TÒA ÁN NHÂN DÂN **HUYỆN B** **TỈNH BÌNH DƯƠNG**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

Bản án số: 01/2018/LĐ-ST
Ngày: 22-5-2018
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 HUYỆN B, TỈNH BÌNH DƯƠNG

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

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Nguyễn Ánh Tuyết.

Các Hội thẩm nhân dân:

Ông Dương Thành Công – Giáo viên hưu trí;

Ông Tô Tiến Quân – Phó phòng Lao động Thương binh và Xã hội huyện B.

- Thư ký phiên tòa: Ông Nguyễn Thanh Sơn, là Thư ký Tòa án nhân dân huyện B, tỉnh Bình Dương.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân huyện B, tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa: Ông Lê Đình Thìn – Kiểm sát viên.

Ngày 22 tháng 5 năm 2018, tại trụ sở Tòa án nhân dân huyện B, tỉnh Bình Dương xét xử sơ thẩm công khai vụ án thụ lý số 01/2018/TLST-LĐ ngày 28 tháng 3 năm 2018 về Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 19/2018/QĐXXST-LĐ ngày 26 tháng 4 năm 2018 và Quyết định hoãn phiên tòa số 11/2018/QĐST-LĐ ngày 15 tháng 5 năm 2018, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn*: Ông Lê Ngọc S, sinh năm 1976; địa chỉ: 336/5, khu phố 4, phường A, thị xã T, tỉnh Bình Dương, có mặt.

- *Bị đơn*: Công ty Trách nhiệm hữu hạn A; địa chỉ: lô A – 9A – CN, khu công nghiệp B, huyện B, tỉnh Bình Dương.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn: Bà Nguyễn Thị B, sinh năm 1975; địa chỉ: 33/3, khu 6, phường P, thành phố T, tỉnh Bình Dương, là người đại diện theo ủy quyền (văn bản ủy quyền ngày 22-3-2018), vắng mặt.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Tại đơn khởi kiện đề ngày 23 tháng 01 năm 2018, trong quá trình tố tụng, nguyên đơn ông Lê Ngọc S trình bày:

Ngày 28-3-2016, ông S vào làm việc tại công ty TNHH A (sau đây gọi tắt là công ty A). Thời hạn hợp đồng là hai năm từ 18-4-2016 đến 17-4-2018). Công việc phải làm là kiểm hàng trắng công đoạn trước. Tiền lương theo hợp đồng là 12.600.000 đồng. Quá trình làm việc ông S luôn hoàn thành công việc được giao.

Ngày 20-5-2017, công ty A ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động số 01/QĐKL/2017 sa thải ông S với nội dung theo kết quả phiên họp xử lý kỷ luật lao động ngày 19-5-2017, công ty A kết luận ông S đã có hành vi tắc trách trong công việc gây ra hậu quả nghiêm trọng và ảnh hưởng đến quyền lợi công ty A.

Ngày 19-5-2017, công ty A không mở phiên họp xử lý kỷ luật lao động, ông S không được mời dự bất kỳ phiên họp nào. Chủ công ty A chỉ gọi ông S lên phòng làm việc và đưa cho ông S xem một số bức ảnh về hàng bị lỗi, cũng không nói rõ lô hàng này xuất đi từ thời gian nào, lỗi tại công đoạn nào. Đến ngày 20-5-2017, ông S vẫn đi làm bình thường thì công ty A giao quyết định và nói ông S nghỉ việc luôn ngày 20-5-2017.

Công ty A xử lý kỷ luật sa thải ông S không đúng quy trình. Không mở phiên họp, không thông báo cho cho ông S dự bất kỳ phiên họp nào. Như vậy việc sa thải ông S trái quy định của pháp luật, ảnh hưởng quyền và lợi ích hợp pháp của ông S. Ông S khởi kiện yêu cầu công ty A phải trả những khoản sau:

Tiền lương và phụ cấp trong những ngày không được làm việc, tạm tính từ ngày 20-5-2017 đến ngày 20-01-2018, tạm tính là 08 tháng, tương ứng số tiền là 08 x 12.000.000 đồng = 100.800.000 đồng;

Bồi thường 02 tháng tiền lương do đã chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 02 x 12.600.000 đồng = 25.200.000 đồng;

Yêu cầu công ty A phải nhận ông S trở lại làm việc. Nếu không nhận thì phải bồi thường 02 tháng tiền lương là 02 x 12.600.000 đồng = 25.200.000 đồng. Tổng số tiền yêu cầu công ty A phải bồi thường cho ông S là 151.200.000 đồng.

Quá trình tố tụng, người đại diện hợp pháp của bị đơn bà Nguyễn Thị B trình bày:

Bà B thống nhất với lời trình bày của ông S về hợp đồng lao động đã giao kết giữa công ty A và ông S. Công việc của ông S là kiểm tra quy cách, hình dạng, chất liệu sản phẩm trước khi tạo màu.

Ngày 19-5-2017, công ty A nhận được thư phản ánh của khách hàng về chất lượng sản phẩm mã hàng tủ 51-287, số lượng 04 chiếc, tổng giá trị là 8.268 USD. Chất lượng sản phẩm này do anh S đảm nhiệm khâu kiểm tra chất lượng, sự tắc trách của anh S làm tổn hại nghiêm trọng về uy tín chất lượng của công ty và khả năng mất khách hàng rất cao. Ngoài ra, còn gây tổn thất cho công ty A vì

phải làm hàng lại để đền bù cho khách hàng làm phát sinh các chi phí khác. Từ những lý do này, Tổng giám đốc công ty A cảm thấy xấu hổ với đối tác, thất vọng và tức giận nên đã quyết định sa thải ông S mà không qua quy trình xử lý kỷ luật hay đền bù chấm dứt hợp đồng.

Trước yêu cầu khởi kiện của ông S, công ty A đề xuất hướng bồi thường cho ông S là 03 tháng lương theo công việc tương ứng số tiền là 37.800.000 đồng. Đây là mức cao nhất công ty A chấp nhận chi trả cho ông S để hai bên khép lại sự việc, không làm mất thời gian của đôi bên, đồng thời công ty A cũng không yêu cầu ông S phải đền bù các tổn thất nêu trên do lỗi của ông S gây ra cho công ty A. Bà B cung cấp bảng lương tóm tắt 06 tháng lương gần nhất trước khi ông S bị sa thải. Bảng lương tóm tắt thể hiện lương theo công việc ông S được công ty A chi trả là 12.600.000 đồng.

Tại phiên tòa:

Nguyên đơn bổ sung yêu cầu khởi kiện như sau: tiền lương trong những ngày không được làm việc, tính từ ngày 20-5-2017 đến ngày 17-4-2018 (là ngày kết thúc hợp đồng lao động giữa ông S và công ty A) là 10 tháng 23 ngày, tương ứng số tiền là: 10 tháng 23 ngày x 12.600.000 đồng/tháng = 137.146.000 đồng;

Bồi thường 02 tháng tiền lương do đã chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là: 02 tháng x 12.600.000 đồng = 25.200.000 đồng;

Yêu cầu công ty A phải nhận ông S trở lại làm việc. Nếu không nhận thì phải bồi thường 02 tháng tiền lương là: 02 tháng x 12.600.000 đồng = 25.200.000 đồng.

Tổng số tiền ông S yêu cầu công ty A phải bồi thường là 187.546.000 đồng.

Người đại diện hợp pháp của bị đơn là bà Nguyễn Thị B đã được Tòa án triệu tập hợp lệ lần thứ hai tham gia phiên tòa nhưng vắng mặt không có lý do.

Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân huyện B, tỉnh Bình Dương tham gia phiên tòa phát biểu ý kiến:

Về 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. Tính đến ngày Tòa án có quyết định đưa vụ án ra xét xử, vụ án còn trong thời hạn chuẩn bị xét xử theo điểm a khoản 1 Điều 203 Bộ luật Tố tụng dân sự. Tại phiên tòa sơ thẩm, Hội đồng xét xử đã thực hiện đúng quy định pháp luật.

Về nội dung: đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được xem xét tại phiên tòa và căn cứ kết quả tranh tụng. Tòa án nhân dân huyện B, tỉnh Bình Dương nhận định:

[1] Về tố tụng: người đại diện hợp pháp của bị đơn công ty A là bà Nguyễn Thị B đã được Tòa án triệu tập hợp lệ lần thứ hai để tham gia phiên tòa nhưng vắng mặt không có lý do, Tòa án tiến hành xét xử vắng mặt bị đơn theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 227 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Về quan hệ pháp luật tranh chấp, thẩm quyền giải quyết vụ án: Ông Lê Ngọc S khởi kiện công ty A về việc tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải. Công ty A có địa chỉ: lô A – 9A – CN, khu công nghiệp B, huyện B, tỉnh Bình Dương nên vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân huyện B, 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.

[3] Về hợp đồng lao động:

Ngày 28-3-2016, ông Lê Ngọc S và công ty A thỏa thuận giao kết hợp đồng lao động số 00100-HĐLĐ-1. Thời hạn hợp đồng là 02 năm từ 18-4-2016 đến 17-4-2018). Địa điểm làm việc: lô A – 9A – CN, khu công nghiệp B, huyện B, tỉnh Bình Dương. Chức danh chuyên môn: nhân viên kiểm hàng. Công việc phải làm: kiểm hàng. Tiền lương theo hợp đồng là 12.000.000 đồng.

Ngày 11-01-2017, ông Lê Ngọc S và công ty A thỏa thuận giao kết phụ lục hợp đồng lao động số 00100-PLHĐ2017, theo đó điều chỉnh mức lương của ông S là 12.600.000 đồng.

Ngày 20-5-2017, Công ty A ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động số 01/QĐKL/2017 về việc sa thải ông Lê Ngọc S, nội dung như sau: theo kết quả phiên họp xử lý lỷ luật lao động ngày 19-5-2017, công ty TNHH A kết luận trong thời gian làm việc tại công ty A, ông Lê Ngọc S đã có những sai phạm sau đây: đã có hành vi tắc trách trong công việc gây hậu quả nghiêm trọng và ảnh hưởng tới quyền lợi công ty A.

Ngày 19-5-2017, công ty A không mở phiên họp xử lý kỷ luật lao động, và cũng không mời ông S tham dự bất kỳ phiên họp xử lý kỷ luật nào. công ty A sa thải ông S mà không qua bất kỳ trình tự thủ tục nào.

Những tình tiết này nguyên đơn trình bày và người đại diện hợp pháp của bị đơn thừa nhận nên đây là tình tiết, sự kiện không phải chứng minh theo quy định tại khoản 2 Điều 92 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Xét hình thức xử lý kỷ luật sa thải: công ty A sa thải ông S với lý do trong thời gian làm việc tại công ty A, ông Lê Ngọc S đã có hành vi tắc trách trong công việc gây hậu quả nghiêm trọng và ảnh hưởng tới quyền lợi công ty A. Tuy nhiên, công ty A chưa chứng minh được người lao động có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản của công ty A. Lý do này chưa phù hợp quy định tại Điều 126 của Bộ luật Lao động và Điều 38 của Nội quy lao động mà công ty A đã đăng ký tại Ban quản lý các Khu công nghiệp Bình Dương. Do đó, công ty A áp dụng hình thức kỷ luật sa thải đối với ông S là trái quy định của pháp luật.

Về trình tự xử lý kỷ luật: quá trình tố tụng và tại phiên tòa, người đại diện hợp pháp của công ty A và ông S xác định ông S bị sa thải không thông qua bất kỳ trình tự, thủ tục nào. Như vậy, công ty A đã vi phạm nguyên tắc và trình tự xử lý kỷ luật lao động theo quy định tại Điều 123 của Bộ luật Lao động. Đủ cơ sở xác định, công ty A sa thải ông S là trái quy định của pháp luật. Ông S yêu cầu công ty A nhận trở lại làm việc và thanh toán các khoản theo quy định tại Điều 42 của Bộ luật Lao động năm 2012 là có căn cứ. Người đại diện hợp pháp của công ty A vắng mặt tại phiên tòa, quá trình tố tụng, công ty A không đồng ý nhận ông S trở lại làm việc. Công ty A và ông S không thỏa thuận được mức bồi thường thêm. Do đó, công ty A phải bồi thường thêm 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động với ông S.

Về mức lương: Ttheo hợp đồng lao động số 00100-HĐLĐ-1 số ngày 28-3-2016 và phụ lục hợp đồng lao động số 00100-PLHĐ2017, ngày 11-01-2017 thì mức lương theo công việc ông S được hưởng là 12.600.000 đồng không bao gồm các phụ cấp. Ông S yêu cầu áp dụng mức lương 12.600.000 đồng là phù hợp với hợp đồng lao động mà các bên đã giao kết, phù hợp với bảng lương tóm tắt do người đại diện hợp pháp của bị đơn giao nộp tại Tòa án nên Hội đồng xét xử chấp nhận. Hội đồng xét xử căn cứ mức lương tại hợp đồng lao động và phụ lục hợp đồng làm cơ sở giải quyết vụ án, cụ thể như sau:

Tiền lương trong những ngày không được làm việc, tính từ ngày 20-5-2017 đến ngày 17-4-2018 (là ngày kết thúc hợp đồng lao động giữa ông S và công ty A) là 10 tháng 23 ngày, tương ứng số tiền là: 10 tháng 23 ngày x 12.600.000 đồng/tháng = 137.146.000 đồng;

Bồi thường 02 tháng tiền lương do đã chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là: 02 tháng x 12.600.000 đồng = 25.200.000 đồng;

Bồi thường 02 tháng tiền lương để chấm dứt hợp đồng lao động với ông S là: 02 tháng x 12.600.000 đồng = 25.200.000 đồng.

Tổng số tiền công ty A phải bồi thường cho ông S là 187.546.000 đồng.

Từ các phân tích nêu trên, xét yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Lê Ngọc S đối với công ty A về tranh chấp về xử lý kỉ luật lao động theo hình thức sa thải là có cơ sở chấp nhận.

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

[5] Về án phí: bị đơn phải chịu án phí dân sự 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 42, 123, 126 của Bộ luật Lao động;

Căn cứ vào Luật Phí và Lệ phí, 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.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Lê Ngọc S đối với bị đơn công ty Trách nhiệm hữu hạn A về việc xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải.

Buộc công ty Trách nhiệm hữu hạn A phải bồi thường cho ông Lê Ngọc S số tiền 187.546.000 đồng (một trăm tám mươi bảy triệu năm trăm bốn mươi sáu nghìn đồng).

Kể từ ngày bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật (đối với các trường hợp cơ quan thi hành án có quyền chủ động ra quyết định thi hành án) hoặc kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án (đối với các khoản tiền phải trả cho 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 khoản 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.

2. Về án phí:

Ông Lê Ngọc S không phải chịu án phí.

Công ty Trách nhiệm hữu hạn A phải nộp 5.626.380 đồng (năm triệu sáu trăm hai mươi sáu nghìn ba trăm tám mươi 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, đương sự vắng mặt tại phiên tòa hoặc không có mặt khi tuyên án mà có lý do chính đáng thì thời hạn kháng cáo tính từ ngày nhận được bản án hoặc được tống đạt hợp lệ.

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 thoả 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 huyện B;
- Chi cục THADS huyện B;
- Cổng thông tin điện tử Tòa án nhân dân;
- Đương sự;
- Lưu hồ sơ, văn phòng.

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

(đã ký)

Nguyễn Ánh Tuyết