày tháng năm; các nhân viên còn lại phải có đơn xin nghỉ phép và phải được Trưởng phòng Hành chính - Nhân sự phê duyệt, ghi ngày tháng năm. Với tư cách là Trưởng phòng Hành chính - Nhân sự, ông Đ là người phải nắm rõ quy định này. Do vậy, ngày 27/7/2016 ông Đ không đến Công ty làm việc nên Công ty đã lập biên bản vi phạm kỷ luật lao động để ghi nhận việc ông Đ nghỉ không thông báo cho Công ty. Những ngày tiếp theo sau, ông Đ vẫn không thông báo, không liên lạc, không trực tiếp nộp đơn xin nghỉ phép, không gửi đơn xin nghỉ phép qua hộp thư điện tử của Công ty hoặc nhắn tin qua điện thoại cho người có thẩm quyền.

Đối chiếu quy định của pháp luật về thời gian được nghỉ trong năm với thời gian ông Đ tự ý nghỉ việc không phép là 45 ngày trong một năm (đã trừ các ngày nghỉ, ngày lễ theo quy định). Việc ông Đ tự ý nghỉ việc là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty, làm ảnh hưởng ít nhiều đến hoạt động của Công ty. Để đảm bảo quyền lợi của Công ty và kịp thời giải quyết các công việc của Phòng Hành chính - Nhân sự, Công ty tiến hành xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với ông Đ là đúng pháp luật. Sau khi nhận quyết định sa thải, ngày 13/10/2016 ông Đ mới đến Công ty nộp các giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội, không gửi đơn xin phép và cũng không có một lời giải trình nào về lý do nghỉ việc. Tất cả các giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội đều thể hiện lý do là *“bị rối loạn tiêu hóa, viêm họng hay viêm phế quản, chàm con ỏm”*.... Điều này cho thấy những loại bệnh này không Thộc trường hợp bệnh nan y, hiểm nghèo, cấp cứu tai nạn phải đến mức ông Đ không thể đến Công ty xin nghỉ phép hoặc gửi đơn xin nghỉ qua hộp thư điện tử của Công ty, qua đường bưu điện, điện thoại báo trước rồi gửi đơn xin phép sau hoặc gửi tin nhắn.....; tất cả các phương án trên đều không được ông Đ lựa chọn. Với cương vị là Trưởng phòng Hành chính - Nhân sự, ông Đ là người hiểu rõ và phải tuân thủ nghiêm, nhưng ông Đ không thực hiện. Tuy nhiên, để bảo vệ quyền lợi cho người lao động, phía Công ty đã thực hiện chi trả tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và các khoản phụ cấp khác (nếu có) trong thời gian làm việc cho ông Đ.

Về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải: Sau nhiều lần liên lạc qua điện thoại với ông Đ nhưng không có kết quả, Công ty quyết định tiến hành các cuộc họp để xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với ông Đ, cụ thể như sau: Ngày 27/7/2016, Công ty lập biên bản ghi nhận sự kiện ông Đ nghỉ không thông báo, không có đơn xin phép. Công ty tiếp tục chờ tin phản hồi từ phía ông Đ, nhưng không thấy ông Đ phản hồi. Do đó, ngày 08/8/2016 Ban lãnh đạo Công ty quyết định gửi giấy mời tham gia cuộc họp xử lý kỷ luật lao động đối với ông Đ; Công ty gửi giấy mời cho ông Đ qua đường bưu điện theo đúng địa chỉ ông Đ đã ghi trong hợp đồng lao động, cụ thể:

*Lần 1:* Giấy mời đề ngày 08/8/2016, Công ty mời họp lúc 9 giờ 00 phút ngày 15/8/2016, chứng cứ là Chuyển phát nhanh - báo phát ngày 09/8/2016 của Bru điện BC, ngày 11/8/2016 Bru cục chuyển hoàn với lý do: BC yêu cầu hoàn. Thành phần tham gia cuộc họp ngày 15/8/2016 gồm có: Chủ trì cuộc họp là ông P C Siong - Giám đốc; đại diện người lao động là ông Nguyễn Thành H1 - Quản lý xưởng chiết nạp, ông Trần Văn T - Quản lý xưởng sản xuất; Thư ký ghi biên bản là bà Nguyễn Thị Th - Nhân viên phòng Hành chính - Nhân sự; Công ty có mời thêm đại diện Công đoàn Các khu Công nghiệp nhưng vắng mặt; người bị đề nghị xử lý kỷ luật lao động ông Vũ Trọng Đ vắng mặt. Do đó, chủ trì cuộc họp quyết định dời cuộc họp lại lúc 9 giờ 00 phút ngày 14/9/2016.

*Lần 2:* Giấy mời đề ngày 06/9/2016, Công ty mời họp vào lúc 9 giờ 00 phút ngày 14/9/2016, chứng cứ là Phiếu báo phát lúc 8 giờ ngày 06/9/2016 có người nhận tên là Nguyệt. Thành phần tham gia cuộc họp ngày 14/9/2016 gồm có: Chủ trì cuộc họp là ông P C Siong - Giám đốc; đại diện người lao động là ông Nguyễn Thành H1 - Quản lý xưởng chiết nạp và ông Trần Văn T - Quản lý xưởng sản xuất; Thư ký ghi biên bản là bà Nguyễn Thị Th - Nhân viên phòng Hành chính - Nhân sự; Công ty có mời thêm đại diện Công đoàn Các khu Công nghiệp nhưng vắng mặt; người bị đề nghị xử lý kỷ luật lao động là ông Vũ Trọng Đ vắng mặt. Do đó, chủ trì cuộc họp quyết định dời cuộc họp đến 09 giờ 00 phút ngày 22/9/2016.

*Lần 3:* Giấy mời đề ngày 15/9/2016, mời họp vào lúc 09 giờ 00 phút ngày 22/9/2016, chứng cứ là Chuyển phát nhanh - báo phát ngày 17/9/2016, Bru cục chuyển hoàn với lý do: Khách hàng không nhận. Thành phần tham gia cuộc họp ngày 22/9/2016 gồm có: Chủ trì cuộc họp là ông P C Siong - Giám đốc; đại diện người lao động là ông Nguyễn Thành H1 - Quản lý xưởng chiết nạp và ông Trần Văn T - Quản lý xưởng sản xuất; đại diện Công đoàn cơ sở cấp trên là ông Lê Văn D - Chủ tịch Công đoàn Các khu Công nghiệp BC; Thư ký ghi biên bản là bà Nguyễn Thị Th - Nhân viên phòng Hành chính - Nhân sự. Ngoài ra, còn có ông Vương Quốc T1 - Nhân viên Phòng Nhân sự của Công ty và ông Nguyễn Văn P - Luật sư được Công ty mời tham dự. Người bị đề nghị xử lý kỷ luật lao động ông Vũ Trọng Đ vắng mặt không có lý do.

Nội dung cuộc họp: Do ông Đ vắng mặt và không có bản tường trình về hành vi vi phạm nên Công ty thông qua biên bản lập ngày 27/7/2016 ghi nhận hành vi vi phạm của ông Đ (nghỉ việc không thông báo) và ông Đ tự ý nghỉ việc còn được tiếp diễn đến ngày hôm nay mà không có bất cứ phản hồi nào cho Công ty biết lý do. Việc ông Đ tự ý nghỉ việc, Công ty đã nhiều lần liên lạc (bằng điện thoại, gửi thư bảo đảm) yêu cầu ông Đ đến Công ty để giải quyết nhưng ông Đ không đến. Vì vậy, Công ty cần thiết phải xử lý kỷ luật lao động đối với ông Đ theo đúng nội quy, quy định của Công ty và pháp luật lao động hiện hành. Từ hành vi tự ý nghỉ việc trong thời gian dài không báo trước, chiếu theo quy định của pháp luật hiện hành, đại diện Công ty cho rằng việc xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải đối với ông Đ là cần thiết. Công ty không yêu cầu ông Đ phải bồi thường khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Đại diện người lao động trong Công ty, đại diện Ban chấp hành Công đoàn cơ sở cấp trên và đại diện Công ty thống nhất xử lý kỷ luật lao động ông Đ theo hình thức sa thải.

*Lần 4:* Ngày 23/9/2016, Công ty gửi Chuyển phát nhanh - có hồi báo Quyết định sa thải do ông P C Siong ký cho ông Đ, trong ngày ông Đ đã nhận được Quyết định sa thải.

*Lần 5:* Ngày 30/9/2016, Công ty tiếp tục gửi Chuyển phát nhanh - có hồi báo Quyết định sa thải do ông P L Hoh ký cho ông Đ. Ngày 05/10/2016, Công ty nhận được phiếu yêu cầu chuyển hoàn với lý do khách hàng đi công tác không biết khi nào về.

Về thành phần tham gia cuộc họp: Công ty đã thực hiện đúng theo quy định của pháp luật. Tại thời điểm xử lý kỷ luật lao động đối với ông Đ, Công ty chưa thành lập Ban chấp hành Công đoàn cơ sở, chỉ có đại diện của người lao động. Để đảm bảo đúng quy định của pháp luật, Công ty đã mời đại diện Ban chấp hành Công đoàn cơ sở cấp trên tham dự cuộc họp nhằm đảm bảo khách quan. Về vấn đề thông báo: Khi tiến hành các cuộc họp, Công ty đã thực hiện thông báo bằng cách gửi giấy mời qua đường Bưu điện có hồi báo đến đúng địa chỉ của ông Đ ghi trong hợp đồng lao động. Tất cả các lần chuyển phát nhanh nêu trên đều có xác nhận của Bưu cục BC ngày 10/11/2017. Công ty đã thực hiện thông báo đúng địa chỉ và đầy đủ số lần cho ông Đ. Về số lượng cuộc họp: Công ty tổ chức 03 lần họp, cả 03 lần đều vắng mặt người bị xem xét xử lý kỷ luật là ông Đ mà không có lý do chính đáng. Do vậy, Công ty phải hoãn họp hai lần, đến lần thứ ba ông Đ vẫn tiếp tục vắng mặt nên Công ty tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật lao động và ra quyết định sa thải đối với ông Đ là đúng quy định.

Về thẩm quyền ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải: Ông P C Siong là Tổng giám đốc của Công ty, được ông P L Hoh là người đại diện theo pháp luật của Công ty ủy quyền làm đại diện thay ông P L Hoh để điều hành Công ty, ký các vấn đề liên quan đến thủ tục pháp lý của Công ty và ủy quyền cho cấp dưới thực hiện một số công việc trong phạm vi trách nhiệm, quyền hạn cho phép. Do vậy, ông P C Siong làm chủ trì các cuộc họp xem xét xử lý kỷ luật lao động đối với ông Đ là phù hợp. Khi ông P C Siong họp cùng Công đoàn cơ sở Công ty (Ban đại diện người lao động) và Công đoàn cơ sở cấp trên phải sử dụng ngôn ngữ là tiếng Việt, nên Công ty đã ban hành quyết định bằng tiếng Việt do ông P C Siong ký. Sau đó Công ty đã dịch ra 02 bản (một bản tiếng Anh - một bản tiếng Việt) cho ông P L Hoh xem xét ký Quyết định sa thải đối với ông Đ. Cả 03 quyết định này đều có cùng số, cùng ngày tháng năm và cùng nội dung như nhau. Quá trình làm việc cũng như tại phiên tòa sơ thẩm, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn thừa nhận đã nhận được bản quyết định bằng tiếng Việt do ông P C Siong ký thông qua đường Bưu điện và nhận được quyết định bằng tiếng Việt do ông P L Hoh ký khi ông Đ đến Công ty nộp giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội. Vì vậy, Công ty khẳng định Quyết định xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với ông Đ là đúng thẩm quyền.

Căn cứ quy định tại Điều 123, khoản 3 Điều 125, khoản 3 Điều 126 của Bộ luật Lao động; Điều 3, Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động; Điều 9, khoản 3 Điều 17 Nội quy lao động của Công ty, việc Công ty xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với ông Vũ Trọng Đ là đúng pháp luật, vì vậy Công ty không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông Đ.

Tại Bản án số 02/2018/LĐ-ST ngày 09/8/2018 của Tòa án nhân dân thị xã BC, tỉnh Bình Dương đã căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 220, khoản 2 Điều 244, Điều 266 và Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự; Điều 123, 125, 126 và khoản 2 Điều 202 của Bộ luật Lao động; các Điều 30, 31 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn

thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động và Điều 12 Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16/11/2015 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều về hợp đồng, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ; điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án; Tuyên xử:

- Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Vũ Trọng Đ đối với bị đơn Công ty TNHH SIG VN về việc “tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải”.

Công ty TNHH SIG VN không phải bồi thường cho ông Đ số tiền 650.860.000 đồng (sáu trăm năm mươi triệu tám trăm sáu mươi nghìn đồng).

- Đình chỉ xét xử đối với phần yêu cầu buộc Công ty TNHH SIG VN bồi thường cho ông Vũ Trọng Đ số tiền 100.000.000 đồng (một trăm triệu đồng) do xúc phạm danh dự.

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

Ngày 17/8/2018, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn là ông Đinh Duy B có đơn kháng cáo toàn bộ Bản án số 02/2018/LĐ-ST ngày 09/8/2018 của Tòa án nhân dân thị xã BC, vì cho rằng ông Đ nghi việc có lý do chính đáng, Tòa án nhân dân thị xã BC đã nhận định và phán quyết không đúng các quy định của pháp luật lao động nên ông Đ không đồng ý với bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn là ông Đinh Duy B giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và yêu cầu kháng cáo. Người đại diện hợp pháp của Công ty cho rằng: Công ty đã xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải đối với ông Đ là đúng quy định của pháp luật nên không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, đồng ý với quyết định của bản án sơ thẩm.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương có ý kiến: Kể từ khi thụ lý cho đến khi xét xử, 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 vụ án, nhận thấy: Quá trình giải quyết vụ án, hai bên đương sự đều thống nhất với nhau về việc ký kết hợp đồng lao động. Ngày 27/7/2016, ông Đ không đến Công ty làm việc nhưng không xin phép nên Công ty đã lập biên bản vi phạm kỷ luật lao động đối với ông Đ. Từ ngày 28/7/2016 trở đi, ông Đ không đến Công ty nhưng không thông báo, không liên lạc, không nộp đơn xin nghỉ phép cho Công ty. Do đó, Công ty xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với ông Đ là đúng quy định tại Điều 123, khoản 3 Điều 125, khoản 3 Điều 126 của Bộ luật Lao động; các Điều 3 và 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính Phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động và Điều 9, khoản 3 Điều 17 Nội quy lao động của Công ty. Ông Đ khởi kiện và kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm nhưng không cung cấp được tài liệu, chứng cứ để chứng minh. Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu kháng cáo, giữ nguyên Bản án số 02/2018/LĐ-ST ngày 09/8/2018 của Tòa án nhân dân thị xã BC, tỉnh Bình Dương.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra tại phiên tòa; ý kiến tranh tụng của các bên đương sự và quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về việc giải quyết vụ án;

### NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

[1] Về thủ tục: Việc Tòa án nhân dân thị xã BC, tỉnh Bình Dương thụ lý giải quyết vụ án là đúng thẩm quyền. Vụ án được Tòa án nhân dân thị xã BC xét xử theo Bản án số 02/2018/LĐ-ST ngày 09/8/2018. Ngày 17/8/2018, ông Đinh Duy B là người đại diện hợp pháp của nguyên đơn có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm là trong thời hạn luật định và người kháng cáo đã thực hiện xong nghĩa vụ kháng cáo nên hợp lệ.

[2] Quá trình giải quyết vụ án, hai bên đương sự thống nhất xác định: Ngày 01/9/2015, ông Đ vào làm thử việc 02 tháng tại Công ty TNHH SIG VN (sau đây gọi tắt là Công ty). Ngày 16/10/2015, ông Đ với Công ty ký kết Hợp đồng lao động số 180/2015/HD-DIG-HR với nội dung: Công ty tuyển dụng ông Đ làm công việc Trưởng phòng Hành chính - Nhân sự; thời hạn hợp đồng là 06 tháng tính từ ngày 16/10/2015 đến ngày 15/4/2016; thời gian làm việc từ thứ hai đến hết buổi sáng ngày thứ bảy, chiều thứ bảy và ngày chủ nhật nghỉ; mức lương cơ bản là 20.000.000 đồng/tháng và các khoản phụ cấp khác (nếu có). Chế độ làm việc và nghỉ ngơi theo quy định của Bộ luật Lao động và Nội quy lao động của Công ty. Sau khi hết hạn hợp đồng, Công ty với ông Đ không có sự thỏa thuận nào khác và ông Đ vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty cho đến khi bị xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải. Căn cứ quy định tại khoản 2 Điều 92 của Bộ luật Tố tụng dân sự thì đây được xem là tình tiết, sự kiện không phải chứng minh.

[3] Xét Hợp đồng lao động số 180/2015/HD-DIG-HR ngày 16/10/2015 giữa Công ty với ông Đ có thời hạn 06 tháng; sau khi hết hạn hợp đồng, Công ty với ông Đ không có thỏa thuận nào khác và ông Đ vẫn tiếp tục làm việc nên hợp đồng đã ký trở thành hợp đồng lao động xác định thời hạn là 24 tháng (tính từ ngày 16/4/2016 đến ngày 15/4/2018) theo quy định tại khoản 2 Điều 22 của Bộ luật Lao động. Ngày 27/7/2016 đến ngày 30/9/2016, ông Đ không đến Công ty làm việc. Ông Đ cho rằng: Ngày 05/7/2016, ông Đ có đơn xin nghỉ phép với lý do việc riêng từ ngày 27/7/2016 đến ngày 30/9/2016, đơn gửi cho bà Ngô Quỳnh L là Trưởng phòng Hành chính - Nhân sự của Công ty tại thời điểm đó ký nhận. Trong thời gian nghỉ việc riêng, ông Đ bị bệnh phải điều trị và chăm sóc thân nhân (con bị bệnh) thì Công ty ban hành Quyết định số 01/QĐ/SIGV ngày 22/9/2016 về việc xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với ông Đ là trái với quy định tại khoản 3 Điều 126 của Bộ luật Lao động và khoản 2 Điều 31 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ nên ông Đ khởi kiện; chứng cứ mà ông Đ cung cấp là 01 bản phô tô "*đơn xin nghỉ phép*" (bút lục 161) và các bản phô tô "*giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội*" với lý do nghỉ là "*bị rối loạn tiêu hóa, viêm họng hay viêm phế quản, chăm con ốm...*" (bút lục 05-16). Phía Công ty không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Đ và cho rằng: Ông Đ tự ý nghỉ việc không xin phép từ ngày 27/7/2016 đến ngày 22/9/2016. Theo quy định tại Điều 9 Nội quy lao động số SIGBD-SOP-HR01 ngày 30/5/2014 của Công ty (bút lục 68-82), được Ban Quản lý khu công nghiệp Bình Dương xác nhận thì "*Nhân viên nghỉ ốm, nghỉ con ốm có trách nhiệm thông báo cho Công ty vào đầu giờ làm việc của ngày nghỉ đầu tiên. Nhân viên nào không thông báo, dù có lý do chính đáng vẫn bị xem là nghỉ không phép. Ngay ngày đầu tiên đi làm trở lại, nhân viên phải nộp đơn xin nghỉ phép kèm theo chứng từ, bằng chứng trình cho cấp quản*



*lý duyệt và chuyển về phòng Nhân sự”* và khoản 3 Điều 17 Nội quy lao động của Công ty quy định về hình thức xử lý kỷ luật sa thải được áp dụng đối với trường hợp vi phạm nghi không phép là *“vắng mặt không phép 05 ngày cộng dồn trong tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong một năm không có lý do chính đáng”*; do đó, Công ty xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với ông Đ là đúng quy định. Việc ông Đ cho rằng: Ngày 05/7/2016, ông Đ có đơn xin nghỉ phép với lý do (việc riêng) từ ngày 27/7/2016 đến ngày 30/9/2016 gửi bà Ngô Quỳnh L là Trưởng phòng Hành chính - Nhân sự của Công ty là không đúng sự thật. Bởi lẽ, từ ngày 05/7/2016 cho đến ngày xử lý kỷ luật lao động ông Đ, Công ty hoàn toàn không nhận được đơn xin nghỉ phép nào của ông Đ, Công ty cũng không có nhân viên nào tên Ngô Quỳnh L làm Trưởng phòng Hành chính - Nhân sự; Công ty chỉ có người tên Ngô Phạm Quỳnh L vào làm thử việc 02 tháng nhưng không đạt nên Công ty không ký hợp đồng lao động. Sau khi Công ty ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động thì ngày 13/10/2016, ông Đ mới đến Công ty nộp các giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội với lý do là *“bị rối loạn tiêu hóa, viêm họng hay viêm phế quản, chăm con ốm...”* cho Công ty là không chính đáng.

[4] Xét yêu cầu kháng cáo của phía nguyên đơn, nhận thấy: Từ ngày 27/7/2016 đến ngày 22/9/2016, ông Đ không đến Công ty làm việc nhưng không thông báo hay xin phép Công ty là vi phạm quy định tại Điều 9 và khoản 3 Điều 17 Nội quy lao động của Công ty như đã nêu tại mục [3]. Quá trình giải quyết vụ án, phía nguyên đơn cho rằng: Ngày 05/7/2016, ông Đ có đơn xin nghỉ phép với lý do (việc riêng) từ ngày 27/7/2016 đến ngày 30/9/2016, đơn gửi cho người có tên Ngô Quỳnh L là Trưởng phòng Hành chính - Nhân sự tại thời điểm đó ký nhận; chứng cứ mà ông Đ cung cấp là bản phô tô *“Đơn xin nghỉ phép”* đề ngày 05/7/2016 với nội dung nghỉ *“việc riêng”* từ ngày 27/7 đến ngày 30/9/2016, có người nhận là “NGÔ. LÊ”, nhưng không được cấp trên ký duyệt. Phía Công ty không thừa nhận và cho rằng: Từ ngày 05/7/2016 cho đến ngày xử lý kỷ luật lao động ông Đ, Công ty không nhận được đơn xin nghỉ phép, không nhận được thông báo bằng mail, tin nhắn hay cuộc gọi điện thoại nào của ông Đ, Công ty cũng không có nhân viên nào tên Ngô Quỳnh L làm Trưởng phòng Hành chính - Nhân sự như ông Đ trình bày; chứng cứ mà Công ty cung cấp là danh sách công nhân lao động của Công ty cũng như mức lương ông Đ đã nhận (bút lục 131-134); tuy nhiên, ngoài bản phô tô *“Đơn xin nghỉ phép”* đề ngày 05/7/2016 không được cấp trên ký duyệt thì ông Đ không xuất trình được chứng cứ nào khác để chứng minh. Do đó, có căn cứ xác định ông Đ đã vi phạm quy định tại khoản 3 Điều 17 Nội quy lao động của Công ty.

[5] Xét các bản phô tô *“giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội”* với lý do nghỉ là *“bị rối loạn tiêu hóa, viêm họng hay viêm phế quản, chăm con ốm...”* (bút lục 05-16) mà ông Đ cung cấp để chứng minh ông Đ nghỉ có lý do chính đáng theo quy định tại khoản 3 Điều 126 của Bộ luật Lao động và điểm b khoản 2 Điều 31 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ, nhận thấy: Theo Biên bản xác minh ngày 17/5/2018 của Tòa án nhân dân thị xã BC tại Công ty TNHH MTV Bệnh viện Đa khoa SGVP; Công ty TNHH Bệnh viện Đa khoa BĐ, Công ty TNHH Phòng khám Đa khoa PAK; Công ty TNHH Phòng khám Đa khoa ST (bút lục 176, 180, 181, 186) và Công văn số 582/CV-BVNĐ2 ngày 25/6/2018 của Bệnh viện Nhi đồng 2 Thành phố Hồ Chí Minh (bút lục 214) đều xác định: Ông Đ có đến khám bệnh và nuôi con bị bệnh vào những ngày ghi trên giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội mà ông Đ cung

cấp. Tuy nhiên, qua xem nội dung Biên bản đối chất ngày 11/6/2018 tại Tòa án nhân dân thị xã BC (bút lục 202-204), nhận thấy: Bản thân ông Vũ Trọng Đ là Trưởng phòng Hành chính – Nhân sự, ông Đ phải hiểu rõ Nội quy lao động của Công ty, nhưng ông Đ lại nghỉ việc không xin phép và không thông báo cho Công ty từ ngày 27/7/2016 đến ngày 29/9/2016; đồng thời, sau khi Công ty gửi giấy mời họp xem xét xử lý kỷ luật lao động, ông Đ không đến Công ty và cũng không gửi các “*giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội*” trên cho Công ty là vi phạm quy định tại Điều 9 Nội quy lao động của Công ty và nghĩa vụ của người lao động theo Hợp đồng lao động mà hai bên đã ký kết (bút lục 29). Sau khi nhận được Quyết định xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải, ông Đ mới mang các “*giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội*” đến Công ty “*gửi cho người có tên Vương Phúc T1 và người có tên Lê Thị Q*” để chứng minh ông Đ nghỉ có lý do chính đáng theo khoản 3 Điều 126 của Bộ luật Lao động và điểm b khoản 2 Điều 31 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ là không có căn cứ chấp nhận.

[6] Như đã phân tích tại mục [4] và [5] nêu trên, việc Công ty căn cứ quy định tại khoản 3 Điều 126 của Bộ luật Lao động; khoản 1 Điều 31 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động; Điều 9 và khoản 3 Điều 17 Nội quy lao động của Công ty để ban hành Quyết định số 01/QĐ/SIGV ngày 22/9/2016 về việc xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với ông Vũ Trọng Đ là có căn cứ.

[7] Xét trình tự, thủ tục và thẩm quyền xử lý kỷ luật đối với ông Vũ Trọng Đ, nhận thấy: Ngày 27/7/2016, Công ty lập biên bản ghi nhận việc ông Đ tự ý nghỉ việc không thông báo. Từ ngày 28/7/2016 đến ngày 22/9/2016, ông Đ không đến Công ty làm việc nhưng cũng không xin phép hay thông báo cho Công ty là vi phạm Nội quy lao động. Việc Công ty gửi giấy mời cho ông Đ tham dự cuộc họp xử lý kỷ luật lao động qua đường bưu điện theo địa chỉ: “*Số 194/41/22, đường NTMK, tổ 6, khu 8, phường PH, thành phố TDM, tỉnh Bình Dương; Tel: 0903054092*” mà ông Đ đã ghi trong hợp đồng lao động là đúng quy định. Qua xem xét các lần Công ty mời ông Đ họp, nhận thấy: Giấy mời lần 1 ngày 08/8/2016 (bút lục 118-119), nhưng “*người nhận từ chối nhận thư*” (bút lục 127), nội dung: “*9/8 KH từ chối nhận, yêu cầu trả lại người gửi*” (bút lục 124-126); Giấy mời lần 2 ngày 06/9/2016 (bút lục 116-117), có người nhận tên Nguyệt (bút lục 123); Giấy mời lần 3 ngày 15/9/2016 (bút lục 114-115), nhưng “*người nhận từ chối nhận thư*”, nội dung “*KH Ko nhận*”. Do Công ty đã tiến hành thông báo 03 lần bằng văn bản cho ông Đ, nhưng ông Đ vẫn cố tình vắng mặt nên Công ty vẫn tiến hành họp để xử lý kỷ luật lao động đối với ông Đ là phù hợp với quy định tại khoản 2 Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động. Về thành phần tham gia cuộc họp là đảm bảo đúng quy định tại khoản 1 Điều 123 của Bộ luật Lao động. Sau khi tiến hành xử lý kỷ luật lao động, người đại diện theo pháp luật của Công ty ông P L Hoh cũng đã ký và gửi Quyết định số 01/QĐ/SIGV ngày 22/9/2016 về việc xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải cho ông Vũ Trọng Đ theo đúng quy định.

[8] Bản án số 02/2018/LĐ-ST ngày 09/8/2018 của Tòa án nhân dân thị xã BC đã căn cứ các Điều 123, 125, 126 và khoản 2 Điều 202 của Bộ luật Lao động; Điều 30 và 31 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng

dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động; Điều 12 Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16/11/2015 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều về hợp đồng, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ; tuyên xử: Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Vũ Trọng Đ về việc yêu cầu bị đơn Công ty TNHH SIG VN bồi thường số tiền 650.860.000 đồng là có căn cứ, đúng quy định của pháp luật.

[9] Ông Đinh Duy B là người đại diện hợp pháp cho nguyên đơn, kháng cáo toàn bộ Bản án số 02/2018/LĐ-ST ngày 09/8/2018 của Tòa án nhân dân thị xã BC, nhưng ông Bằng không cung cấp được tài liệu, chứng cứ để chứng minh nên yêu cầu kháng cáo của ông Bằng không có căn cứ để chấp nhận.

[10] Đối với yêu cầu khởi kiện buộc Công ty phải bồi thường số tiền 100.000.000 đồng do xúc phạm danh dự. Quá trình giải quyết vụ án tại cấp sơ thẩm, phía nguyên đơn tự nguyện rút yêu cầu này nên Hội đồng xét xử cấp sơ thẩm căn cứ quy định tại khoản 2 Điều 244 của Bộ luật Tố tụng dân sự để đình chỉ xét xử đối với yêu cầu đã rút là phù hợp.

[11] Từ những phân tích trên, Hội đồng xét xử xét thấy: Không có căn cứ chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông Đinh Duy B là người đại diện hợp pháp cho nguyên đơn. Giữ nguyên Bản án số 02/2018/LĐ-ST ngày 09/8/2018 của Tòa án nhân dân thị xã BC, tỉnh Bình Dương. Quan điểm của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương về việc giải quyết vụ án là có căn cứ, phù hợp với quy định của pháp luật nên Hội đồng xét xử chấp nhận.

[12] Án phí lao động phúc thẩm: Ông Vũ Trọng Đ được miễn theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12 và khoản 1 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

*Vì các lẽ trên,*

### **QUYẾT ĐỊNH:**

Căn cứ khoản 1 Điều 148, khoản 2 Điều 289 và khoản 1 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự; điểm a khoản 1 Điều 12 và khoản 1 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án;

1. Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông Đinh Duy B là người đại diện hợp pháp của nguyên đơn ông Vũ Trọng Đ.

2. Giữ nguyên Bản án số 02/2018/LĐ-ST ngày 09/8/2018 của Tòa án nhân dân thị xã BC, tỉnh Bình Dương như sau:

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 220, khoản 2 Điều 244, Điều 266, Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự; các Điều 123, 125, 126, khoản 2 Điều 202 của Bộ luật Lao động; các Điều 30, 31 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động; Điều 12 Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16/11/2015 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều về hợp đồng, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ; điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số

326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án; tuyên xử:

2.1. Không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Vũ Trọng Đ đối với bị đơn Công ty TNHH SIG VN về việc “*tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải*”.

Công ty TNHH SIG VN không phải bồi thường cho ông Đ số tiền 650.860.000 đồng (sáu trăm năm mươi triệu tám trăm sáu mươi nghìn đồng).

2.2. Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu buộc Công ty TNHH SIG VN bồi thường cho ông Vũ Trọng Đ số tiền 100.000.000 đồng do xúc phạm danh dự.

2.3. Về án phí: Ông Vũ Trọng Đ được miễn nộp toàn bộ tiền án phí lao động sơ thẩm. Công ty TNHH SIG VN không phải chịu tiền án phí.

3. Án phí lao động phúc thẩm: Ông Vũ Trọng Đ được miễn theo quy định.

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

**Nơi nhận:**

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

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM  
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA  
Nguyễn Đức Cường  
(Đã ký)**