TOÀ ÁN NHÂN DÂN **HUYỆN TỨ KỲ, TỈNH HẢI DƯƠNG**	**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**
Bản án số: 01/2019/HNGĐ-ST Ngày 04/7/2019 "V/v yêu cầu bồi thường thiệt hại do vi phạm kỷ luật lao động"	

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TOÀ ÁN NHÂN DÂN HUYỆN TỨ KỲ, TỈNH HẢI DƯƠNG

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

Thẩm phán- Chủ toạ phiên toà: Bà Đoàn Thị Hương Nhu.

Các hội thẩm nhân dân: Bà Nguyễn Thị Hạnh Thu và ông Nguyễn Thanh Hải.

***- Thư ký phiên tòa*:** Ông Mai Văn Việt - thư ký Toà án nhân dân huyện Tứ Kỳ.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân huyện Tứ Kỳ tham gia phiên toà: Bà Nguyễn Thị Khánh - kiểm sát viên.

Ngày 04 tháng 7 năm 2019, tại trụ sở Toà án nhân dân huyện Tứ Kỳ, tỉnh Hải Dương xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 02/2019/TLST-LĐ ngày 11 tháng 4 năm 2019 về việc yêu cầu bồi thường thiệt hại do vi phạm kỷ luật lao động theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 01/2019/QĐXXST-LĐ ngày 13/6/2019 giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Công ty TNHH **N**; địa chỉ trụ sở: Thôn **A**, xã **N**, huyện T, tỉnh Hải Dương.

Người đại diện theo pháp luật: Bà **N** - Giám đốc;

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Ngô Công **H**, sinh năm 1979 - Trưởng phòng tổ chức hành chính của công ty TNHH **N** (theo văn bản ủy quyền ngày 15/3/2019 của Giám đốc công ty); trú tại: Thôn V, xã H, thành phố B, tỉnh Bắc Ninh (có mặt).

Bị đơn: Ông Đinh Công **S**, sinh năm 1997; trú tại: Thôn Đ, xã T, huyện T, tỉnh Hải Dương (có mặt).

NỘI DUNG VỤ ÁN

Theo đơn khởi kiện, bản tự khai, biên bản lấy lời khai cùng các tài liệu khác có trong hồ sơ, người đại diện theo ủy quyền của công ty TNHH **N** là ông Ngô Công **H** trình bày:

Ngày 01/3/2017, công ty TNHH **N** ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với anh Đinh Công **S**, công việc chính là công nhân là, gấp, đóng gói sản phẩm,

mức lương cơ bản là 3.258.150 đồng/tháng, còn mức hưởng cụ thể theo sản phẩm làm ra trong tháng. Ngoài ra, hợp đồng lao động còn có các điều khoản về thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi, trong đó anh **S** phải làm 6 ngày/tuần, 8 giờ/ngày và được nghỉ các ngày lễ theo quy định của Bộ luật lao động.

Theo quy định, ngày lễ giỗ tổ Hùng Vương (10/3) công nhân sẽ được nghỉ. Tuy nhiên, ngày lễ giỗ tổ Hùng Vương năm 2018 gần với ngày lễ 30/4 và 01/5 nên lãnh đạo công ty TNHH **N** có chủ trương cho công nhân hoán đổi ngày làm việc, công nhân sẽ đi làm vào ngày 25/4/2018 (tức ngày giỗ tổ Hùng Vương 10/3/2018) và nghỉ vào ngày 28/4/2018 (liền với nghỉ 30/4 và 01/5). Sau khi có chủ trương, lãnh đạo công ty đã họp với Ban chấp hành Công đoàn công ty và các tổ trưởng để phổ biến và yêu cầu các tổ trưởng lập danh sách cán bộ công nhân viên xác nhận lịch làm bù ngày 10/3 (ngày 25/4 dương lịch) để nghỉ ngày 28/4, cho công nhân ký tên vào. Riêng anh Đinh Công **S** của tổ hoàn thiện không ký vào danh sách với lý do nếu anh **S** đi làm ngày 25/4/2018 thì công ty phải trả anh **S** 300% lương, còn nếu không trả thì anh **S** không đi làm. Chiều ngày 24/4/2018, lãnh đạo công ty đã mời anh **S** lên văn phòng công ty để giải thích, thuyết phục anh **S** đi làm ngày 25/4/2018 nhưng anh **S** vẫn giữ nguyên ý kiến yêu cầu nếu đi làm thì phải được trả 300% lương, nếu không trả thì sẽ không đi làm và lãnh đạo công ty không đồng ý trả cho anh **S** 300% lương. Vào ngày 25/4/2018, anh **S** đã nghỉ làm nên đã gây thiệt hại nghiêm trọng đến lợi ích của công ty. Cụ thể: Ngày 25/4/2018, công ty đã phải điều 02 công nhân làm việc ở xưởng may của công ty TNHH **N** (chi nhánh huyện Thanh Hà) đến làm thay vị trí của anh **S**. Tuy nhiên hai công nhân này làm quá chậm nên đã làm cho những công nhân ở các công đoạn sau của dây chuyền như thẻ bài, thẻ giá, đề can, tẩy bẩn, bỏ túi, là mặt gương, phân cỡ và dò kim, nhặt hàng, nhập sản lượng, đóng thùng, cài bìa phải đợi mới có hàng để làm, do đó công ty phải trả tiền làm thêm giờ cho những người đó (hỗ trợ công nhân bị ảnh hưởng), phải mất thêm tiền bảo vệ, điện nước. Mặc dù đã điều động người làm nhưng vẫn không kịp tiến độ trả hàng cho công ty TNHH Prominent nên đã bị công ty TNHH Prominent phạt tiền. Tổng các chi phí mà công ty bị thiệt hại do anh **S** nghỉ việc vào ngày 25/4/2018 như sau:

- Hỗ trợ tiền công cho 02 công nhân điều động từ xưởng may lên làm công việc của anh **S** là 300.000 đồng/1 người x 2 người = 600.000 đồng.

- Trả tiền làm thêm giờ (hỗ trợ công nhân bị ảnh hưởng) gồm:

+ Công đoạn thẻ bài, thẻ giá: 4 người x 300.000 đồng/người = 1.200.000 đồng.

+ Công đoạn gián đề can: 2 người x 300.000 đồng/người = 600.000 đồng.

+ Công đoạn tẩy bẩn: 1 người x 300.000 đồng = 300.000 đồng.

+ Công đoạn bỏ túi: 2 người x 300.000 đồng/người = 600.000 đồng.

+ Công đoạn là mặt gương: 3 người x 300.000 đồng/người = 900.000 đồng.

+ Công đoạn phân cỡ và dò kim: 2 người x 300.000 đồng/người = 600.000 đồng.

+ Công đoạn nhặt hàng, nhập sản lượng: 01 người x 300.000 đồng = 300.000 đồng.

+ Công đoạn đóng thùng: 04 người x 300.000 đồng/người = 1.200.000 đồng.

+ Công đoạn cài bìa: 02 người x 300.000 đồng/người = 600.000 đồng.

- Chi phí tiền điện, bảo vệ, chi phí quản lý phát sinh: 980.428 đồng.

- Tiền bồi thường cho công ty TNHH Prominent do chậm giao hàng: 25.000.000 đồng.

Tổng cộng là: 32.880.428 đồng.

Công ty không lập biên bản về những thiệt hại vào ngày 25/4/2018, cũng không có biên bản xác định nguyên nhân thiệt hại mà chỉ căn cứ vào bảng lương thực tế công ty đã trả tiền hỗ trợ cho công nhân vào ngày 25/4/2018 do kế toán lập; công ty cũng không xác định được tên, tuổi, địa chỉ cụ thể của những công nhân đã nhận tiền hỗ trợ vì bảng lương đã ẩn thông tin này. Tất cả các thiệt hại của công ty đều thể hiện tại các bản sao bảng lương chi tiết tháng 4/2018 và đơn khiếu nại của công ty TNHH Prominent mà người đại diện của công ty đã nộp cho Tòa án.

Do đó, công ty TNHH **N** yêu cầu anh Đinh Công **S** phải bồi thường cho công ty tổng số tiền là 32.880.428 đồng.

Tại bản tự khai, biên bản lấy lời khai, bị đơn là ông Đinh Công **S** trình bày:

Ông **S** thống nhất với lời trình bày của người đại diện theo ủy quyền của công ty TNHH **N** là ông Ngô Công **H** về hợp đồng lao động được ký kết giữa ông và công ty TNHH **N**,về công việc phải làm và quá trình thực hiện hợp đồng. Trước ngày 25/4/2018, tổ trưởng của tổ ông đã phổ biến cho toàn công nhân trong tổ về chủ trương hoán đổi ngày làm việc của công ty, nghĩa là công nhân sẽ đi làm vào ngày 25/4/2018 (tức ngày giỗ tổ Hùng Vương) và nghỉ vào ngày 28/4/2018, đồng thời đưa danh sách tên công nhân trong tổ để ai đồng ý đi làm thì ký tên vào. Tất cả mọi người trong tổ đều đồng ý đi làm ngày 25/4/2018 nên đã ký tên vào, riêng ông không đồng ý nên không ký. Sau đó, ông đã được giám đốc sản xuất là ông Đồng Văn Kiền và chủ tịch Hội đồng quản trị là ông Lý Ngọc Sanh giải thích, thuyết phục đi làm ngày 25/4/2018 để nghỉ ngày 28/4/2018 nhưng ông không nhất trí và đưa ra điều kiện nếu đi làm ngày 25/4/2018 thì phải được trả 300% lương, ông Sanh và ông Kiền không đồng ý.

Đến ngày 25/4/2018, ông đã nghỉ làm mà không có đơn xin nghỉ. Ngày 26/4/2018, ông đã đến công ty làm việc bình thường thì trưởng phòng Hành chính của công ty là ông Ngô Công **H** đã thông báo cho ông biết là công ty đã đình chỉ việc làm

của ông từ ngày 26/4/2018. Đến ngày 21/5/2018, ông nhận được quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn của công ty (sa thải) đối với ông. Ông thấy việc sa thải của công ty đối với ông là trái pháp luật nên đã khởi kiện ra Tòa án.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 01/2018/LĐ-ST ngày 02/10/2018, Tòa án nhân dân huyện Tứ Kỳ đã xác định việc công ty TNHH **N** sa thải đối với ông là trái pháp luật nên đã hủy các quyết định cho nghỉ việc, sa thải của công ty, đồng thời buộc công ty phải bồi thường cho ông tổng số tiền là 35.616.000 đồng. Công ty TNHH **N** đã kháng cáo bản án sơ thẩm. Tại bản án lao động phúc thẩm số 01/2019/LĐ-PT ngày 04/3/2019, Tòa án nhân dân tỉnh Hải Dương cũng xác định việc công ty TNHH **N** sa thải đối với ông là trái pháp luật nhưng lại xác định ông có lỗi một phần trong việc sa thải nên trừ đi 20% số tiền công ty TNHH **N** phải bồi thường cho ông. Ông cho rằng việc công ty sa thải ông là hoàn toàn sai, ông không có lỗi trong việc này nhưng ông chấp nhận số tiền công ty TNHH **N** phải bồi thường cho ông là 28.493.000 đồng như bản án phúc thẩm của Tòa án nhân dân tỉnh Hải Dương đã tuyên.

Đến nay, công ty TNHH **N** cho rằng việc ông nghỉ làm ngày 25/4/2018 đã gây thiệt hại nghiêm trọng cho công ty và yêu cầu ông phải bồi thường tổng số tiền là 32.880.428 đồng, ông không đồng ý vì ông đã có thông báo trước cho công ty là sẽ không đi làm vào ngày 25/4/2018, công ty đã biết việc này và đã bố trí người làm thay vị trí của ông. Do đó, việc ông nghỉ làm ngày 25/4/2018 không gây thiệt hại gì cho công ty, việc công ty hỗ trợ tiền cho công nhân và bị phạt chậm tiến độ là việc riêng của công ty, không liên quan đến ông. Hơn nữa, vì ông nghỉ việc ngày 25/4/2018 nên tháng đó, ông đã bị công ty trừ 5% tiền chuyên cần, 2% tiền năng suất và 3% tiền nội quy với tổng số tiền bị trừ là 413.410 đồng, ông chưa bao giờ thấy công ty thông báo cho ông về những thiệt hại mà công ty phải chịu do ông nghỉ việc ngày 25/4/2018, cũng chưa bao giờ nhận được thông báo yêu cầu bồi thường thiệt hại.

Tại phiên tòa, người đại diện hợp pháp của công ty TNHH **N** vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện và xác định công ty chỉ biết tên những công nhân đã nhận tiền hỗ trợ làm thêm ngày 25/4/2018 do ông Đinh Công **S** nghỉ việc chứ không biết tuổi, địa chỉ của họ vì bảng lương không thể hiện những nội dung này, người đại diện hợp pháp của công ty đề nghị Tòa án buộc ông Đinh Công **S** phải bồi thường cho công ty tổng số tiền 32.880.428 đồng. Ông Đinh Công **S** không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân huyện Tứ Kỳ có quan điểm xác định việc Toà án thụ lý, giải quyết yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là hoàn toàn đúng quy định của pháp luật. Quá trình xây dựng hồ sơ, thu thập chứng cứ, Thẩm phán đã thực hiện đúng quy định của Bộ luật tố tụng dân sự. Trong thời hạn giải quyết vụ án, các bên đương sự không tự thỏa thuận được các vấn đề cần giải quyết trong vụ án nên Toà án

nhân dân huyện Tứ Kỳ đưa vụ án ra xét xử, các đương sự đã thực hiện đúng quyền và nghĩa vụ của mình. Việc xét xử tại phiên tòa thực hiện đúng trình tự luật định. Về hướng giải quyết vụ án: Đề nghị HĐXX áp dụng các điều 130, 202 Bộ luật lao động; khoản 1, 2 Điều 32 Mục 2 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ; khoản 1 Điều 147 Bộ luật tố tụng dân sự; Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của □y ban th□ờng vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án, xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của công ty TNHH **N** về việc yêu cầu ông Đinh Công **S** phải bồi thường thiệt hại số tiền 32.880.428 đồng; buộc công ty TNHH **N** phải chịu án phí sơ thẩm dân sự theo quy định của pháp luật.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án, được thẩm tra công khai tại phiên toà, căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên toà, trên cơ sở xem xét đầy đủ, toàn diện chứng cứ, ý kiến của Kiểm sát viên, của đương sự, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về quan hệ tranh chấp và thẩm quyền giải quyết vụ án: Công ty TNHH **N** và ông Đinh Công **S** có ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn; công ty TNHH **N** khởi kiện yêu cầu ông **S** phải bồi thường thiệt hại do hành vi vi phạm kỷ luật lao động (tự ý nghỉ việc ngày 25/4/2018) cho công ty với số tiền 32.880.428 đồng nên đây được xác định là tranh chấp lao động về bồi thường thiệt hại. Bị đơn là ông Đinh Công **S** có địa chỉ ở thôn Đồng Bào (nay là thôn Đồng Tâm), xã Tiên Động, huyện Tứ Kỳ, tỉnh Hải Dương nên vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân huyện Tứ Kỳ, tỉnh Hải Dương theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 Bộ luật tố tụng dân sự.

[2] Về quan hệ lao động: Ngày 01/3/2017, ông Đinh Công **S** và công ty TNHH **N** có ký hợp đồng lao động số 35/2017/HĐLĐ không xác định thời hạn, chức danh chuyên môn: công nhân là, gấp, đóng gói. Hợp đồng lao động còn có các quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, mức lương, quyền, nghĩa vụ của các bên...Như vậy, giữa công ty TNHH **N** và ông **S** đã xác lập quan hệ lao động, thuộc loại không xác định thời hạn, hình thức, nội dung hợp đồng lao động đúng quy định của Bộ luật lao động nên là quan hệ lao động hợp pháp.

[3] Về thời hiệu khởi kiện: Công ty TNHH **N** xác định do ông Đinh Công **S** nghỉ việc ngày 25/4/2018 đã gây thiệt hại nghiêm trọng đến tài sản của công ty nên ngày 18/3/2019, công ty khởi kiện yêu cầu ông **S** phải bồi thường thiệt hại cho công ty. Như vậy, theo quy định tại khoản 2 Điều 202 Bộ luật lao động, yêu cầu giải quyết bồi thường thiệt hại của công ty TNHH **N** đối với ông Đinh Công **S** còn thời hiệu.

[4] Về hành vi nghỉ việc ngày 25/4/2018 của ông Đinh Công **S**: Để công nhân có kỳ nghỉ lễ dài hơn và vẫn đảm bảo hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty, lãnh đạo công ty TNHH **N** đã quyết định hoán đổi ngày làm việc, cho công nhân đi làm ngày 25/4/2018 (ngày giỗ tổ Hùng Vương) và nghỉ ngày 28/4/2018, tất cả các công nhân đều đồng ý đi làm. Quyết định hoán đổi ngày làm việc của công ty TNHH **N** là hợp lý, đảm bảo hoạt động sản xuất và phù hợp với nguyện vọng của đa số người lao động, phù hợp với nội quy lao động. Việc ông Đinh Công **S** yêu cầu công ty phải trả ông 300% lương nếu đi làm vào ngày 25/4/2018 là không phù hợp vì đây là hoán đổi ngày làm việc chứ không phải làm thêm vào ngày lễ, do đó việc ông **S** tự ý nghỉ làm vào ngày 25/4/2018 với lý do công ty không đồng ý trả ông 300% lương đã vi phạm kỷ luật lao động quy định tại Điều 21, Điều 23 của nội quy lao động của công ty.

[5] Về yêu cầu bồi thường thiệt hại của nguyên đơn: Căn cứ để công ty TNHH **N** yêu cầu ông Đinh Công **S** phải bồi thường thiệt hại cho công ty là do ông **S** nghỉ việc ngày 25/4/2018 nên công ty phải điều 02 công nhân của bộ phận khác (bộ phận may) của công ty đến làm thay vị trí của ông **S**, do đó công ty phải chi phí hỗ trợ cho 02 công nhân này, đồng thời phải chi phí tiền làm thêm giờ cho các công nhân khác, tiền bảo vệ, tiền điện phát sinh và tiền phạt do chậm tiến độ giao hàng với tổng số tiền là 32.880.428 đồng. Đây là việc công ty yêu cầu người lao động phải bồi thường thiệt hại xuất phát từ quan hệ lao động. Tuy nhiên, theo quy định tại Điều 130 của Bộ luật lao động và hướng dẫn tại khoản 2 Điều 32 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 thì: "...1. Người lao động phải bồi thường nhiều nhất là 03 tháng tiền lương ghi trong hợp đồng lao động của tháng trước liền kề trước khi gây thiệt hại bằng hình thức khấu trừ hằng tháng vào lương theo quy định tại khoản 3 Điều 101 của Bộ luật Lao động do sơ suất làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị với giá trị thiệt hại thực tế không quá 10 tháng lương tối thiểu vùng áp dụng tại nơi người lao động làm việc do Chính phủ công bố.

2. Người lao động phải bồi thường thiệt hại một phần hoặc toàn bộ theo thời giá thị trường khi thuộc một trong các trường hợp sau:

a) Do sơ suất làm hư hỏng dụng cụ thiết bị với giá trị thiệt hại thực tế từ 10 tháng lương tối thiểu vùng trở lên áp dụng tại nơi người lao động làm việc do Chính phủ công bố;

b) Làm mất dụng cụ, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động hoặc tài sản khác do người sử dụng lao động giao;

c) Tiêu hao vật tư quá định mức cho phép của người sử dụng lao động".

[6] Do đó, mặc dù người lao động là ông Đinh Công **S** nghỉ việc ngày 25/4/2018 đã vi phạm kỷ luật lao động của công ty nhưng đây không phải là trường hợp phải bồi thường thiệt hại cho người sử dụng lao động theo quy định của luật.

[7] Mặt khác, công ty TNHH **N** cho rằng việc ông **S** nghỉ làm ngày 25/4/2018 đã gây thiệt hại cho công ty nhưng công ty lại không lập biên bản thể hiện những thiệt hại này. Ngoài những bản sao bảng lương tháng 4/2018 và 01 đơn khiếu nại của khách hàng mà công ty đã giao nộp cho Tòa án ra, công ty không có bất kỳ chứng cứ, tài liệu nào khác để chứng minh thiệt hại. Người đại diện theo ủy quyền của công ty TNHH **N** là ông Ngô Công **H** xác định các bảng lương mà công ty đã giao nộp cho Tòa án đều được kế toán công ty lập vào cùng ngày và đã ẩn tuổi, địa chỉ của những người được nhận tiền hỗ trợ của công ty do phải làm thay, làm thêm giờ vào ngày 25/4/2018 nên công ty không xác định được cụ thể người được hỗ trợ. Qua xem xét các bảng lương mà công ty TNHH **N** đã giao nộp, HĐXX thấy các bảng lương này đều ghi "bảng lương chi tiết tháng 4/2018", các bảng lương được chia làm nhiều cột, trong đó một số bảng lương có cột thể hiện việc chi tiền hỗ trợ cho công đoạn Đinh Công **S** nghỉ; có 04 bảng lương ghi ngày tháng năm lập, còn lại là không ghi thời gian (người đại diện hợp pháp của công ty xác định các bảng lương đều được lập cùng ngày). Đối với các bảng lương có ghi thời gian lập, thể hiện ngày tháng năm lập bảng lương là " ngày 10 tháng 4 năm 2018", nghĩa là bảng lương được lập trước ngày ông Đinh Công **S** nghỉ làm (25/4/2018). Do đó, các bảng lương mà công ty TNHH **N** giao nộp cho Tòa án làm căn cứ để xác định thiệt hại và yêu cầu bồi thường không khách quan, không phù hợp với thực tế và lời trình bày của người đại diện hợp pháp của công ty nên không có giá trị chứng minh. Đối với tài liệu là "đơn khiếu nại" mà công ty giao nộp không chứng minh được việc công ty đã bị thiệt hại do hành vi nghỉ việc ngày 25/4/2018 của ông Đinh Công **S**.

[8] Hơn nữa, mặc dù ông **S** nghỉ việc ngày 25/4/2018 nhưng công ty đã điều động 02 công nhân ở xưởng may của công ty làm thay công việc của ông **S** nên việc công nhân làm việc chậm, việc công ty bị phạt tiền do chậm tiến độ giao hàng và công ty phải trả tiền hỗ trợ cho công nhân... là do quá trình điều hành sản xuất của lãnh đạo công ty, không phải lỗi của ông Đinh Công **S**.

[9] Từ những phân tích trên, HĐXX thấy yêu cầu của công ty TNHH **N** buộc ông Đinh Công **S** phải bồi thường tổng số tiền là 32.880.428 đồng không có căn cứ chấp nhận.

[10] Về án phí: Yêu cầu của công ty TNHH **N** không được chấp nhận nên công ty TNHH **N** phải chịu án phí sơ thẩm dân sự theo quy định tại khoản 1 Điều 147 Bộ luật tố tụng dân sự và Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của □y

ban th□ờng 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:

Áp dụng các Điều 130, khoản 2 Điều 202 Bộ luật lao động; khoản 1, 2 Điều 32 Mục 2 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ; khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 1 Điều 147 Bộ luật tố tụng dân sự; khoản 1 Điều 26 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của □y ban th□ờng 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. Xử: Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của công ty TNHH **N** về việc yêu cầu ông Đinh Công **S** phải bồi thường thiệt hại số tiền 32.880.428 đồng.

2. Về án phí: Công ty TNHH **N** phải chịu 1.644.000 (một triệu, sáu trăm, bốn mươi bốn nghìn) đồng án phí sơ thẩm dân sự, được trừ đi số tiền tạm ứng án phí mà công ty đã nộp là 500.000 đồng theo biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số AA/2017/0005092 ngày 11/4/2019 của Chi cục Thi hành án dân sự huyện Tứ Kỳ, công ty TNHH **N** còn phải nộp 1.144.000 (một triệu, một trăm, bốn mươi bốn nghìn) đồng.

3. Về quyền kháng cáo: Các đương sự có quyền kháng cáo bản án trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án sơ thẩm.

***Nơi nhận*:**
- Các đương sự;
- VKSND huyện Tứ Kỳ;
- Chi cục Thi hành án dân sự huyện Tứ Kỳ;
- Lưu hồ sơ.

T.M HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM
THẨM PHÁN - CHỦ TỌA PHIÊN TÒA

Đoàn Thị Hương Nhu