TÒA ÁN NHÂN DÂN **THÀNH PHỐ THUẬN AN** TỈNH BÌNH DƯƠNG	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 05/2021/LĐ-ST
Ngày: 19-4-2021
V/v Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải, tranh chấp về tiền lương, tiền thưởng.

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ THUẬN AN, TỈNH BÌNH DƯƠNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Lê Sỹ Trứ.

Các Hội thẩm nhân dân:

Bà Nguyễn Thị Kim Thu;

Bà Trần Ngọc Phương.

- Thư ký phiên toà: Bà Đậu Thị Loan - Thư ký Toà án nhân dân thành phố Thuận An.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Thuận An tham gia phiên toà: Bà Nguyễn Ngọc Hương – Kiểm sát viên.

Ngày 19 tháng 4 năm 2021, tại trụ sở Tòa án nhân dân thành phố Thuận An, tỉnh Bình Dương xét xử sơ thẩm công khai vụ án dân sự thụ lý số: 36/2020/TLST-LĐ ngày 02/11/2020, 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: 04/2021/QĐST - LĐ ngày 10 tháng 3 năm 2021 của Tòa án nhân dân thành phố Thuận An, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Ông Lềnh Hám P, sinh năm 1981; nơi cư trú: 180/12 N, Phường X, Quận Y, Thành phố Hồ Chí Minh. Có mặt.

2. Bị đơn: Công ty Cổ phần Quốc tế B; địa chỉ trụ sở: 102-104 Dc28 đường , khu dân cư V, Khu phố 4, phường A, thành phố T, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Ông Trương Nhật Q, sinh năm 1975, địa chỉ: Số 32 Đường số 1, khu phố Đ, phường Lái T, thành phố T, tỉnh Bình Dương, là người đại diện theo ủy quyền. Có mặt.

NỘI DUNG VỤ ÁN

Theo đơn khởi kiện ngày 10-9-2020, các lời khai trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa nguyên đơn ông Lềnh Hám P trình bày: Ông P và làm việc tại Công ty Cổ

phần Quốc tế B theo hợp đồng thử việc ngày 30/12/2019 và đến ngày 01/3/2020 thì ký hợp đồng chính thức với thời hạn 1 năm, chức vụ: Quản lý công trường dự án Oasis city, vị trí công việc theo mô tả công việc theo hợp đồng và sự phân công của Ban giám đốc công ty, mức lương là 37.000.000 đồng/tháng. Quá trình làm việc ông P không vi phạm gì, ông P thực hiện đúng chức trách nhiệm vụ theo hợp đồng lao động. Ngày 29/5/2020 ông P bị triệu tập họp gấp không lý do theo yêu cầu của Ban giám đốc tại trụ sở Công ty. Mục đích cuộc họp này là do ông Đào Thanh T - Phó Tổng Giám đốc, được Tổng giám đốc ủy quyền tổ chức với mục đích là để sa thải ông P với lý do ông P nhận tiền từ phía nhà thầu. Kết thúc cuộc họp ông P có ký tên vào biên bản. Nội dung trong biên bản này ông P không công nhận vì chưa được làm rõ, ông P có yêu cầu đối chất để làm rõ các vấn đề do ông T đưa ra nhưng công ty làm ngơ không phản hồi. Biên bản này là do Công ty lập ghi nhận một chiều theo ý kiến của công ty, ý kiến của ông P không được ghi nhận. Cuộc họp có Chủ tịch Công đoàn tham dự và ký tên. Ông T yêu cầu ông P phải nghỉ từ ngày 29/5/2020 nên ngày 30/5/2020 ông P không thể đến công ty làm việc.

Ngày 09/6/2020, ông P có nhận được thư cảnh cáo và yêu cầu đến làm việc vào ngày 11/6/2020. Ngày 11/6/2020, ông P có đến Công ty để họp với Ban giám đốc theo thư mời trước khi lên công trường làm việc nhưng Công ty không bố trí cho ông P làm việc, thu hồi máy tính, bàn ghế, phương tiện làm việc và Công ty thông báo cho toàn thể Công ty cùng các nhà thầu là ông P không còn liên quan đến dự án và yêu cầu ông P một là viết đơn xin thôi việc, hai là lên ngồi chơi nhưng ông P đã từ chối với ý kiến của Ban giám đốc vì công việc đó không phù hợp với công việc theo hợp đồng lao động đã ký kết và ông P cũng không làm đơn xin nghỉ việc vì thực tế ông P đã bị đuổi việc từ ngày 29/5/2020. Công ty đã tự chuyển lương cho ông P đến hết ngày 11/6/2020.

Đến ngày 16/6/2020, ông K - Tổng giám đốc công ty có gửi cho ông P Công văn số 56/2020/TB yêu cầu ông P trở lại làm việc vào ngày 17/6/2020. Sau đó ông P có gửi văn bản phản hồi là sẽ không quay lại làm việc.

Ông P bị sa thải nhưng không có quyết định, ông P đã nhiều lần yêu cầu công ty giao quyết định sa thải nhưng Công ty không đưa.

Nay, ông P khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết những vấn đề sau: Buộc Công ty Cổ phần Quốc tế B phải thanh toán cho ông P các khoản tiền cụ thể như sau:

+ Trả tiền lương tháng 03/2020 là 5.550.000 đồng;

+ Bồi thường 02 tháng tiền lương và các khoản phụ cấp những ngày không được làm việc đến khi có quyết định của Tòa án, tạm tính thời hạn 08 tháng, tổng cộng là 10 tháng với số tiền 370.000.000 đồng;

+ Được hưởng quyền lợi mà tất cả người lao động trong công ty được hưởng là 55.500.000 đồng;

+ Thanh toán lương ngày nghỉ gồm 10 ngày nghỉ phép và 03 ngày ba vợ mất với số tiền 18.460.000 đồng.

Tổng cộng là 449.510.000 đồng.

Ông Phú không còn nguyện vọng làm việc tại Công ty nữa vì Công ty không tôn trọng, đã đuổi việc ông P hai lần vào ngày 29/5/2020 và ngày 11/6/2020.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn ông Trương Nhật Q trình bày: Bị đơn thống về nội dung hợp đồng lao động và công việc như ông P trình bày.

Tuy nhiên trong quá trình làm việc ông P nhiều lần vi phạm nội quy lao động của công ty. Theo các nhà thầu phản ánh trong quá trình làm việc thì ông P có gây khó dễ cho các nhà thầu mà bị đơn là chủ đầu tư để đòi hỏi, nhũng nhiễu nhà thầu chi tiền để nghiệm thu, ký hồ sơ thanh toán liên quan đến khối lượng thi công. Ông P đã yêu cầu nhà thầu phải chuyển tiền vào tài khoản cá nhân ông P thì ông P mới ký hồ sơ thanh toán cho các nhà thầu. Hành vi trên của ông P đã được Ban giám đốc công ty nhắc nhở nhiều lần tại các cuộc họp với toàn bộ nhân viên quản lý dự án của Công ty.

Những hành vi nêu trên của ông P đã vi phạm nghiêm trọng Nội quy lao động số 153/2015/QĐ – SNI ngày 27/4/2015 của Tổng Gám đốc Công ty cổ phần Quốc tế B, vi phạm Điều 3 "Nghĩa vụ và quyền lợi của người lao động" tại Hợp đồng lao động số 03/2020/HĐLĐ ngày 01/3/2020.

Với những vi phạm nêu trên của ông P, ngày 29/5/2020, công ty tổ chức họp để xem xét xử lý kỷ luật lao động đối với ông P. Tại cuộc họp, Công ty đã nêu ra những vi phạm của ông P. Kết luận cuộc họp, Công ty đề nghị ông P có thể tự nộp đơn xin thôi việc hoặc Công ty sẽ xem xét áp dụng hình thức kỷ luật sa thải theo quy định của Bộ luật Lao động và Nội quy lao động Công ty, đồng thời tại cuộc họp này ông P có ý kiến là ông P sẽ chính thức nghỉ việc từ ngày 30/5/2020.

Sau cuộc họp ngày 29/5/2020, từ ngày 30/5/2020 ông P nghỉ việc, không đến Công ty để làm việc và không có văn bản nào thông báo cho Công ty biết. Mặc dù, hành vi của ông P vi phạm Nội quy lao động của công ty đến mức áp dụng hình thức sa thải nhưng qua xem xét nhiều yếu tố, trong đó có việc đảm bảo tiến độ Dự án Oasis City, Công ty chỉ áp dụng hình thức khiển trách bằng văn bản đối với ông P. Ngày 09/6/2020, Công ty có văn bản số 45/2020/BB-SNI gửi ông P, Công ty thông báo cho ông P biết Công ty kỷ luật ông P với hình thức khiển trách bằng văn bản do đã có hành vi vi phạm nội quy lao động của Công ty. Đồng thời, Công ty yêu cầu ông P quay lại và tiếp tục làm việc tại dự án Oasis City vào ngày 11/6/2020 hoặc ngay sau khi nhận được thông báo.

Ngày 11/6/2020, ông P có đến công ty, Công ty yêu cầu ông P phải chấm dứt hành vi vi phạm để không ảnh hưởng đến nhà thầu, tiến độ dự án, hoàn trả tiền đã nhận cho các nhà thầu nhưng ông P tranh cãi với công ty rồi bỏ về, từ đó ông P không đến công ty làm việc nữa. Ngày 16/6/2020, Công ty có văn bản số 56/2020/BB-SNI gửi ông P yêu cầu ông P trở lại làm việc tại dự án Oasis City nhưng ông P cũng không thực hiện

Công ty đã trả lương cho ông P đến ngày 11/6/2020. Do từ ngày 12/6/2020 đến nay ông P không đi làm nên không được công ty trả lương, đóng bảo hiểm xã hội.

Ngày 01/9/2020, ông P có đơn gửi Công ty yêu cầu giải quyết nội bộ đối với hợp đồng lao động của ông P. Ngày 15/9/2020, Công ty có văn bản số 148/2020/PĐLĐ-SNI gửi ông P và không chấp nhận theo yêu cầu của ông P.

Với yêu cầu khởi kiện của ông P thì phía Công ty không đồng ý với tất cả yêu cầu khởi kiện vì các lý do sau đây:

Thứ nhất: Cho đến nay Công ty chưa ban hành bất cứ văn bản nào để sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông P. Do Công ty không đơn phương

chấm dứt Hợp đồng trái pháp luật theo quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2012 nên không phải thực hiện các nghĩa vụ tại Điều 42 Bộ luật Lao động.

Thứ hai: Biên bản họp xem xét xử lý kỷ luật lao động ngày 29/5/2020, ý kiến của ông P là: Chính thức nghỉ việc từ ngày 30/5/2020. Từ ngày 30/5/2020, ông P đã không đến công ty làm việc, Công ty đã có hai văn bản số văn bản số 45/2020/BB-SNI ngày 09/6/2020 và văn bản số 56/2020/BB-SNI ngày 16/6/2020 gửi ông P yêu cầu ông P trở lại làm việc tại dự án Oasis City nhưng ông P cũng thực hiện.

Thứ ba: Do ông P tự ý bỏ việc nên ông P không được trả lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho những ngày ông P không đi làm.

Thứ tư: Đối với yêu cầu trả tiền lương tháng 3 còn thiếu với số tiền 5.550.000 đồng. Lương hàng tháng theo Hợp đồng của ông Phú là 15.000.000 đồng + 22.000.000 đồng = 37.000.000 đồng, trừ thuế thu nhập cá nhân ông P phải đóng là 3.804.000 đồng nên lương thực lãnh của ông P là 33.196.000 đồng. Lương tháng 3 năm 2020 tính từ ngày 26/02/2020 đến 25/3/2020, trong đó ông P đi làm 24 ngày, nghỉ luân phiên 01 ngày nên lương tháng 3 năm 2020 của ông P là 33.196.000 đồng. Công ty đã chuyển tiền lương này vào tài khoản của ông P tại ngân hàng BIDV- Nam Bình Dương. Do vậy, yêu cầu trả lương tháng 3 còn thiếu của ông P là không có cơ sở.

Thứ năm: Đối với yêu cầu tiền thưởng 55.500.000 đồng. Yêu cầu này hoàn toàn không có cơ sở vì ông P đã bỏ việc từ ngày 12 tháng 6 năm 2020, Hợp đồng lao động của ông P cũng không có thỏa thuận nào quy định Công ty phải trả thưởng đột xuất cho ông P.

Đối với yêu cầu bổ sung của ông P về yêu cầu là thanh toán lương ngày nghỉ gồm 10 ngày nghỉ phép và 03 ngày ba vợ mất với số tiền 18.460.000 đồng phía công ty không đồng ý.

Tại phiên tòa:

Nguyên đơn rút một phần yêu cầu khởi kiện không yêu cầu thanh toán lương ngày nghỉ gồm 10 ngày nghỉ phép và 03 ngày ba vợ mất với số tiền 18.460.000 đồng, đồng thời yêu cầu bổ sung yêu cầu khởi kiện buộc bị đơn phải trả tiền lương tính từ ngày 01/6/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm ngày 19/4/2021 với thời hạn là 10 tháng 19 ngày, tổng cộng số tiền bị đơn phải bồi thường là 12 tháng 19 ngày với số tiền là 467.433.000 đồng, công ty phải làm thủ tục để ông P hưởng trợ cấp thất nghiệp.

Bị đơn giữ nguyên toàn bộ ý kiến trình bày, không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Ý kiến của Kiểm sát viên về việc tuân theo pháp luật tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án của Thẩm phán, Hội đồng xét xử, Thư ký tòa án, việc chấp hành pháp luật của người tham gia tố tụng dân sự, kể từ khi thụ lý vụ án cho đến trước thời điểm Hội đồng xét xử nghị án đã thực hiện đúng quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

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 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về nội dung: Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra tại phiên tòa và kết quả tranh tụng tại phiên tòa, đại diện Viện Kiểm sát đề nghị Hội đồng xét xử như sau: Đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận toàn bộ 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 toà và căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên toà, Hội đồng xét xử sơ thẩm nhận định:

[1] Về thẩm quyền giải quyết của Tòa án: Nguyên đơn khởi kiện bị đơn về việc kỷ luật sa thải người lao động; bị đơn có trụ sở tại phường An Phú, thành phố Thuận An, tỉnh Bình Dương nên vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thành phố Thuận An, tỉnh Bình Dương theo quy định tại Điều 32; khoản 1 Điều 35 và Điều 39 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Về quan hệ tranh chấp: Nguyên đơn căn cứ vào hợp đồng số 30/2020/HĐLĐ ngày 01/3/2020 xác lập giữa nguyên đơn và Công ty Cổ phần Quốc tế B để chứng minh có xác lập quan hệ lao động. Nguyên đơn cho rằng ngày 29/5/2020 phía công ty ban hành văn bản số 44/2020/BB-SNI về việc xem xét xử lý vi phạm kỉ luật lao động sa thải đối với nguyên đơn, do đó nguyên đơn khởi kiện bị đơn nên có cơ sở xác định quan hệ pháp luật của vụ án là "Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải" theo điểm a khoản 1 Điều 32 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Xét yêu cầu của ông P về yêu cầu yêu cầu triệu tập thêm người làm chứng là ông Nguyễn Duy H, Chủ tịch Công đoàn của Công ty và bà Trịnh Thị Mỹ N, phòng nhân sự. Tuy nhiên, hiện nay ông H và bà N đã nghỉ việc tại công ty. Khi Tòa án yêu cầu ông P cung cấp địa chỉ cụ thể của những người ông P yêu cầu triệu tập thì ông P xác định không biết và không cung cấp được địa chỉ của những người làm chứng nêu trên. Do đó, không có căn cứ để xem xét đối với yêu cầu trên của ông P.

[3]. Về nội dung:

Xét, giữa: Nguyên đơn và bị đơn có xác lập quan hệ lao động thông qua hợp đồng số 03/2020/HĐLĐ ngày 01/3/2020, là loại hợp đồng có thời hạn 01 năm từ ngày 01/3/2020 đến ngày 01/3/2021. Chức vụ: Quản lý công trường dự án Oasis city, vị trí công việc theo mô tả công việc theo hợp đồng và sự phân công của Ban giám đốc công ty, mức lương là 37.000.000 đồng/tháng.

Ngày 29/5/2020, tại trụ sở công ty Cổ phần Quốc tế B tiến hành phiên họp xem xét kỷ luật lao động đối với ông Lềnh Hám P. Nội dung phiên họp ghi rõ các lỗi của ông P cụ thể: Ông P có gây khó dễ cho các nhà thầu mà bị đơn là chủ đầu tư để đòi hỏi, những nhiễu nhà thầu chi tiền để nghiệm thu, ký hồ sơ thanh toán liên quan đến khối lượng thi công. Ông P đã yêu cầu nhà thầu phải chuyển tiền vào tài khoản cá nhân ông P thì ông P mới ký hồ sơ thanh toán cho các nhà thầu. Kết luận phiên họp nêu rõ phía công ty sẽ áp dụng điều khoản sa thải đối với ông P, đối với ông P có ý kiến tự nguyện nộp đơn xin thôi việc. Tại phiên họp có mặt phía đại diện công ty, Chủ tịch công đoàn, đại diện phòng nhân sự và người lao động. Biên bản phiên họp được những người có mặt ký tên thông qua.

Ông P cho rằng mục đích cuộc họp này là do ông Đào Thanh T - Phó Tổng Giám đốc, được Tổng giám đốc ủy quyền tổ chức với mục đích là để sa thải ông P. Kết thúc cuộc họp ông P có ký tên vào biên bản, tuy nhiên ông P không công nhận nội dung biên bản vì chưa được làm rõ, ông P có yêu cầu đối chất để làm rõ các vấn đề do ông T đưa ra nhưng công ty không phản hồi. Biên bản này là do Công ty lập ghi nhận một chiều theo ý kiến của công ty, ý kiến của ông P không được ghi nhận.

Xét thấy, lời trình bày của ông P là không có căn cứ vì theo nội dung của biên bản nêu trên có ghi rõ ý kiến của ông P, xác định ông P chính thức nghỉ việc từ ngày 30/5/2020, đã ký tên, ghi rõ họ tên vào biên bản.

Đối với phía công ty, sau khi phía công ty lập văn bản nêu trên, căn cứ vào Nội quy lao động của công ty với những vi phạm nêu trên của ông P thì công ty sẽ áp dụng điều khoản sa thải đối với ông P. Nhưng do tiến độ của Dự án Oasis City, Công ty chỉ áp dụng hình thức khiển trách bằng văn bản đối với ông P. Ngày 09/6/2020, Công ty có văn bản số 45/2020/BB-SNI gửi ông P, Công ty thông báo cho ông P biết Công ty kỷ luật ông P với hình thức khiển trách bằng văn bản do đã có hành vi vi phạm nội quy lao động của Công ty. Đồng thời, Công ty yêu cầu ông P quay lại và tiếp tục làm việc tại dự án Oasis City vào ngày 11/6/2020 hoặc ngay sau khi nhận được thông báo. Bị đơn chưa ban hành bất cứ văn bản nào để sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông P, việc nguyên đơn không làm việc tại Công ty là do nguyên đơn tự thực hiện.

Lời trình bày của bị đơn là có căn cứ, phù hợp với các tài liệu, chứng cứ do nguyên đơn, bị đơn cung cấp và sự việc này được chính nguyên đơn thừa nhận, đây là tình tiết không cần phải chứng minh theo Điều 92 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Mặt khác, tại phiên họp hòa giải giải quyết tranh chấp lao động ngày 16/9/2020 của Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố Thuận An đã ghi nhận ý kiến của bị đơn vẫn tiếp tục nhận nguyên đơn trở lại làm việc nhưng nguyên đơn không đồng ý. Do đó việc nguyên đơn cho rằng mình bị kỷ luật sa thải và yêu cầu bồi thường do bị sa thải nhưng không xuất trình được chứng cứ chứng minh, bị đơn không thừa nhận về việc sa thải nguyên đơn. Việc ông P nghỉ việc tại công ty là do tự ông P nghỉ việc, không có căn cứ xác định bị đơn xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải như nguyên đơn trình bày.

Do không có căn cứ xác định bị đơn sa thải nguyên đơn trái pháp luật nên không có căn cứ chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn yêu cầu bị đơn phải bồi thường bồi thường 02 tháng tiền lương và các khoản phụ cấp do sa thải trái pháp luật và tiền lương những ngày không được làm việc tính ngày 01/6/2020 đến ngày xét xử sơ thẩm ngày 19/4/2021 với thời hạn là 10 tháng 19 ngày, tổng cộng số tiền bị đơn phải bồi thường là 12 tháng 19 ngày với số tiền là 467.433.000 đồng.

Đối với yêu cầu trả tiền lương tháng 3 còn thiếu với số tiền 5.550.000 đồng, do nguyên đơn không làm việc đủ thời gian theo hợp đồng (làm việc thiếu 01 ngày) và đã trừ thuế thu nhập tháng 3 nên nguyên đơn yêu cầu trả lương còn thiếu so với mức lương thỏa thuận là không có cơ sở.

Về yêu cầu trả tiền thưởng tiền thưởng 55.500.000 đồng. Xét, Hợp đồng lao động giữa nguyên và bị đơn không có thỏa thuận này. Mặt khác, nguyên đơn không cung cấp

được chứng cứ về kết quả sản xuất kinh doanh, năng suất và mức độ hoàn thành công việc của mình nên Hội đồng xét xử không có căn cứ nên không chấp nhận.

Đối với yêu cầu thanh toán lương ngày nghỉ gồm 10 ngày nghỉ phép và 03 ngày ba vợ mất với số tiền 18.460.000 đồng, tại phiên tòa nguyên đơn rút yêu cầu này nên Hội đồng xét xử chấp nhận và đình chỉ xét xử đối với yêu cầu này.

Do không có căn cứ xác định bị đơn sa thải trái pháp luật và đến nay hợp đồng lao động giữ nguyên đơn và bị đơn cũng đã hết nên không chấp nhận yêu cầu của nguyên đơn buộc bị đơn phải tiến hành thủ tục để nguyên đơn hưởng chế độ trợ cấp thất nghiệp.

Ghi nhận sự tự nguyện của nguyên đơn không trở lại công ty Cổ phần Quốc tế B làm việc.

Từ phân tích nêu trên, Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Lềnh Hám P về việc "Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải" đối với bị đơn công ty Cổ phần Quốc tế B.

[4] Lời đề nghị của vị đại diện Viện kiểm sát tại phiên tòa là có căn cứ, phù hợp nên chấp nhận.

[5] Về án phí: Các đương sự không phải chịu án phí sơ thẩm.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ vào:

- Khoản 1 Điều 32; Điều 35; Điều 39; khoản 2 Điều 244; Điều 266; Điều 271; Điều 273 của Bộ luật Tố tụng dân sự;

- Các Điều 7; Điều 15; Điều 22; Điều 90; Điều 103; Điều 125; Điều 126 của Bộ luật Lao động năm 2012;

- Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy 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. Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu đối với yêu cầu của nguyên đơn đề nghị thanh toán lương ngày nghỉ gồm 10 ngày nghỉ phép và 03 ngày ba vợ mất với số tiền 18.460.000 đồng.

2. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Lềnh Hám P về việc yêu cầu Công ty Cổ phần Quốc tế Bắc S bồi thường do kỷ luật lao động theo hình thức sa thải trái pháp luật, tranh chấp về tiền lương, tiền thưởng.

3. Về án phí lao động sơ thẩm: Các đương sự không phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

4. Về quyền kháng cáo: Các đương sự có mặt có quyền kháng cáo trong hạn 15 ngày kể từ ngày tuyên án./.

Nơi nhận:

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM

- TAND tỉnh Bình Dương;
- VKSND thành phố Thuận An;,
- Chi cục THADS thành phố Thuận An;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ vụ án

THẨM PHÁN - CHỦ TỌA PHIÊN TÒA

Lê Sỹ Trứ