TÒA ÁN NHÂN DÂN **THÀNH PHỐ HÀ NỘI**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**
Số : 03/2018/QĐST- LĐ	***Hà Nội ngày 29,30 tháng 11 năm 2018***

QUYẾT ĐỊNH
ĐÌNH CHỈ GIẢI QUYẾT VỤ ÁN LAO ĐỘNG

TOÀ ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

Với Hội đồng xét xử sơ thẩm gồm có :
Thẩm phán – Chủ toạ phiên toà : Bà Nguyễn Thị Hồng Hạnh
Hội thẩm nhân dân : Ông Vũ Mạnh Quang
Bà Ngô thị Ngọc Bích
Đại diện Viện kiểm sát nhân dân TP Hà Nội: Bà Ngô thị Huyền Phương – KSV.
Thư ký phiên toà : Ông Lưu Việt Thắng – Thư ký Toà án ND TP Hà Nội.

Căn cứ vào điểm a khoản 1 điều 32, khoản 3 điều 35, điểm c khoản 1 điều 37 khoản 5 điều 147, điểm e khoản 1 điều 217 ,điều 219 , 271 và khoản 2 điều 273 của Bộ luật tố tụng dân sự.

Căn cứ điểm a khoản 1 điều 201 , khoản 2 điều 202 Bộ luật lao động.

NỘI DUNG VỤ ÁN NHƯ SAU :

Căn cứ vào đơn khởi kiện , lời khai của nguyên đơn , bị đơn , các tài liệu có trong hồ sơ , nội dung vụ án như sau:

Ông H và Công ty TNHH Bệnh viện V ký hợp đồng làm việc với Bệnh viện từ 2001. Ông H và Công ty TNHH Bệnh viện V đã ký hợp đồng lao động ngày 3/12/2014 với thời hạn 02 năm từ ngày 1/1/2015 đến 31/12/2016.
Các bên đương sự không tranh chấp về việc ký kết , nội dung Hợp đồng lao động.

Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động , ngày 13/6/2015 Công ty TNHH Bệnh viện V ra Quyết định tạm đình chỉ công việc đối với ông H từ ngày 13/6/2015 đến 26/6/2015 với lý do : " *Qua một đợt kiểm tra gần đây đã phát hiện Giáo sư H đã nhiều lần nhận tiền mặt từ bộ phận kế toán của Bệnh viện và biển thủ để sử dụng vào mục đích cá nhân . Tổng số tiền chính xác cần phải được xác minh thông qua phân tích các tài khoản của Bệnh viện*".

Ngày 13/6/2015 Công ty TNHH Bệnh viện V giao Giấy triệu tập cho ông H và yêu cầu ông H tham dự cuộc họp xem xét xử lý kỷ luật lao động do vi phạm kỷ luật lao động vào hồi 14 giờ ngày 22/6/2015.

Tại cuộc họp xử lý kỷ luật lao động ngày 22/6/2015 Công ty TNHH Bệnh viện V đã Quyết định sa thải đối với ông H.

Ngày 14/2/2017 ông H khởi kiện ra Toà án yêu cầu :

- Hủy Quyết định sa thải, khôi phục vị trí chức vụ .

- Yêu cầu Bệnh viện bồi thường thiệt hại vì sa thải trái pháp luật cụ thể : Thời gian người lao động không được làm việc tính tới thời điểm hợp đồng lao động hết hạn (từ ngày đình chỉ công việc 13/6/2015 tới 31/12/2016) là 1 năm 6 tháng 10 ngày nhân với lương trung bình 6 tháng trước đó theo hợp đồng bằng : 19.886,66USD/tháng x 18 tháng = 366.999,27USD tương đương 8.338.223.435đ và trả thêm 2 tháng tiền lương = 39.773,32USD tương đương 903.649.830đ. Tổng cộng : 9.241.873.265đ

Công ty TNHH Bệnh viện V có quan điểm : Ông H và Công ty TNHH Bệnh viện V ký kết hợp đồng lao động đúng như ông H trình bày. Quá trình đình chỉ công việc và sa thải đối với ông H đúng như ông H trình bày . Ngày 22/6/2015 Công ty TNHH Bệnh viện V tiến hành họp xử lý kỷ luật đối với ông H với đầy đủ các thành phần theo quy định tại b,c khoản 1 điều 123 Bộ luật lao động , trình tự thủ tục xử lý kỷ luật lao động theo quy định 123,124,125 của Bộ luật lao động . Lý do sa thải : " *Bệnh viện V đánh giá đây là hành vi tham ô và là hành vi vi phạm gây thiệt hại nghiêm trọng và ảnh hưởng đến lợi ích cho Bệnh viện . Vì vậy Bệnh viện V Hà Nội quyết định sa thải Giáo sư H*" ngay sau cuộc họp Công ty TNHH Bệnh viện V đã giao quyết định sa thải cho ông H và được ghi luôn trong Biên bản và Quyết định sa thải. Công ty TNHH Bệnh viện V không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn đề nghị Hội đồng xét xử xem xét thời hiệu khởi kiện và đình chỉ giải quyết vụ án vì hết thời hiệu khởi kiện.

<u>Tại phiên tòa sơ thẩm</u> :

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn ông Nguyễn Hà Đẳng có mặt, khi tuyên án ông Đẳng vắng mặt. Ông Albert Michel Franceskinj vắng mặt.

Người đại diện theo ủy quyền Công ty TNHH Bệnh viện V bà Cao thị Quỳnh Châu có mặt.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn trình bày : Ngày 22/6/2015 ông H tham gia buổi họp xử lý kỷ luật sa thải , Công ty TNHH Bệnh viện V quyết định sa thải ông H từ ngày 22/6/2015, nhưng do việc sa thải là không đúng nên ông H không ký vào Biên bản , Công ty TNHH Bệnh viện V giao cho ông H 1 Biên bản xử lý kỷ luật lao động ngày 22/6/2015 – Bản chính và ông H đã nộp cho Tòa án. Ngày 14/2/2017 thông qua người đại diện ông H nộp đơn khởi kiện tại Tòa án , ông H chưa nhận được Quyết định sa thải. Ông H không có yêu cầu gì về quyền lợi của ông H từ ngày 22/6/2015 trở về trước.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày : Ngày 22/6/2015 Công ty TNHH Bệnh viện V tổ chức cuộc họp xử lý kỷ luật sa thải, ông H và luật sư trực tiếp

tham gia, tại cuộc họp Công ty TNHH Bệnh viện V đã xuất trình đầy đủ các tài liệu chứng cứ chứng minh hành vi tham ô và vi phạm nội quy lao động của ông H và quyết định sa thải đối với ông H từ ngày 22/6/2015 và Ông Cador đã trực tiếp giao Quyết định sa thải cho ông H trước sự chứng kiến của tất cả mọi người trong cuộc họp và việc đó đã được ghi trong Biên bản xử lý kỷ luật lao động ngày 22/6/2015 – Bản chính mà ông H nộp cho Tòa án. Do vậy việc ông H nộp Đơn khởi kiện ngày 14/2/2017 là quá thời hiệu khởi kiện nên đề nghị Hội đồng xét xử xem xét thời hiệu khởi kiện ra quyết định đình chỉ giải quyết vụ án.

Tại phiên tòa vị đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hà Nội có quan điểm :

Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội đã thụ lý và giải quyết vụ án theo đúng quy định của pháp luật.

Về nội dung : Ngày 22/6/2015 Công ty TNHH Bệnh viện V tổ chức cuộc họp xử lý kỷ luật sa thải, ông H và luật sư trực tiếp tham gia, lý do sa thải là có căn cứ. Căn cứ Biên bản họp ngày 22/6/2015 thì nguyên đơn đã biết mình bị sa thải từ ngày 22/6/2015 do vậy quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn bị xâm phạm từ ngày 22/6/2015 , ngày 14/2/2017 nguyên đơn khởi kiện là quá thời hạn khởi kiện quy định tại khoản 2 điều 202 Bộ luật lao động , do vậy đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ điều 217 Bộ luật tố tụng dân sự ra quyết định đình chỉ giải quyết vụ án.

Xét thấy :

Về quan hệ pháp luật và thẩm quyền : Tại Đơn khởi kiện ngày 14/2/2017 ông H khởi kiện yêu cầu : " *Hủy Quyết định sa thải, khôi phục vị trí chức vụ và yêu cầu bồi thường* " do vậy căn cứ điểm a khoản 1 điều 201 Bộ luật lao động, điểm a khoản 1 điều 32 Bộ luật tố tụng dân sự, quan hệ pháp luật trong vụ án là Tranh chấp lao động cá nhân về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải. Ông H là người nước ngoài, không sinh sống tại Việt Nam, bị đơn là Công ty TNHH Bệnh viện V có trụ sở tại số 1 Phương Mai – Quận Đống Đa – Thành phố Hà Nội, do vậy Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội thụ lý và giải quyết vụ án theo quy định tại khoản 3 điều 35, khoản 1 điều 39 Bộ luật tố tụng dân sự.

Về thời hiệu khởi kiện : Căn cứ vào Biên bản giao nhận tài liệu ngày 14/2/2017 do Tòa án nhân dân Thành phố Hà Nội lập thể hiện ngày 14/2/2017 Người đại diện theo ủy quyền của ông H trực tiếp nộp Đơn khởi kiện của ông H yêu cầu : " *Hủy Quyết định sa thải, khôi phục vị trí chức vụ và yêu cầu bồi thường* " tại Tòa án nhân dân Thành phố Hà Nội. Kèm theo Đơn khởi kiện ông H có nộp Biên bản xử lý kỷ luật lao động ngày 22/6/2015 – Bản chính .

Căn cứ vào Đơn khởi kiện , lời khai của ông Nguyễn Hà Đằng , ông Albert Michel Franceskinj, quan điểm của Công ty TNHH Bệnh viện V , Biên bản xử lý

kỷ luật lao động ngày 22/6/2015, lời khai của ông Nguyễn Hà Đằng , bà Cao thị Quỳnh Châu tại phiên tòa ngày 29/11/2018 thể hiện : tại buổi họp xử lý kỷ luật lao động ngày 22/6/2015 tại Công ty TNHH Bệnh viện V , ông H và luật sư bảo vệ quyền và lợi ích của ông H là Huyen-Tran GUIBORAT SICOT có mặt và trực tiếp tham gia buổi họp xử lý kỷ luật nên trên. Căn cứ vào Bản xác nhận của những người tham gia cuộc họp xử lý kỷ luật lao động ngày 22/6/2015, và Biên bản xử lý kỷ luật lao động ngày 22/6/2015- (**Bản chính mà ông H nộp cho Tòa án**) thể hiện nội dung : " *Quyết định sa thải đã được trao trực tiếp cho GS. H* " đủ cơ sở kết luận ngày 22/6/2015 Công ty TNHH Bệnh viện V đã trao Quyết định sa thải cho ông H . Ông H cho rằng chưa nhận được Quyết định sa thải nhưng ông không có chứng cứ chứng minh, do vậy không có căn cứ để chấp nhận.

Tại Biên bản xử lý kỷ luật lao động ngày 22/6/2015 mà ông H nộp cho Tòa án và Quyết định sa thải thể hiện nội dung : " *Sa thải giáo sư H từ ngày 22/6/2015 lúc 15 giờ* " , trong đơn khởi kiện và các lời khai ông H đều thừa nhận bị sa thải từ ngày 22/6/2015 , như vậy quyền và lợi ích hợp pháp của ông H bị xâm phạm kể từ ngày 22/6/2015. Khoản 2 điều 202 Bộ luật lao động quy định : " *Thời hiệu yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 01 năm , kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm*" , Như đã phân tích ở trên ngày 22/6/2015 Công ty TNHH Bệnh viện V đã họp và Quyết định sa thải đối với ông H, Công ty TNHH Bệnh viện V đã giao Biên bản họp ngày 22/6/2015 và Quyết định sa thải cho ông H , do vậy quyền và lợi ích hợp pháp của ông H bị xâm phạm kể từ ngày 22/6/2015, ngày 14/2/2017 thông qua người đại diện theo ủy quyền ông H nộp Đơn khởi kiện đến Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội thuộc trường hợp hết thời hiệu khởi kiện. Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội trực tiếp tống đạt các Thông báo yêu cầu cung cấp tài liệu chứng cứ số 259/TB ngày 30/10/2018 cho ông Nguyễn Hà Đằng (người đại diện theo ủy quyền của ông H) về việc nộp các tài liệu chứng cứ chứng minh về thời hiệu khởi kiện , nhưng ông H không nộp được các tài liệu chứng cứ chứng minh trong thời gian từ 22/6/2015 đến 14/2/2017 ông H có gặp trở ngại khách quan hoặc sự kiện bất khả kháng trong việc không thể nộp được Đơn khởi kiện. Từ những phân tích trên thấy rằng ngày 14/2/2107 ông H nộp Đơn khởi kiện thuộc trường hợp quá thời hiệu khởi kiện được quy định tại khoản 2 điều 202 Bộ luật lao động. Do vậy căn cứ điểm e khoản 1 điều 217 Hội đồng xét xử ra Quyết định đình chỉ giải quyết vụ án lao động sơ thẩm nêu trên do hết thời hiệu khởi kiện.

Căn cứ vào các tài liệu có trong hồ sơ thấy rằng ngày 22/6/2015 Công ty TNHH Bệnh viện V tiến hành họp xử lý kỷ luật đối với ông H với đầy đủ các thành phần theo quy định tại b,c khoản 1 điều 123 Bộ luật lao động , trình tự thủ tục xử lý kỷ

luật lao động theo đúng quy định 123,124,125 của Bộ luật lao động . Lý do sa thải : " *Bệnh viện V đánh giá đây là hành vi tham ô và là hành vi vi phạm gây thiệt hại nghiêm trọng và ảnh hưởng đến lợi ích cho Bệnh viện . Vì vậy Bệnh viện V Hà Nội quyết định sa thải Giáo sư H*" là phù hợp với pháp luật.

Tại phiên tòa vị đại diện Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hà Nội có quan điểm phù hợp với pháp luật.

Về án phí : Ông H không phải chịu án phí sơ thẩm.

QUY□T □□NH:

1- Đình chỉ giải quyết vụ án Lao động sơ thẩm thụ lý số: 02/2017/TLST-LĐ ngày 2/10/2017 ,về việc Tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải vì hết thời hiệu khởi kiện , giữa :

Nguyên đơn : Ông Frédéric H (gọi tắt Ông H) sinh năm 1954

TRú tại : Le Majestic – 4 Boulevard de Cimiez – 06000 NICE , France

Người đại diện theo ủy quyền : Ông Albert Michel Franceskinj , ông Nguyễn Hà Đẳng

Địa chỉ : P2101- 2012 Saigon Trade Center 37 Tôn đức Thắng – Phường Bến Nghé - Quận 1 - Thành phố Hồ chí Minh .

Bị đơn : **Công ty TNHH Bệnh viện V (gọi tắt Bệnh viện)**

Người đại diện theo pháp luật : Ông Arkaleephan Phathavud

Người đại diện theo ủy quyền : Bà Cao thị Quỳnh Châu

2- Về án phí : Ông H không phải chịu án phí sơ thẩm.

3- Công ty TNHH Bệnh viện V có quyền kháng cáo quyết định này trong thời hạn 7 ngày kể từ ngày Toà tuyên án.

Ông H có quyền kháng cáo, Viện kiểm sát cùng cấp có quyền kháng nghị quyết định này trong thời hạn 7 ngày kể từ ngày nhận được quyết định.

Viện kiểm sát cùng cấp có quyền kháng nghị quyết định này trong thời hạn 7 ngày kể từ ngày Toà tuyên án.

Nơi nhận:
- Các đ- ơng sự;
- VKSND thành phố Hà Nội
--L- u hồ sơ vụ án;

TOÀ □N NHÂN DÂN THÀNH PH□ HÀ N□I
THỘM PH□N

NGUYỄN THỊ HỒNG HẠNH