TÒA ÁN NHÂN DÂN **THỊ XÃ TÂN UYÊN** **TỈNH BÌNH DƯƠNG**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 11/2018/LĐ-ST
Ngày: 25-5-2018
V/v tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TOÀ ÁN NHÂN DÂN THỊ XÃ TÂN UYÊN, TỈNH BÌNH DƯƠNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Vũ Trọng Quân.

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Ông Đào Văn Nô;
2. Ông Lê Quang Xẹt.

- Thư ký phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Mỹ Hạnh, Thư ký Tòa án nhân dân thị xã Tân Uyên, tỉnh Bình Dương.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thị xã Tân Uyên tham gia phiên tòa: Ông Nguyễn Đình Kiên, Kiểm sát viên.

Ngày 25 tháng 5 năm 2018, tại Trụ sở Tòa án nhân dân thị xã Tân Uyên xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 15/2018/TLST-LĐ ngày 05 tháng 02 năm 2018 về việc "Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải" theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 15/2018/QĐXXST-LĐ ngày 24 tháng 4 năm 2018, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn*: Ông Trương T A, sinh năm 1995; địa chỉ: Ấp PDB, thị trấn LHT, huyện Trần Đề, tỉnh Sóc Trăng; tạm trú: tạm trú: Phòng trọ số X, nhà trọ NVS, số XM, khu phố BP B, phường BC, thị xã Thuận An, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp: Ông Lê Hữu T, sinh năm 1983; HKTT: Xóm Z, xã TC, huyện TS, tỉnh Thanh Hóa; địa chỉ liên hệ: Số MY, khu phố BD, phường BH, thị xã Thuận An, tỉnh Bình Dương (giấy ủy quyền ngày 12/3/2018 của UBND xã Tân Vĩnh Hiệp, thị xã Tân Uyên); có mặt.

- *Bị đơn*: Công ty TNHH E V; địa chỉ: Tổ G, ấp HN, xã TVH, thị xã Tân Uyên, tỉnh Bình Dương. Người đại diện theo pháp luật: Ông LSS - Giám đốc công ty; vắng mặt lần thứ 2.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện ngày 24/01/2018, quá trình tố tụng và tại phiên tòa, nguyên đơn do ông Lê Hữu T đại diện trình bày:

Ngày 24/4/2017, ông Trương T A vào làm việc tại bộ phận ủi của Công ty TNHH E V (Sau đây gọi tắt là Công ty). Đến ngày 01/7/2017, ông Trương T A và Công ty ký hợp đồng lao động số 00290-HĐLĐ-L1 với thời hạn là 01 năm đến ngày

01/7/2018 hết hạn; mức lương theo hợp đồng là 4.400.000 đồng/tháng cùng các khoản bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp. Đến ngày 01/8/2017, hai bên ký phụ lục hợp đồng lao động số 00290/17/PLHĐ để điều chỉnh tăng lương cơ bản lên thành 4.564.000 đồng/tháng. Trong quá trình làm việc tại Công ty, ông A luôn chấp hành tốt quy định của Công ty, không bị kỷ luật gì. Ngày 22/01/2018, Công ty ban hành quyết định sa thải số 15/2018-QĐNV đối với ông A với lý do "tái phạm nhiều ngày ủi không đạt năng suất trong thời hạn nâng lương". Sau khi Công ty cho ông A thôi việc, Công ty đã thanh toán tiền lương của những ngày ông A làm việc tại Công ty và trả lại sổ bảo hiểm xã hội cho ông A.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn xác định từ ngày nguyên đơn bị sa thải 23/01/2018 đến ngày Tòa án xét xử 25/5/2018 là 04 tháng 03 ngày nhưng yêu cầu tính tròn là 04 tháng; mức lương làm căn cứ tính bồi thường là 4.564.000 đồng/tháng.

Cho rằng việc sa thải của Công ty là trái quy định pháp luật, xâm phạm đến quyền lợi của mình nên ông Trương T A yêu cầu:

- Hủy Quyết định số 15/2018-QĐNV ngày 22/01/2018 của Công ty TNHH E V về việc sa thải đối với ông Trương T A.

- Bồi thường tiền lương của những ngày không được làm việc: 4.564.000 đồng x 04 tháng = 18.256.000 đồng.

- Bồi thường hai tháng tiền lương theo hợp đồng lao động: 4.564.000 đồng x 02 tháng = 9.128.000 đồng.

- Bồi thường cho ông Trương T A tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước là 30 ngày làm việc: (4.564.000 đồng : 26 ngày) x 30 ngày = 5.266.000 đồng.

- Yêu cầu truy thu tiền bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp của Công ty đối với ông Trương T A từ tháng 02/2018 đến hết tháng 5/2018 trên mức lương theo bản ghi quá trình đóng BHXH, BHTN do Bảo hiểm xã hội thị xã Tân Uyên cung cấp thông tin là 4.564.000 đồng.

- Ông Trương T A không yêu cầu Công ty TNHH E V nhận trở lại làm việc.

Tổng cộng số tiền ông Trương T A yêu cầu Công ty TNHH E V phải bồi thường là: 32.650.000 đồng.

Quá trình tố tụng, Tòa án nhiều lần tống đạt hợp lệ cho bị đơn nhưng bị đơn vắng mặt và không có ý kiến phản hồi về yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thị xã Tân Uyên phát biểu: Về tố tụng, quá trình từ khi thụ lý vụ án cho đến khi kết thúc tranh luận Thẩm phán, Thư ký và Hội đồng xét xử đã chấp hành đầy đủ các quy định của pháp luật tố tụng dân sự; các đương sự không bị hạn chế quyền khi tham gia tố tụng; bị đơn đã được Tòa án tống đạt các văn bản tố tụng và triệu tập hợp lệ nhiều lần nhưng vắng mặt là tự từ bỏ quyền tranh tụng của mình nên Hội đồng xét xử xét xử vụ án vắng mặt bị đơn là đúng quy định tại khoản 2 Điều 227 của Bộ luật Tố tụng dân sự. Về nội dung: Nguyên đơn cung cấp cho Tòa án hợp đồng lao động, phụ lục hợp đồng lao động và quyết định sa thải của Công ty đối với nguyên đơn. Xét thấy, căn cứ để Công ty cho nguyên đơn thôi việc thuộc trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật chứ không thuộc trường hợp xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải, đề nghị Hội đồng xét xử xác

định lại quan hệ pháp luật tranh chấp cho đúng quy định của pháp luật. Việc Công ty cho nguyên đơn thôi việc là trái pháp luật, yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có căn cứ, đề nghị chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

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

[1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp: Nguyên đơn trình bày vào làm việc tại Công ty từ ngày 24/4/2017, đến ngày 01/7/2017 nguyên đơn ký hợp đồng lao động với Công ty thời hạn là 01 năm, công việc là công nhân, mức lương là 4.400.000 đồng/tháng, một tuần làm việc 06 ngày, hết hạn hợp đồng vào ngày 01/7/2018; ngày 01/8/2017, Công ty ký phụ lục hợp đồng điều chỉnh mức lương của nguyên đơn là 4.564.000 đồng/tháng. Ngày 22/01/2018, Giám đốc Công ty ra Quyết định số 15/2018-QĐNV sa thải đối với nguyên đơn kể từ ngày 23/01/2018. Cho rằng Công ty cho mình nghỉ việc là trái pháp luật nên nguyên đơn khởi kiện.

Xét thấy: Hình thức của Quyết định số 15/2018-QĐNV ngày 22/01/2018 của Công ty là Quyết định sa thải nhưng căn cứ để Công ty cho nguyên đơn nghỉ việc là căn cứ vào Điều 38 của Bộ luật Lao động. Công ty không tuân thủ quy trình xử lý kỷ luật lao động theo quy định của pháp luật, không lập biên bản, không họp xét kỷ luật, căn cứ sa thải người lao động không phù hợp quy định của pháp luật. Do đó, quyết định này của Công ty thực chất là quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với nguyên đơn. Khi thụ lý vụ án, Tòa án đã thụ lý quan hệ pháp luật tranh chấp giữa nguyên đơn và bị đơn là "tranh chấp về xử lý kỷ luật bằng hình thức sa thải" nhưng căn cứ vào những nhận định nêu trên, Hội đồng xét xử xác định quan hệ pháp luật tranh chấp trong vụ án là tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại điểm a Khoản 1 Điều 32 Bộ luật Tố tụng dân sự; bị đơn có trụ sở tại xã TVH, thị xã Tân Uyên nên thẩm quyền giải quyết thuộc Tòa án nhân dân thị xã Tân Uyên quy định tại điểm c Khoản 1 Điều 35; điểm a Khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự. Bị đơn đã được Tòa án tống đạt hợp lệ nhiều lần nhưng vắng mặt là tự từ bỏ quyền chứng minh, tranh tụng của mình nên Hội đồng xét xử quyết định xét xử vắng mặt bị đơn theo quy định tại điểm b Khoản 2 Điều 227 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Tại phiên tòa, nguyên đơn bổ sung yêu cầu khởi kiện: Yêu cầu hủy Quyết định số 15/2018-QĐNV ngày 23/01/2018 của Công ty cho thôi việc đối với ông Trương T A. Xét thấy yêu cầu này của nguyên đơn phù hợp với quy định của Điều 244 của Bộ luật Tố tụng dân sự, không vượt quá yêu cầu khởi kiện nên Hội đồng xét xử chấp nhận yêu cầu bổ sung này của nguyên đơn.

[2] Về nội dung vụ án: Cùng với đơn khởi kiện, nguyên đơn cung cấp chứng cứ gồm hợp đồng lao động, phụ lục hợp đồng và Quyết định số 15/2018-QĐNV ngày 22/01/2018 của Công ty. Hợp đồng lao động giữa nguyên đơn và bị đơn được ký từ ngày 01/7/2017 có thời hạn 01 năm, hết hạn vào ngày 01/7/2018; mức lương theo hợp đồng là 4.400.000 đồng/tháng, được điều chỉnh thành 4.564.000 đồng/tháng tại phụ lục hợp đồng lao động số 00290/17/PLHĐ ngày 01/8/2017. Như vậy, có căn cứ xác định giữa nguyên đơn và bị đơn có tồn tại quan hệ lao động; ngày 22/01/2018, Công ty ban

hành Quyết định số 15/2018-QĐNV cho thôi việc đối với nguyên đơn kể từ ngày 23/01/2018.

Xét Quyết định số 15/2018-QĐNV ngày 22/01/2018 của Công ty về việc cho thôi việc đối với ông Trương T A thấy rằng: Lý do Công ty cho ông A thôi việc vì "tái phạm nhiều ngày ủi không đạt năng suất trong thời hạn nâng lương". Quá trình tố tụng, mặc dù Tòa án nhiều lần tống đạt các văn bản tố tụng, triệu tập người đại diện theo pháp luật của Công ty để làm việc nhưng Công ty không chấp hành, không có ý kiến phản đối gì về trình bày và yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, cũng không cung cấp cho Tòa án hồ sơ về việc xử lý kỷ luật lao động đối với ông Trương T A, không chứng minh ông A thuộc các trường hợp quy định tại Khoản 1 Điều 38 của Bộ luật Lao động, không cung cấp bản mô tả công việc để xác định ông A làm việc không đạt kết quả. Như vậy, ngày 22/01/2018 Công ty ban hành Quyết định số 15/2018-QĐNV cho thôi việc đối với ông Trương T A kể từ ngày 23/01/2018 là trái pháp luật, không đúng trình tự, thủ tục, vi phạm thời hạn báo trước quy định tại Khoản 2 Điều 38 của Bộ luật Lao động. Vì vậy, yêu cầu của nguyên đơn về việc hủy Quyết định số 15/2018-QĐNV ngày 22/01/2018 của Công ty là có căn cứ chấp nhận. Do Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông Trương T A nên phải bồi thường cho ông A theo quy định tại Điều 42 của Bộ luật Lao động.

[3] Về mức lương làm căn cứ tính bồi thường: Theo hợp đồng lao động và phụ lục hợp đồng lao động, mức lương của ông Trương T A là 4.564.000 đồng (01 ngày lương là 169.769 đồng). Thời gian ông A không được làm việc từ ngày 23/01/2018 đến ngày xét xử sơ thẩm 25/5/2018 là 04 tháng 03 ngày, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn chỉ yêu cầu tính tròn là 04 tháng và mức lương làm căn cứ tính bồi thường là là 4.564.000 đồng, đây là sự tự nguyện của nguyên đơn, không trái pháp luật nên ghi nhận.

Từ những nhận định nêu trên, buộc Công ty TNHH E V phải bồi thường cho ông Trương T A những khoản như sau:

- Bồi thường tiền lương của những ngày không được làm việc: 4.564.000 đồng x 04 tháng = 18.256.000 đồng.

- Bồi thường hai tháng tiền lương theo hợp đồng lao động: 4.564.000 đồng x 02 tháng = 9.128.000 đồng.

- Bồi thường tiền lương do vi phạm thời hạn báo trước: (4.564.000 đồng : 26 ngày) x 30 ngày = 5.266.000 đồng.

- Nộp tiền bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp cho ông Trương T A từ tháng 02/2018 cho đến tháng 5/2018 trên mức lương 4.480.000 đồng.

Tổng số tiền Công ty TNHH E V phải bồi thường cho ông Trương T A là 18.256.000 đồng + 9.128.000 đồng + 5.266.000 đồng = 32.650.000 đồng.

Theo biên bản xác minh tại Bảo hiểm xã hội thị xã Tân Uyên, Công ty có nộp bảo hiểm xã hội và bảo hiểm thất nghiệp cho ông Trương T A mã số là 7416227609 với mức lương làm căn cứ tính các khoản bảo hiểm là 4.564.000 đồng. Công ty đã nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp cho ông A đến hết tháng 01/2018 do đó, buộc Công ty truy nộp từ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp cho ông A từ tháng 02/2018 cho đến tháng 5/2018.

Ông Trương T A không yêu cầu Công ty TNHH E V nhận trở lại làm việc nên Hội đồng xét xử ghi nhận.

[4] Về án phí: Công ty TNHH E V phải chịu án phí lao động sơ thẩm 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; điểm b Khoản 2 Điều 227 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

- Điều 38, 41 và 42 của Bộ luật lao động;

- Khoản 3 Điều 33 của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ về Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động.

- Nghị Quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Uỷ ban Thường vụ Quốc hội Khóa XIV quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

1. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của nguyên đơn ông Trương T A đối với bị đơn Công ty TNHH E V.

- Hủy Quyết định số 15/2018-QĐNV ngày 22/01/2018 của Công ty TNHH E V về việc sa thải đối với ông Trương T A.

- Buộc Công ty TNHH E V bồi thường cho ông Trương T A tổng số tiền là 32.650.000 đồng (Ba mươi hai triệu, sáu trăm năm mươi nghìn đồng).

- Buộc Công ty TNHH E V đóng tiền bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp tại cơ quan Bảo hiểm xã hội thị xã Tân Uyên cho ông Trương T A từ tháng 02/2018 đến tháng 5/2018 tính theo tiền lương là 4.564.000 đồng, mã số 7416227609.

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật, người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án cho đến khi thi hành xong, nếu Công ty TNHH E V chậm trả thì phải trả thêm tiền lãi theo mức lãi suất quy định tại Khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự năm 2015 tương ứng với thời gian và số tiền chậm thi hành.

2. Ghi nhận sự tự nguyện của ông Trương T A về việc không yêu cầu Công ty TNHH E V nhận trở lại làm việc.

3. Về án phí án phí lao động sơ thẩm: Công ty TNHH E V phải chịu 979.500 đồng (Chín trăm bảy mươi chín nghìn, năm trăm đồng).

Nguyên đơn có quyền kháng cáo bản án này trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án. Bị đơn vắng mặt có quyền kháng cáo bản án này trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày nhận được bản án hoặc bản án được niêm yết

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

***Nơi nhận*:**
- TAND tỉnh Bình Dương;
- VKSND thị xã Tân Uyên;
- Chi cục THADS thị xã Tân Uyên;
- Bảo hiểm xã hội thị xã Tân Uyên;
- Các đương sự;
- Lưu VT, HS.

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM

THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA

Vũ Trọng Quân