

TOÀ ÁN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ THỦ DẦU MỘT
TỈNH BÌNH DƯƠNG

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

Bản án số: 15/2022/LĐ-ST

Ngày: 29-9-2022

V/v tranh chấp về 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 THÀNH PHỐ THỦ DẦU MỘT, TỈNH BÌNH DƯƠNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Lê Minh Đạo.

Các Hội thẩm nhân dân:

1. Bà Trần Thị Kim Phụng - Cán bộ hưu trí.

2. Bà Nguyễn Ngọc Nghĩa – Cán bộ Liên đoàn lao động thành phố Thủ Dầu

Một.

- Thư ký phiên tòa: Bà Trần Thị Cẩm Thơ - *Thư ký Tòa án nhân dân thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương.*

- Đại diện viện kiểm sát nhân dân thành phố Thủ Dầu Một tham gia phiên tòa: Bà Lê Thị Hoài – Kiểm sát viên.

Ngày 29 tháng 9 năm 2022, tại trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Thủ Dầu Một xét xử sơ thẩm công khai vụ án thụ lý số 14/2022/TLST-LĐ ngày 07 tháng 6 năm 2022 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 14/2022/QĐXXST-LĐ ngày 26 tháng 8 năm 2022 giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* Ông Nguyễn Hữu Q, sinh năm 1986; Địa chỉ: Số A, khu phố B, phường BC, thành phố TA, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của nguyên đơn:

Ông Nguyễn Văn T, sinh năm 1985; địa chỉ: Số a1, phường H, thành phố M, tỉnh Bình Dương – là người đại diện theo uỷ quyền, (Văn bản uỷ quyền ngày 03/8/2022); có đơn đề nghị xét xử vắng mặt.

Bà Vũ Hoàng T1, sinh năm 1987; địa chỉ: Số a1, phường H, thành phố M, tỉnh Bình Dương – là người đại diện theo uỷ quyền, (Văn bản uỷ quyền ngày 03/8/2022); có mặt.

2. *Bị đơn:* Công ty TNHH K; địa chỉ: Số a2, đường số a3, khu công nghiệp VS, phường HP, thành phố M, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà Trần Thị Diễm H, sinh năm 1992; địa chỉ: Ấp ĐP, xã ĐH, huyện D, tỉnh Bình Dương, là người đại diện theo uỷ quyền (văn bản uỷ quyền ngày 29/9/2022); có mặt.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại đơn khởi kiện ngày 21/02/2022, đơn sửa đổi bổ sung đơn khởi kiện ngày 20/5/2022 của ông Nguyễn Hữu Q và quá trình giải quyết vụ án, người đại diện hợp pháp của nguyên đơn trình bày:

Ngày 30/6/2021, ông Nguyễn Hữu Q vào làm việc tại Công ty TNHH K, vị trí là nhân viên bảo trì máy. Sau thời gian thử việc, ngày 01/9/2021 ông Q ký hợp đồng lao động với công ty, thời hạn hợp đồng là 01 năm.

Sáng ngày 05/10/2021, ông có lịch đi tiêm chủng Vaccine ngừa Covid-19, sau đó tiếp tục về công ty làm việc. Tuy nhiên, sang buổi chiều thì có dấu hiệu sốt, mệt mỏi nên xin phép tan ca lúc 17 giờ cùng ngày nhưng quản lý trực tiếp không đồng ý và buộc ông làm việc đến 18 giờ. Sau khi về thì cả ngày hôm sau (06/10/2021) ông bị sốt, không thể đi làm nên đã gọi điện xin cấp trên là bà L để nghỉ nhưng bà L không đồng ý và cho rằng nghỉ không phép.

Ngày 07/10/2021 ông quay lại làm việc, khi lên giải trình thì bà L bảo ông viết đơn nghỉ việc nhưng ông không đồng ý. Do ông không đồng ý nên bà L và ban giám đốc đã điều ông sang làm bộ phận cắt trong khi công việc của ông là thợ bảo trì.

Do không đồng ý với sự điều chuyển của công ty nên ngày 09/10/2021 ông bị sa thải theo Quyết định số 7493/QĐNV với lý do “chống đối quản lý và không thực hiện công việc công ty phân bổ”. Như vậy, việc sa thải của công ty đối với ông là trái pháp luật, vi phạm hợp đồng lao động đã ký. Cụ thể:

Việc ông nghỉ phép là do bị ốm sốt sau khi tiêm vaccine là có thật và ông đã xin nghỉ phép nhưng cấp trên không đồng ý, ngay hôm sau khi đi làm đã chủ động gặp, giải trình nhưng cấp trên vẫn không chấp nhận. Về nội dung không thực hiện công việc phân bổ là do sự chuyển đổi vị trí công việc của công ty không đúng theo hợp đồng lao động đã ký kết. Bởi vì chuyên môn của ông Q là thợ bảo trì nhưng công ty lại điều sang vị trí cắt là không phù hợp chuyên môn của ông và cũng không đúng như hợp đồng đã ký kết. Do vậy, việc ông từ chối điều chuyển vị trí là có căn cứ, không sai.

Công ty TNHH K đã vi phạm thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Vì giữa ông và công ty ký hợp đồng có thời hạn 01 năm, do vậy khi cho ông nghỉ việc thì công ty phải báo trước 30 ngày làm việc theo điểm b khoản 2 Điều 38 của Bộ luật lao động.

Do Công ty TNHH K sa thải trái pháp luật nên ông Q khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết:

- Buộc Công ty TNHH K bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động: 11.200.000 đồng.

- Buộc Công ty TNHH K thanh toán tiền lương trong thời gian trong thời gian chấm dứt hợp đồng từ ngày 09/10/2021 tạm tính đến ngày 09/5/2022 (7 tháng) là 39.200.000 đồng.

- Buộc Công ty TNHH K bồi thường một khoản tiền lương theo hợp đồng lao động do vi phạm những ngày không báo trước: 5.600.000 đồng.

- Buộc Công ty TNHH K đóng tiền bảo hiểm xã hội từ tháng 10/2021 cho đến

khi Tòa án giải quyết bằng bản án của Tòa án có hiệu lực pháp luật.

Tại phiên tòa, người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn yêu cầu Tòa án buộc Công ty TNHH K thanh toán tiền lương trong thời gian trong thời gian chấm dứt hợp đồng từ ngày 09/10/2021 tạm tính đến ngày 09/9/2022 (11 tháng) là 61.600.000 đồng. Đối với các yêu cầu còn lại vẫn giữ nguyên.

Bị đơn Công ty TNHH L do bà Trần Thị Diễm H đại diện theo ủy quyền trình bày:

Ngày 30/6/2021 công ty có nhận ông Q vào làm việc tại công ty với thời gian thử việc là 02 tháng (tháng 7-8/2021), ngày 01/9/2021 ông Q vào làm việc chính thức. Tuy nhiên, khi vào làm việc, công ty có giao cho quản lý đưa cho ông Q 01 bản hợp đồng lao động để ký nhưng ông Q không giao lại cho công ty. Do thời điểm dịch bệnh, công ty không đủ nhân lực nên bộ phận nhân sự không kiểm soát được các vấn đề phát và nhận văn bản nên khi ông Q nghỉ việc thì công ty vẫn chưa nhận lại hợp đồng lao động đã giao cho ông Q để ký. Tuy nhiên, công ty vẫn tuân thủ quy định và đóng BHXH, BHYT, BHTN đầy đủ cho ông Q.

Về trình tự thủ tục sa thải: Ông Nguyễn Hữu Q làm việc tại bộ phận sản xuất, trong quá trình làm việc, ông Q nhiều lần vi phạm nội quy công ty (thường xuyên đi trễ) và được nhắc nhở nhiều lần.

Ngày 06/10/2021, ông Q nghỉ việc và không bổ sung giấy tờ hợp lệ.

Ngày 07/10/2021, quản lý đưa biên bản cảnh cáo về việc vi phạm nội quy công ty nhưng sau đó ông Q có hành vi chống đối, lời nói thô tục xúc phạm phụ nữ, không chịu làm việc, có hành vi đe dọa uy hiếp ảnh hưởng đến tâm lý quản đốc. Bộ phận sản xuất không thể tiếp tục chấp nhận một nhân viên như ông Q nên đã ra thông báo trả lại cho bộ phận nhân sự.

Ngày 08/10/2021, công ty sắp xếp điều chuyển ông Q sang làm ở bộ phận phòng cắt, ông Q không đồng ý và bỏ vị trí làm việc. Sau đó Ban giám đốc mời ông Q lên làm việc, nêu ra ý kiến là theo nội quy công ty nếu vi phạm nội quy sẽ bị biên bản cảnh cáo, sau khi bị cảnh cáo nhắc nhở nếu người lao động nhận sai sẽ xuống làm việc bình thường nhưng ông Q vẫn cố chấp không nhận. Ban giám đốc đã họp và đưa ra biện pháp để ông Q tiếp tục làm việc nhưng ông Q không đồng ý. Vì vậy công ty quyết định chấm dứt hợp đồng vì ông Q đã có 03 biên bản cảnh cáo cùng lý do chống đối trong công việc, đe dọa xúc phạm quản lý, không tuân thủ các nội quy công ty, bỏ vị trí làm việc, không chấp hành các thông báo cũng như sự hợp tác trong công việc.

Từ những lý do trên, công ty không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Q. Về số tiền lương của ông Q trong thời gian làm việc tại công ty thì đã được công ty thanh toán đầy đủ nên công ty không thanh toán gì thêm.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Thủ Dầu Một tham gia phiên tòa phát biểu quan điểm:

Về thủ tục tố tụng: Từ khi thụ lý vụ án đến khi khai mạc phiên tòa sơ thẩm, Thẩm phán, Thư ký đã tiến hành đúng, đầy đủ các thủ tục tố tụng theo quy định. Các đương sự đã thực hiện đúng quyền và nghĩa vụ tố tụng của mình theo quy định pháp

luật. Tại phiên tòa sơ thẩm, Hội đồng xét xử đã thực hiện đúng quy định pháp luật. Kiểm sát viên không kiến nghị khắc phục hay bổ sung gì khác.

Về nội dung: đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Hữu Q đối với bị đơn Công ty TNHH K về việc yêu cầu bị đơn bồi thường sa thải trái pháp luật. Căn cứ Điều 41 Bộ luật Lao động 2019, buộc bị đơn phải bồi thường cho ông Q tiền lương những ngày ông không được làm việc từ ngày 09/10/2021 đến tháng 9/2022 (thời điểm hết hạn hợp đồng) với mức cơ bản 5.600.000 đồng, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày ông Q không được làm việc với mức đóng 5.600.000 đồng/tháng cho đến tháng 4/2022; bồi thường 02 tháng tiền lương là 11.200.000 đồng.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án đã được xem xét tại phiên tòa và căn cứ kết quả tranh tụng, ý kiến của đại diện Viện kiểm sát, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về tố tụng:

[1.1] Về quan hệ pháp luật tranh chấp, thẩm quyền giải quyết vụ án: Nguyên đơn ông Nguyễn Hữu Q khởi kiện Công ty TNHH K về việc xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải. 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 K có trụ sở tại số a2, đường số a3, khu công nghiệp VS, phường HP, thành phố M, tỉnh Bình Dương nên thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương theo quy định tại khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Về nội dung:

[2.1] Xét hợp đồng lao động: Nguyên đơn và bị đơn đều thừa nhận ông Q bắt đầu làm việc tại Công ty TNHH K từ ngày 30/6/2021, thời gian thử việc là 02 tháng sau đó mới giao kết hợp đồng lao động có thời hạn 01 năm kể từ ngày 01/9/2021), công việc chuyên môn: nhân viên bảo trì máy, mức lương 5.600.000 đồng/tháng. Tuy nhiên, do công ty và ông Q đều không còn lưu giữ bản hợp đồng lao động nên không thể cung cấp cho Tòa án. Lời trình bày của nguyên đơn được bị đơn thừa nhận nên đây là tình tiết không phải chứng minh theo quy định tại Điều 92 Bộ luật Tố tụng dân sự. Nhận thấy, hợp đồng lao động được các bên giao kết đều tự nguyện, không bị ai ép buộc, nội dung thỏa thuận không vi phạm điều cấm, không trái đạo đức xã hội và phù hợp quy định pháp luật nên hợp đồng lao động giữa ông Nguyễn Hữu Q và Công ty TNHH K có hiệu lực pháp luật.

[2.2] Bị đơn cho rằng do ông Q trong quá trình làm việc nhiều lần vi phạm nội quy công ty (thường xuyên đi trễ) và được nhắc nhở. Ngày 06/10/2021, ông Q nghỉ việc và không bổ sung giấy tờ hợp lệ. Ngày 07/10/2021, quản lý đưa biên bản cảnh cáo về việc vi phạm nội quy công ty nhưng sau đó ông Q có hành vi chống đối, lời nói thô tục xúc phạm phụ nữ, không chịu làm việc, có hành vi đe dọa uy hiếp ảnh hưởng đến tâm lý quản đốc. Công ty đã gửi 03 giấy cảnh báo ngày 06, 07, 08/10/2021 và ngày 08/10/2021 có thông báo điều chuyển từ vị trí bảo trì máy sang tổ cắt. Đến ngày 09/10/2021 Công ty ra Quyết định số 7493/QĐNV về việc sa thải ông Nguyễn Hữu Q.

Nhận thấy trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động của Công ty không tuân thủ theo quy định tại Điều 122 của Bộ luật lao động 2019 và Điều 70 của Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết về hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động. Ngoài ra, xét về căn cứ xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải: Công ty TNHH K sa thải ông Q với lý do trong thời gian làm việc tại công ty, ông Q đã có hành vi chống đối quản lý, không thực hiện công việc được công ty phân bổ. Những lý do nêu trên của Công ty để sa thải người lao động là không có căn cứ theo quy định tại Điều 125 của Bộ luật Lao động năm 2019. Do đó, Công ty TNHH K áp dụng hình thức kỷ luật sa thải đối với ông Q không đúng quy định của Bộ luật lao động.

[2.3] Từ những phân tích trên, có đủ cơ sở xác định Công ty TNHH K sa thải ông Nguyễn Hữu Q là trái quy định của pháp luật.

[2.4] Về mức tiền lương làm căn cứ tính tiền bồi thường: Ông Q khởi kiện yêu cầu trả mức lương 5.600.000 đồng/tháng là phù hợp với các phiếu chi trả lương của Công ty trong tháng 7,8/2021 và mức lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội (bút lục 62) nên căn cứ Điều 90 Bộ luật lao động 2019, yêu cầu của nguyên đơn là có cơ sở chấp nhận về việc thanh toán tiền lương trong thời gian chấm dứt hợp đồng tháng 10/2021 đến tháng 9/2022 (là 11 tháng). Căn cứ văn bản số 882/BHXH-CST ngày 29/6/2022 của Bảo hiểm xã hội tỉnh Bình Dương thì từ tháng 4/2022, ông Q đã làm việc và được công ty TNHH NW (Việt Nam) đóng tiền bảo hiểm xã hội với mức lương 5.323.000 đồng/tháng; hiện tại ông Q đang tham gia đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp tại công ty TNHH KJ. Do đó, chỉ có căn cứ chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc đóng tiền bảo hiểm xã hội từ tháng 10/2021 đến tháng 3/2022. Như vậy, yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn có cơ sở chấp nhận các khoản cụ thể như sau:

- Buộc Công ty TNHH K bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 11.200.000 đồng (5.600.000 đồng/tháng x 02 tháng).

- Buộc Công ty TNHH K thanh toán tiền lương trong thời gian ngừng việc từ tháng 10/2021 đến tháng 9/2022 (11 tháng) là 61.600.000 đồng (5.600.000 đồng/tháng x 11 tháng).

- Buộc TNHH K đóng tiền bảo hiểm xã hội cho ông Q được trích từ tiền lương của ông Q được bồi thường nêu trên đối với phần ông Q phải đóng để đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc cho ông Q theo quy định của pháp luật, cụ thể từ tháng 10/2021 cho đến tháng 3/2022 với mức lương 5.600.000 đồng/tháng.

[2.5] Đối với yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc TNHH K bồi thường một khoản tiền lương theo hợp đồng lao động do vi phạm những ngày không báo trước là 5.600.000 đồng. Xét thấy do công ty sa thải người lao động trái pháp luật, không thuộc trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại điểm a, b, c, đ, g khoản 1 Điều 36 của Bộ luật lao động nên yêu cầu của nguyên đơn không có căn cứ chấp nhận.

[3] Ý kiến của Kiểm sát viên tham gia phiên tòa về nội dung vụ án là có cơ sở chấp nhận.

[4] Về án phí: Bị đơn phải chịu án phí sơ thẩm theo quy định tại Điều 147 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 1 Điều 32; điểm c khoản 1 Điều 35; điểm a khoản 1 Điều 39; Điều 92; Điều 147; điểm b khoản 2 Điều 227; Điều 266; Điều 271, Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

Căn cứ vào các Điều 41, 90, 99, 122, 124, 125 của Bộ luật Lao động năm 2019;

Căn cứ vào khoản 2 Điều 26 Nghị Quyết số 326/2016/UBTVQH14 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội ngày 30 tháng 12 năm 2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí tòa án.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Hữu Q đối với bị đơn Công ty TNHH K về việc xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải.

Tuyên bố Quyết định sa thải số 7493/QĐNV ngày 09/10/2021 của Công ty TNHH K về việc sa thải ông Nguyễn Hữu Q là trái pháp luật.

Buộc Công ty TNHH K phải bồi thường cho ông Nguyễn Hữu Q số tiền 72.800.000đ (bảy mươi hai triệu tám trăm nghìn đồng), trong đó bao gồm: Bồi thường 02 tháng tiền lương là 11.200.000 đồng; Lương những ngày phải ngừng việc với số tiền 61.600.000 đồng.

- Buộc Công ty TNHH K phải đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc và trích từ tiền lương của ông Nguyễn Hữu Q được bồi thường nêu trên đối với phần ông Nguyễn Hữu Q phải đóng để đóng các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc cho ông Nguyễn Hữu Q theo quy định của pháp luật từ tháng 10/2021 đến tháng 3/2022 theo mức lương 5.600.000 đồng/tháng tại Cơ quan bảo hiểm xã hội tỉnh Bình Dương. Việc đóng bảo hiểm xã hội Công ty phải thực hiện ngay sau khi bản án có hiệu lực pháp luật.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án cho đến khi thi hành án xong, tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án 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.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn đối với việc buộc Công ty TNHH K bồi thường một khoản tiền lương theo hợp đồng lao động do vi phạm những ngày không báo trước là 5.600.000 đồng.

3. Về án phí sơ thẩm:

Ông Nguyễn Hữu Q không phải chịu án phí.

Công ty TNHH K phải chịu 2.184.000đ (hai triệu một trăm tám mươi tư nghìn đồng) án phí dân sự sơ thẩm.

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

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 Điều 6, Điều 7, Điều 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 thành phố Thủ Dầu Một;
- Chi cục THADS thành phố Thủ Dầu Một;
- Đường sự;
- Lưu: HSVA, VT.

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

Lê Minh Đạo